



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO-ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENTINO-SÜDTIROL

XVII Legislatura – Anno 2025

Bolzano, 30 maggio 2025
prot. n. 1938/2.10-2025-4 Cons.reg.

Al Presidente
del Consiglio regionale
S e d e

MOZIONE N. 16/XVII

Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 sulla parità di retribuzione tra uomini e donne nel territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol

Nel maggio 2023, la Commissione europea ha approvato la [direttiva \(UE\) 2023/970](#) relativa alla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, introducendo norme vincolanti sulla trasparenza retributiva.

La direttiva mira a rafforzare l'applicazione del principio della parità salariale attraverso:

- il diritto di ricevere informazioni trasparenti sulle retribuzioni (iniziali, medie per genere e criteri di progressione);
- l'obbligo per i datori di lavoro di strutturare sistemi retributivi oggettivi e non discriminatori;
- l'introduzione di obblighi progressivi di reportistica sul divario retributivo di genere (a partire dai datori con oltre 100 dipendenti);
- misure specifiche di tutela per lavoratori e lavoratrici che denunciano discriminazioni retributive;
- strumenti per la valutazione del valore dei lavori fondati su criteri oggettivi (competenze, responsabilità, condizioni lavorative).

L'articolo 34 della direttiva prevede che: *“Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 7 giugno 2026. [...] Gli Stati membri forniscono anche una valutazione d'impatto delle misure adottate, in particolare per i datori di lavoro con meno di 250 dipendenti”*.

Secondo l'inchiesta pubblicata su Wired Italia [“Trasparenza retributiva, fra un anno scatta l'obbligo. E l'Italia non è messa bene”](#), l'Italia registra gravi lacune sul fronte della trasparenza retributiva, con:

- un quadro normativo frammentario;
- la mancanza di un sistema di valutazione del valore del lavoro neutro rispetto al genere;
- scarsa disponibilità di dati disaggregati sulle retribuzioni;
- la persistenza di un divario salariale di genere tra i più alti d'Europa;
- ritardi nell'attuazione di misure concrete, sia nel settore pubblico sia in quello privato.

In particolare, l'inchiesta riprende i dati riportati da un sondaggio di Indeed, un portale internazionale

di annunci di lavoro. L'Italia è uno dei paesi che a tutt'oggi registra i minori tassi di pubblicizzazione dei salari negli annunci sulla piattaforma: 19,3% nel dicembre 2024, contro, ad esempio il 50,7% in Francia e il 69,7% in UK.

La Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol, anche attraverso strumenti come Pensplan Centrum S.p.A. e i fondi previdenziali convenzionati, partecipa attivamente al [Fondo Strategico Regionale](#), veicolo finanziario rilevante per il sostegno agli investimenti locali, con il coinvolgimento diretto di imprese e soggetti economici del territorio.

Inoltre, la Regione, ai sensi della [legge regionale 2 maggio 1988, n. 10](#) *“Iniziative per la promozione dell'integrazione europea”*, in coordinamento con le Province autonome di Trento e di Bolzano, promuove e sostiene - nell'ambito delle proprie competenze statutarie - iniziative volte a rafforzare l'integrazione politica europea e l'attuazione dei principi fondamentali dell'Unione.

In questo contesto, è essenziale che anche la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol assuma un ruolo attivo e responsabile nel promuovere l'effettiva coesione sociale e l'attuazione dei principi europei di equità e trasparenza retributiva. In questo senso, sarebbe utile avviare una comparazione sistematica con le buone pratiche già adottate dal Land Tirolo - partner dell'Euregio insieme alle Province autonome di Trento e Bolzano - come l'obbligo generalizzato di indicare gli stipendi nelle offerte di lavoro, misura attualmente rispettata in modo sistematico solo in Austria. Tale approccio potrebbe rappresentare un riferimento utile per rafforzare l'impegno locale nella promozione di sistemi retributivi equi e non discriminatori, in linea con quanto previsto dalla direttiva (UE) 2023/970.

