



cr\_tas-02/09/2025-0002976-A

**Team K**  
**Regionalratsfraktionen | Gruppo consiliare regionale**  
**Trentino-Alto Adige/Südtirol**

Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen  
Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

Al Presidente del Consiglio regionale  
Roberto Paccher

S E D E

Bolzano, 2 settembre 2025

**Interrogazione n. 163 /XVII**

**Trasparenza retributiva e gender gap in Autostrada del Brennero S.p.A.: iniziative regionali**

Dalla Relazione di bilancio 2024 di Autostrada del Brennero S.p.A. risulta che, al 31 dicembre 2024, il personale a tempo indeterminato ammontava a 877 unità, di cui 710 uomini (pari all'80,96%) e 167 donne (pari al 19,04%).

Dall'analisi della documentazione relativa al personale emerge la mancanza di dati specifici e disaggregati relativi a: parità di retribuzione; misure per la prevenzione della discriminazione di genere; equilibrio tra vita privata e vita professionale; condizioni di lavoro adeguate; divario retributivo di genere.

Tale circostanza impedisce una valutazione completa e trasparente della situazione aziendale in merito all'applicazione dei principi di equità e parità di genere in ambito lavorativo. Purtroppo, la scarsità di informazioni evidenziata nella Relazione di bilancio non si discosta dal quadro nazionale, caratterizzato da ritardi e lacune in materia di trasparenza retributiva, con un divario salariale di genere tra i più elevati in Europa e una scarsa disponibilità di dati disaggregati.

Nel Bilancio di sostenibilità 2023 la società dedica un paragrafo alle politiche di genere, ma il contenuto risulta limitato: si sottolinea lo sbilanciamento strutturale a favore della componente maschile (84,5% del personale totale e 98% degli operai) e si richiamano, in forma generica, alcune misure come il ricorso al part-time e l'aumento delle assunzioni femminili da 16 a 20 tra il 2022 e il 2023. Tuttavia, le informazioni fornite non permettono una valutazione puntuale sul divario retributivo e sulle condizioni complessive di equità.

Per affrontare tale situazione, nella seduta del 18 giugno 2025 il Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige/Südtirol ha approvato all'unanimità la mozione n. 16, con cui ha impegnato la Giunta regionale, in sinergia con le Province autonome di Trento e di Bolzano, a sostenere e promuovere la parità di genere in materia di retribuzione e in tutti gli aspetti della vita lavorativa, anche ai fini dell'attuazione della direttiva (UE) 2023/970.

La [direttiva \(UE\) 2023/970](#) "*Parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore — Norme sulla trasparenza retributiva*", approvata dalla Commissione europea nel maggio 2023, introduce norme vincolanti sulla trasparenza retributiva e prevede, tra le altre, misure quali:

- il diritto dei lavoratori a ricevere informazioni trasparenti sulle retribuzioni;
- l'obbligo per i datori di lavoro di strutturare sistemi retributivi oggettivi e non discriminatori;
- obblighi progressivi di reportistica sul divario retributivo di genere per i datori con oltre 100 dipendenti;
- strumenti per la valutazione del valore dei lavori fondati su criteri oggettivi.

Gli Stati membri sono tenuti a recepire tale direttiva entro il 7 giugno 2026 e a fornire una valutazione d'impatto delle misure adottate.

In data 19 giugno 2025, il Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) ha approvato la [Risoluzione C/2025/4201](#) (pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'UE il ), intitolata *“Tabella di marcia per i diritti delle donne — Sostenere la dichiarazione di principi per una società paritaria sotto il profilo del genere”*, che ribadisce la necessità di garantire parità di retribuzione, condizioni di lavoro adeguate, equilibrio tra vita privata e professionale e meccanismi istituzionali di tutela dei diritti delle donne, incoraggiando l'utilizzo sistematico di dati disaggregati.

Tutto ciò premesso,

**si interroga la Giunta regionale per sapere:**

1. se non intenda acquisire e rendere disponibili al Consiglio regionale i dati disaggregati relativi al personale di Autostrada del Brennero S.p.A. in merito a: livelli e progressioni retributive suddivisi per genere, età e anzianità di servizio; misure adottate per la prevenzione della discriminazione di genere; strumenti per la conciliazione tra vita privata e vita professionale; condizioni di lavoro (orari, contratti, benefit) differenziate per genere; entità e andamento del divario retributivo di genere interno all'azienda;
2. se non ritenga opportuno rappresentare al Consiglio di Amministrazione di Autostrada del Brennero S.p.A. la necessità di destinare risorse aziendali alla raccolta e alla divulgazione di dati significativi e disaggregati relativi al divario retributivo di genere, alle misure di prevenzione della discriminazione e alle condizioni di lavoro, al fine di dare concreta attuazione ai principi di trasparenza e parità;
3. se non intenda impegnare la società a non limitarsi alla promozione di politiche interne di equità, ma a dimostrare di saper estendere l'adozione di misure concrete per la riduzione del gender gap anche nei rapporti con fornitori e partner.

A norma di regolamento, si chiede risposta scritta.

