



REGIONE AUTONOMA TRENTO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL  
 AUTONOME REGION TRENTO-SÜDTIROL  
 REGION AUTONÓMA TRENTIN-SÜDTIROL

*Il Presidente - Der Präsident - L. President*

Gentili Signori  
 Maria Elisabeth Rieder  
 Paul Köllensperger  
 Alex Ploner  
 Franz Ploner  
 Consiglieri regionali  
**LORO SEDI**

e, p.c.

Gentile Signor  
 Roberto Paccher  
 Presidente del Consiglio regionale  
**SEDE**

**Oggetto: Risposta ad interrogazione n. 163/XVII**

Con riferimento all'interrogazione n. 163/XVII, sentita altresì la Società Autostrada del Brennero S.p.a., si rappresenta quanto segue.

Dai dati della Società relativi al personale (vedasi il bilancio di Sostenibilità, consultabile sul sito della Società) emerge che in Autostrada del Brennero non sembrerebbe riscontrabile alcuna iniquità di trattamento tra uomini e donne, ma anzi le collaboratrici risultano mediamente inquadrata con livelli retributivi nettamente più alti di quelli maschili.

Al dicembre 2024, risultano assunte a tempo indeterminato da Autostrada del Brennero Spa 877 persone. L'80,96% uomini e il 19,04% donne. Questa differenza di genere è da imputarsi non ad una scelta della Società, ma ad una dinamica interna all'offerta di lavoro: ad oggi risultano assunti a tempo indeterminato 247 operai ed una sola operaia. Analogamente, il settore esazioni vede assunti a tempo indeterminato 133 esattori e 12 esattrici.

Per quanto concerne il tema delle retribuzioni, Autostrada del Brennero Spa applica ai propri dipendenti esclusivamente il Contratto Collettivo Nazionale "Autostrade e Trafori", cui aggiunge diversi istituti attraverso la contrattazione di secondo livello. In questo quadro normativo di riferimento, dai dati della Società emerge che le qualifiche più alte, ovvero i livelli Dirigente-A-A1, sono attribuite a 81 uomini e 29 donne; i livelli intermedi B-B1 a 283 uomini e 110 donne; mentre i livelli più bassi, C-C1, a 346 uomini e 28 donne. In termini percentuali, il 17,37% delle collaboratrici si colloca nei livelli Dirigente-A-A1, contro l'11,41% dei colleghi uomini; il 65,87% delle donne ricade nei livelli B-B1, a fronte del 39,85% degli uomini; mentre solo il 16,77% delle collaboratrici è inquadrato nei livelli C-C1, contro il 48,73% dei colleghi.

Si rileva inoltre che l'evoluzione delle competenze richieste all'interno dell'organico aziendale sta progressivamente riducendo il divario di genere, risultando comunque ancora in parte influenzato da dinamiche storiche del mercato del lavoro. Infatti, se si osservano i dati per fascia anagrafica, risulta che tra i dipendenti con più di 55 anni, le donne rappresentano il 23,35% del totale femminile mentre gli uomini il 39,30% di quello maschile. Nella fascia 41-55 anni, le donne costituiscono il 44,31% del totale femminile, contro il 44,08% degli uomini. Nella fascia più giovane, 21-40 anni, il 32,34% delle donne appartiene a questa categoria, contro il 16,62% degli uomini.

Un elemento importante per la conciliazione del tempo dedicato al lavoro e il tempo dedicato alla famiglia, è rappresentato dall'istituto part-time e a tal proposito risultano 50 collaboratrici con orario part-time e 27 collaboratori.

L'attenzione della Società al benessere familiare dei propri dipendenti trova conferma nell'adesione alla Certificazione Family Audit, ottenuta nel 2012.

Con l'occasione pongo cordiali saluti.

- Arno Kompatscher -  
(firmato digitalmente)

Firmato digitalmente da: Arno Kompatscher  
Data: 02/10/2025 10:47:41

Questo documento, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, valido a tutti gli effetti di legge, predisposto e conservato presso questa Amministrazione (D.Lgs 82/05). L'indicazione del nome del firmatario sostituisce la sua firma autografa (art. 3 D. Lgs. 39/93).



REGIONE AUTONOMA TRENTO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL  
AUTONOME REGION TRENTO-SÜDTIROL  
REGION AUTONÓMA TRENTIN-SÜDTIROL

*Il Presidente - Der Präsident - L President*

An die Regionalratsabgeordneten

Maria Elisabeth Rieder

Paul Köllensperger

Alex Ploner

Franz Ploner

An die Regionalratsabgeordneten

u.z.K.