Tutto ciò premesso,

**il Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige
impegna la Giunta regionale**

1. a inserire tra gli obiettivi strategici del Documento di Economia e Finanza Regionale ([DEFR](#)) l'adozione di misure per l'attuazione della direttiva (UE) 2023/970, in sinergia con le Province autonome di Trento e di Bolzano, comprese eventuali iniziative legislative regionali atte a favorire l'introduzione di sistemi retributivi trasparenti, oggettivi e neutri dal punto di vista del genere;
2. a presentare un piano operativo regionale che garantisca l'applicazione concreta dei principi sanciti dalla direttiva: a) in tutti gli ambiti della pubblica amministrazione regionale; b) all'interno delle società partecipate dalla Regione; c) nelle imprese che hanno sottoscritto obbligazioni del Fondo Strategico Regionale, condizionando l'accesso ai benefici finanziari al rispetto dei criteri di trasparenza retributiva, parità di genere e valutazione non discriminatoria del lavoro.
3. a promuovere un sistema di monitoraggio periodico sullo stato di attuazione della direttiva, anche attraverso il coinvolgimento degli organismi per la parità di genere, delle parti sociali, delle rappresentanze economiche, nonché delle strutture regionali e provinciali competenti in materia di previdenza, pari opportunità e finanza pubblica, prevedendo la pubblicazione di report annuali accessibili alla cittadinanza.

F.to: I CONSIGLIERI REGIONALI

Maria Elisabeth Rieder
Paul Köllensperger
Alex Ploner
Franz Ploner



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO-ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENTINO-SÜDTIROL

XVII. Gesetzgebungsperiode – Jahr 2025

Bozen, den 30. Mai 2025

Prot. Nr. 1938/2.10-2025-4 RegRat

An den Präsidenten
des Regionalrates
Im Hause

BESCHLUSSANTRAG Nr. 16/XVII

Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 über das gleiche Entgelt für Männer und Frauen im Gebiet der Region Trentino-Südtirol

Im Mai 2023 verabschiedete die Europäische Kommission die Richtlinie (EU) 2023/970 über gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen und führte damit verbindliche Regeln zur Lohntransparenz ein.

Die Richtlinie zielt darauf ab, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu stärken, und zwar durch:

- das Recht auf transparente Information über die Gehälter (Anfangsbesoldung, Durchschnittswerte je nach Geschlecht und Aufstiegsriterien);
- die Verpflichtung für Arbeitgeber, objektive und diskriminierungsfreie Vergütungssysteme zu schaffen;
- die Einführung einer Pflicht zur regelmäßigen Berichterstattung über geschlechterspezifische Lohnunterschiede (angefangen mit Arbeitgebern mit mehr als 100 Arbeitnehmern);
- besondere Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Entgeltdiskriminierungen melden;
- Instrumente zur Ermittlung des Wertes der Arbeit auf der Grundlage objektiver Kriterien (Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten, Arbeitsbedingungen).

In Artikel 34 der Richtlinie heißt es: *„Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 nachzukommen. [...] Die Mitgliedstaaten übermitteln auch eine Zusammenfassung der Ergebnisse einer Bewertung zu den Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf Arbeitnehmer sowie auf Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern“.*

Laut der auf dem Portal „Wired Italia“ veröffentlichten Reportage *„Lohntransparenz: In einem Jahr tritt die Verpflichtung in Kraft. Und Italien ist nicht gut aufgestellt“* weist Italien gravierende Mängel in der Lohntransparenz auf, und zwar wegen:

- eines fragmentierten Rechtsrahmens;
- des Fehlens eines geschlechtsneutralen Systems zur Ermittlung des Wertes der Arbeit;
- der wenigen aufgeschlüsselten Daten über Löhne;
- des Fortbestehens einer der europaweit höchsten geschlechterspezifischen Lohndifferenzen;
- Verzögerungen bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen im öffentlichen wie im privaten Sektor.