I consiglieri regionali  
Maria Elisabeth Rieder  
Paul Köllensperger  
Alex Ploner  
Franz Ploner



## CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO-ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENTINO-SÜDTIROL

XVII. Gesetzgebungsperiode – 2025

Bozen, den 2. September 2025

Prot. Nr. 2976 RegRat

**Nr. 163/XVII**

An den  
Präsidenten des Regionalrates  
Roberto Paccher

---

### A N F R A G E

#### **Vorhaben der Region in Bezug auf Lohntransparenz und geschlechtsspezifische Lohnlücken bei der Brennerautobahn AG**

Aus dem Jahresabschlussbericht 2024 der Brennerautobahn AG geht hervor, dass zum 31. Dezember 2024 877 MitarbeiterInnen unbefristet angestellt waren, davon 710 Männer (80,96 %) und 167 Frauen (19,04 %).

Aus der Analyse der Dokumentation über das Personal geht hervor, dass spezifische und aufgeschlüsselte Daten zu folgenden Aspekten fehlen: Lohngleichheit, Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, Angemessenheit der Arbeitsbedingungen, geschlechtsspezifische Lohngefälle.

Dieser Mangel verhindert eine vollständige und transparente Bewertung der Unternehmenssituation hinsichtlich der Anwendung der Grundsätze der Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz. Bedauerlicherweise spiegelt der Mangel an Informationen im Jahresbericht die landesweite Lage wider, die durch Verzögerungen und Lücken in Bezug auf die Lohntransparenz gekennzeichnet ist. Italien weist neben einer geringen Verfügbarkeit aufgeschlüsselter Daten einen der ausgeprägtesten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Europa auf.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2023 widmete das Unternehmen einen Abschnitt den Gleichstellungsrichtlinien. Der Inhalt ist jedoch spärlich: Es wird auf das strukturelle Ungleichgewicht zugunsten der männlichen Beschäftigten (84,5 % der Gesamtzahl und 98 % der Straßenarbeiter) und allgemein auf einige Maßnahmen wie die Teilzeitarbeit und die zunehmende Zahl der Einstellungen von Frauen (von 16 auf 20 zwischen 2022 und 2023) hingewiesen. Die bereitgestellten Informationen ermöglichen jedoch keine genaue Bewertung des Lohngefälles und der allgemeinen Gleichstellungsbedingungen.

Um dieser Situation zu begegnen, hat der Regionalrat Trentino-Südtirol am 18. Juni 2025 den Beschlussantrag Nr. 16 einstimmig angenommen. Damit verpflichtete er die Regionalregierung, zwecks Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/970 in Absprache mit den autonomen Provinzen Trient und Bozen die Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich der Gehälter und aller weiteren mit dem Arbeitsleben verbundenen Aspekte zu unterstützen und zu fördern.

Die von der EU-Kommission im Mai 2023 verabschiedete Richtlinie (EU) 2023/970 über „*gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen*“ führte verbindliche Regeln zur Lohntransparenz ein und sieht unter anderem Folgendes vor:

- das Recht auf transparente Information über die Gehälter;

- die Verpflichtung für Arbeitgeber, objektive und diskriminierungsfreie Vergütungssysteme zu schaffen;
- die Einführung einer Pflicht zur regelmäßigen Berichterstattung über geschlechterspezifische Lohnunterschiede für Arbeitgeber mit mehr als 100 Arbeitnehmern;
- Instrumente zur Ermittlung des Wertes der Arbeit auf der Grundlage objektiver Kriterien.

Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, diese Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 umzusetzen und eine Folgenabschätzung der getroffenen Maßnahmen vorzulegen.

Am 19. Juni 2025 verabschiedete der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) die Entschließung C/2025/4201 mit dem Titel „*Ein Fahrplan für die Frauenrechte – Unterstützung der Erklärung der Grundsätze für eine geschlechtergerechte Gesellschaft*“. Damit wird die Notwendigkeit bekräftigt, Lohngleichheit, angemessene Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und institutionelle Mechanismen zur Durchsetzung der Frauenrechte zu gewährleisten und die systematische Verwendung von aufgeschlüsselten Daten zu fördern.

Dies vorausgeschickt,

**befragen die unterfertigten Regionalratsabgeordneten die Regionalregierung,  
um Folgendes zu erfahren:**

1. Können Sie dem Regionalrat die aufgeschlüsselten Daten zum Personal der Brennerautobahn AG in Bezug auf folgende Aspekte zur Verfügung stellen: Nach Geschlecht, Alter und Dienstalster aufgeschlüsselte Gehaltsstufen und -tabellen; Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; Instrumente zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben; Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Verträge, Sozialleistungen) je nach Geschlecht; Umfang und Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Unternehmen?
2. Halten Sie es für zweckdienlich, dem Verwaltungsrat der Brennerautobahn AG die Notwendigkeit darzulegen, Mittel bzw. Ressourcen für die Erhebung und Veröffentlichung aussagekräftiger, aufgeschlüsselter Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle sowie zu Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zu den Arbeitsbedingungen bereitzustellen, um die Grundsätze der Transparenz und Gleichstellung konkret umzusetzen?
3. Werden Sie das Unternehmen verpflichten, sich nicht nur auf die Umsetzung interner Gleichstellungsmaßnahmen zu beschränken, sondern nachzuweisen, dass es auch im Umgang mit Lieferanten und Partnern die Ausdehnung konkreter Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorantreiben kann?

Im Sinne der Geschäftsordnung wird um eine schriftliche Antwort ersucht.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN

Maria Elisabeth Rieder

Paul Köllensperger

Alex Ploner

Franz Ploner