



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, 16 giugno 2026

Interrogazione n. 220/XVII
Recepimento del Decreto Legislativo n. 96/2026 in materia di trasparenza retributiva e
contrasto al gender pay gap

Il 18 giugno 2025, il Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ha approvato all'unanimità la [mozione n. 16/XVII](#), intitolata *“Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne nel territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol”*.

Tale atto di indirizzo impegnava formalmente la Giunta regionale ad attivarsi, in sinergia con le Province autonome di Trento e di Bolzano, per utilizzare tutti gli strumenti a disposizione al fine di sostenere e promuovere la parità di genere rispetto alla retribuzione e a tutti gli aspetti della vita lavorativa, anticipando gli effetti della Direttiva UE il cui termine di recepimento era fissato al 7 giugno 2026.

In data 7 maggio, il Governo italiano ha emanato il [Decreto Legislativo n. 96/2026](#), pubblicato in Gazzetta Ufficiale, che recepisce formalmente la citata direttiva europea, introducendo un sistema di obblighi informativi progressivi a carico dei datori di lavoro pubblici e privati (artt. 5, 6, 7 e 9) e un meccanismo di monitoraggio e sanzioni per contrastare le discriminazioni salariali.

Il tessuto economico e produttivo della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol è caratterizzato da una stragrande maggioranza di micro, piccole e medie imprese. Il D.Lgs. 96/2026 riserva gli obblighi di *reporting* più strutturati ed eccezionali (art. 9) solo alle aziende con almeno 100 dipendenti, escludendo di fatto dalla rendicontazione periodica la quota maggioritaria delle realtà lavorative del nostro territorio.

[Come autorevolmente evidenziato dalla Prorettrice alle politiche di equità e diversità dell'Università di Trento](#), prof.ssa Barbara Poggio, il dato puramente formale della retribuzione oraria base (che in Italia vede un gap apparentemente contenuto) nasconde profonde asimmetrie e distorsioni sostanziali dovute al basso tasso di occupazione femminile, al ricorso involontario al part-time, alla segregazione verticale e alle interruzioni di carriera per i carichi di cura.

La stessa analisi evidenzia il rischio che una trasparenza meramente formale si fermi ai livelli tabellari minimi, lasciando in ombra le componenti accessorie (superminimi, premi, indennità e benefit variabili) dove storicamente si annidano le maggiori disparità. Inoltre, la misura delle sanzioni amministrative previste (fino a un massimo di 1.500 euro) rischia di non possedere una reale efficacia deterrente e dissuasiva per le violazioni.

La mozione n. 16 richiamava esplicitamente il ruolo strategico che la Regione può esercitare attraverso veicoli finanziari e istituzionali propri, quali il Fondo Strategico Regionale, Pensplan

Centrum S.p.A. e i fondi previdenziali convenzionati, per indurre comportamenti virtuosi nelle imprese e nei soggetti economici locali.

Tutto ciò premesso,

si interroga la Giunta regionale per sapere:

1. Quali specifiche misure e strumenti amministrativi o finanziari siano stati adottati dalla Giunta regionale, nei dodici mesi successivi all'approvazione della mozione n. 16/2025, per anticipare gli effetti del quadro regolatorio nazionale e per sostenere concretamente la parità di retribuzione nelle aziende del territorio, con particolare riferimento ai criteri di premialità o condizionalità legati ai finanziamenti del Fondo Strategico Regionale o all'azione di Pensplan Centrum S.p.A.?
2. Se, in coordinamento e sinergia con le Province autonome di Trento e di Bolzano, siano state promosse iniziative o tavoli tecnici congiunti volti a uniformare l'applicazione delle tutele contro il *gender pay gap*, considerando le specifiche competenze statutarie in materia di lavoro, formazione e previdenza complementare.
3. Se la Regione, in qualità di ente datore di lavoro, sia pienamente in grado di ottemperare agli obblighi informativi e di trasparenza previsti dal D.Lgs. 96/2026 e, soprattutto, attraverso quali progetti e risorse intenda accompagnare il mero adempimento burocratico della norma con azioni sistemiche capaci di incidere sulla "cultura dell'inclusione". Ciò al fine di far emergere ed eliminare le discriminazioni sommerse nelle componenti salariali variabili, nei criteri di progressione economica e nell'accesso ai ruoli apicali, superando i limiti oggettivi derivanti dalla soglia dimensionale dei 100 dipendenti e dall'esiguità delle sanzioni nazionali.

A norma di regolamento, si chiede risposta scritta.

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