Die Reportage greift insbesondere Daten auf, die aus einer Umfrage des internationalen Jobportals Indeed stammen. Bezüglich der Gehaltsangabe in Stellenausschreibungen auf der Plattform zählt Italien zu den Ländern, die bis heute die niedrigsten Raten verzeichnen: 19,3 % im Dezember 2024 gegenüber beispielsweise 50,7 % in Frankreich und 69,7 % in Großbritannien.

Die Region Trentino-Südtirol beteiligt sich auch über Unternehmen wie die Pensplan Centrum AG und die ihr angeschlossenen Pensionsfonds aktiv am Strategischen Fonds Trentino-Südtirol, einem wichtigen Finanzierungsinstrument zur Unterstützung lokaler Investitionen unter direkter Einbindung hiesiger Unternehmen und Wirtschaftsakteure.

Darüber hinaus fördert und unterstützt die Region gemäß Regionalgesetz Nr. 10 vom 2. Mai 1988 „Initiativen zur Förderung der europäischen Integration“ im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeiten und in Abstimmung mit den autonomen Provinzen Trient und Bozen Initiativen, die auf die Stärkung der politischen Integration Europas und die Umsetzung der Grundprinzipien der Union abzielen.

In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, dass die Region Trentino-Südtirol auch eine aktive und verantwortungsbewusste Rolle bei der Förderung eines wirksamen sozialen Zusammenhalts und der Umsetzung der europäischen Grundsätze der Lohngerechtigkeit und -transparenz übernimmt. In diesem Sinne wäre es nützlich, einen systematischen Vergleich mit den im Land Tirol bereits etablierten Verfahren anzustellen, zumal Tirol ein Partner der Euregio zusammen mit den autonomen Provinzen Trient und Bozen ist. Gemeint ist zum Beispiel die allgemeine Verpflichtung zur Gehaltsangabe in Stellenangeboten, eine Maßnahme, die derzeit nur in Österreich systematisch eingehalten wird. Ein solcher Ansatz wäre ein nützlicher Anhaltspunkt, um das lokale Engagement für die Förderung gerechter und nichtdiskriminierender Lohnsysteme im Einklang mit den Bestimmungen der Richtlinie (EU) 2023/970 zu stärken.

All dies vorausgeschickt,

**verpflichtet der Regionalrat der autonomen Region Trentino-Südtirol
die Regionalregierung,**

1. das Verabschieden von Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 in Absprache mit den autonomen Provinzen Trient und Bozen, einschließlich etwaiger regionaler Gesetzgebungsmaßnahmen zur Einführung transparenter, objektiver und geschlechtsneutraler Vergütungssysteme, in die strategischen Ziele des Wirtschafts- und Finanzdokuments der Region (WFDR) aufzunehmen;
2. einen regionalen Aktionsplan vorzulegen, der die konkrete Anwendung der in der Richtlinie verankerten Grundsätze a) in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung in der Region, b) in den Unternehmen, an denen die Region beteiligt ist, sowie c) in Unternehmen, die Anleihen des Regionalen Strategiefonds erworben haben, gewährleistet. Dabei ist der Zugang zu finanziellen Leistungen von der Einhaltung der Kriterien der Lohntransparenz, der Gleichstellung der Geschlechter und der diskriminierungsfreien Bewertung der Arbeit abhängig zu machen;
3. darauf hinzuwirken, dass der Stand der Umsetzung der Richtlinie regelmäßig überprüft wird, und zwar auch durch die Einbeziehung von Gleichstellungsämtern, Sozialpartnern, Wirtschaftsvertretern sowie der für Vorsorge, Chancengleichheit und öffentliche Finanzen zuständigen Ämter der Region und der Länder. Ferner sind öffentlich zugängliche Jahresberichte zu veröffentlichen.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN
Maria Elisabeth RIEDER
Paul KÖLLENSPERGER
Alex PLONER
Franz PLONER