

Checklist per un annuncio di lavoro conforme alla normativa a partire dal 2026

Indicazione della retribuzione obbligatoria

Indicare in modo chiaro e trasparente la retribuzione iniziale o la fascia retributiva

- ✓ Esempi corretti
 - Retribuzione lorda a partire da 2.800 € al mese
 - **RAL (Retribuzione Annua Lorda): da 38.000 € a 45.000 €**
 - **RAL (Retribuzione Annua Lorda): a partire da 42.000 €**
 - Da 2.800 € a 3.300 € lordi al mese, in base all'esperienza e alle qualifiche
- ✗ Non sufficienti
 - Retribuzione interessante
 - Stipendio da concordare
 - Retribuzione in linea con il mercato
 - **RAL (Retribuzione Annua Lorda) in base al profilo**

Definire una fascia retributiva realistica

La fascia indicata dovrebbe riflettere l'effettivo livello retributivo previsto per la posizione e non essere eccessivamente ampia.

- ✓ Esempio
 - RAL (Retribuzione Annua Lorda): 38.000 € – 45.000 €
- ✗ Esempio
 - RAL (Retribuzione Annua Lorda): 25.000 € – 60.000 €

Basare la retribuzione su criteri oggettivi

Le diverse collocazioni all'interno della fascia retributiva dovrebbero essere motivate da criteri chiari e verificabili, ad esempio:

- Esperienza professionale
- Qualifiche tecniche e professionali
- Livello di responsabilità del ruolo
- Esperienza nella gestione di persone o team
- Specializzazioni o competenze aggiuntive

Non richiedere la storia retributiva dei candidati

- ✗ Non consentito
 - Qual è il suo attuale stipendio?
 - Qual era la sua RAL (Retribuzione Annua Lorda) nell'ultima posizione?
 - La preghiamo di inviarci il dettaglio della sua precedente evoluzione retributiva.
- ✓ In alternativa
 - Quali sono le sue aspettative retributive per questa posizione?

Suggerimento per i datori di lavoro:

Quanto più la retribuzione è indicata in modo chiaro e concreto già nell'annuncio di lavoro, tanto più i candidati potranno valutare se la posizione corrisponde alle loro aspettative. Questo consente di risparmiare tempo nel processo di selezione e di aumentare la qualità delle candidature.

Nota legale

Dal **7 giugno 2026** sono in vigore in Italia le disposizioni della **Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva**, recepite con il **Decreto Legislativo n. 96 del 7 maggio 2026** (pubblicato nella **Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno 2026**).

I datori di lavoro sono tenuti a fornire ai candidati informazioni trasparenti sulla retribuzione già durante il processo di selezione. In particolare, ciò include:

- Indicazione della retribuzione iniziale o di una fascia retributiva
- Divieto di richiedere informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenza
- Utilizzo di criteri di selezione neutri rispetto al genere e non discriminatori
- Definizione trasparente e oggettiva della retribuzione

Riferimenti normativi:

- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023
- Decreto Legislativo n. 96 del 7 maggio 2026
- Entrata in vigore delle nuove disposizioni: **7 giugno 2026**

Nota: la presente checklist ha finalità informative e non sostituisce una consulenza legale professionale.

Formulazione neutra rispetto al genere

- ✓ Inserire un riferimento alle **pari opportunità** per tutti i generi ad es. "Promuoviamo la diversità e le pari opportunità nella nostra azienda."
- ✓ Nessuna indicazione o domanda relativa a età, stato civile, origine, religione, orientamento sessuale o retribuzione precedente

Compliance e gestione del rischio

- ✓ Assicurarsi che tutti gli annunci siano adeguati entro e non oltre il **7 giugno 2026**
- ✓ Le violazioni possono comportare **sanzioni amministrative o danni reputazionali**
- ✓ In caso di dubbio, consultare un consulente legale o l'ufficio per le pari opportunità

Trasparenza e tracciabilità

- ✓ Descrizione chiara di mansioni, responsabilità e requisiti
- ✓ Mantenere criteri di selezione trasparenti e **oggettivi**
- ✓ Indicazioni retributive in linea con parametri interni e fasce salariali

Le aziende che accompagnano strategicamente l'introduzione della trasparenza retributiva constateranno che i vantaggi superano i rischi: maggiore fiducia, candidature più adeguate e un rafforzamento del marchio come datore di lavoro equo derivano da questo cambiamento.

La trasparenza retributiva richiede coraggio e apertura – ma nel lungo periodo ripaga.

Preparazione interna

- ✓ Verificare e documentare le strutture retributive esistenti
- ✓ Formare HR e dirigenti sui nuovi obblighi
- ✓ Adeguare i modelli standard per gli annunci di lavoro
- ✓ Introdurre un processo di approvazione (controllo su retribuzione + neutralità di genere prima della pubblicazione)