Herrn

Roberto Paccher

Präsident des Regionalrates

**Betreff: Antwort auf die Anfrage Nr. 163/XVII**

Mit Bezug auf die Anfrage Nr. 163/XVII und nach Anhören der Brennerautobahn AG wird Folgendes dargelegt.

Aus den Personalangaben der Gesellschaft (siehe Nachhaltigkeitsbericht, abrufbar auf der Website der Gesellschaft) geht hervor, dass bei der Brennerautobahn AG keine Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen festzustellen ist; im Gegenteil, die Mitarbeiterinnen sind im Durchschnitt in deutlich höheren Gehaltsstufen eingestuft als ihre männlichen Kollegen.

Mit Stand Dezember 2024 waren bei der Brennerautobahn AG insgesamt 877 Personen unbefristet beschäftigt, davon 80,96 % Männer und 19,04 % Frauen. Dieses geschlechts-spezifische Ungleichgewicht ist nicht auf eine bewusste Entscheidung der Gesellschaft zurückzuführen, sondern auf die inneren Dynamiken des Arbeitsmarktes: so sind aktuell 247 Arbeiter und lediglich eine Arbeiterin unbefristet beschäftigt. Ebenso finden sich im Bereich Mauteinhebung 133 männliche und 12 weibliche Kassenbeschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Was die Entlohnung betrifft, wendet die Brennerautobahn AG auf ihre Beschäftigten ausschließlich den gesamtstaatlichen Tarifvertrag „Autobahnen und Tunnel“ an und ergänzt diesen durch verschiedene landeszusatzvertragliche Rechtsinstitute. Innerhalb dieses rechtlichen Bezugsrahmens zeigt die Unternehmensstatistik, dass 81 Männer und 29 Frauen den höchsten Gehaltsstufen, d. h. Führungskräften–A–A1 zugeordnet sind, 283 Männer und 110 Frauen den mittleren Stufen B–B1, während die niedrigsten Gehaltsstufen C–C1 mit 346 Männern und 28 Frauen besetzt sind. Prozentual betrachtet sind also 17,37 % des weiblichen Personals und 11,41 % des männlichen Personals in den Gehaltsstufen Führungskräfte–A–A1 eingestuft; in den Gehaltsstufen B–B1 sind es 65,87 % der Mitarbeiterinnen und 39,85 % der Mitarbeiter, während in

den Gehaltsstufen C–C1 lediglich 16,77 % des weiblichen Personals und 48,73 % des männlichen Personals eingestuft sind.

Es zeigt sich zudem, dass die Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen innerhalb der Beschäftigten die Geschlechterkluft allmählich verringert, auch wenn sie weiterhin zum Teil von historischen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt geprägt ist. Betrachtet man die Daten nach Altersgruppen, liegt der Frauenanteil bei den über 55-Jährigen bei 23,35 % des gesamten weiblichen Personals, während Männer in dieser Altersgruppe 39,30 % des männlichen Personals ausmachen. In der Altersgruppe 41-55 Jahre stellen Frauen 44,31 % der weiblichen Belegschaft, Männer 44,08 % der männlichen. In der jüngsten Altersgruppe 21-40 Jahre beträgt der Frauenanteil 32,34 %, der Männeranteil nur 16,62 %.

Ein wichtiger Aspekt für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist die Teilzeitregelung. Diesbezüglich nehmen 50 weibliche Mitarbeiterinnen und 27 männliche Mitarbeiter diese Möglichkeit in Anspruch.

Die Aufmerksamkeit der Gesellschaft für das familiäre Wohlbefinden ihrer Beschäftigten bestätigt sich auch durch die Teilnahme am Zertifizierungsverfahren Family Audit, das 2012 erfolgreich abgeschlossen wurde.

Mit freundlichen Grüßen

- Arno Kompatscher -  
(digital signiert)

Falls dieses Dokument in Papierform übermittelt wird, stellt es eine für alle gesetzlichen Wirkungen gültige Kopie des elektronischen digital signierten Originals dar, das von dieser Verwaltung erstellt und bei derselben aufbewahrt wird (GvD Nr. 82/2005). Die Angabe des Namens der unterzeichnenden Person ersetzt deren eigenhändige Unterschrift (Art. 3 des GvD Nr. 39/1993).