

MalpensaNews

Colloqui di lavoro: dal 7 giugno è vietato chiedere lo stipendio passato

Manuel Sgarella · Tuesday, June 16th, 2026

Cambiano le regole dei **colloqui di lavoro**. Dal 7 giugno 2026 è in vigore il decreto sulla **trasparenza retributiva** (D.Lgs. 96/2026), che recepisce la direttiva europea 2023/970 contro il divario salariale di genere e ridisegna la fase di selezione: chi assume non può più chiedere al candidato quanto guadagnava prima, mentre diventa obbligatorio indicare la **fascia retributiva** già nell'annuncio. Sono le novità più visibili di un quadro che da anni vieta anche le domande su vita privata, salute e opinioni. *(L'approfondimento sul tema è realizzato dallo Studio Arancio Cislaghi di Varese)*

Lo stipendio passato non si può più chiedere

La novità più recente arriva dal **decreto sulla trasparenza retributiva** (D.Lgs. 96/2026), in vigore dal 7 giugno 2026, che attua la direttiva europea 2023/970. In fase di selezione il datore non può chiedere al candidato quanto guadagnava nei rapporti di lavoro precedenti o in quello in corso, neppure in modo indiretto o tramite agenzie e recruiter esterni. Lo scopo è impedire che i divari retributivi accumulati in passato, spesso a sfavore delle donne, si trasferiscano automaticamente nella nuova offerta.

A questo divieto corrisponde un dovere speculare per le imprese in tema di **trasparenza retributiva**: indicare la **retribuzione iniziale o la fascia** prevista per la posizione già nell'annuncio o prima del colloquio, così che la trattativa parta da criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

Le domande vietate su famiglia, salute e vita privata

Una parte consistente delle domande off-limits riguarda la **sfera personale** del candidato, irrilevante ai fini della valutazione professionale. Rientrano nel divieto, tra le altre:

- stato civile, presenza di figli, intenzioni di maternità o paternità e organizzazione familiare;
- stato di salute fisica o psichica e terapie in corso, comprese domande su ansia o attacchi di panico;
- orientamento sessuale e identità di genere;
- consumo di alcol o sostanze, salvo mansioni che lo escludano per legge come la guida professionale;
- dati non pertinenti alla posizione, come altezza, peso o situazione patrimoniale.

Il divieto si fonda sull'articolo 10 del D.Lgs. 276/2003 e sul Codice delle pari opportunità (D.Lgs.

198/2006), oltre che sul D.Lgs. 216/2003 in materia di parità di trattamento. Fanno eccezione i candidati appartenenti alle **categorie protette**, che dichiarano la propria condizione nel curriculum ai fini del collocamento mirato.

Opinioni, religione e origine etnica

L'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) vieta al datore, sia in fase di assunzione sia durante il rapporto, indagini anche tramite terzi sulle **opinioni politiche, religiose o sindacali** e su fatti non rilevanti per la valutazione dell'attitudine professionale. Restano quindi escluse le domande sul credo religioso, sull'orientamento politico o sull'iscrizione a un sindacato.

Sul piano dell'**origine etnica**, il D.Lgs. 215/2003 vieta di indagare su nazionalità, provenienza e appartenenza etnica, mentre la disciplina sulla parità di trattamento copre anche età e disabilità. Una domanda sulla disponibilità nei fine settimana o nelle festività è legittima solo se motivata dall'organizzazione del lavoro, non dal credo del candidato.

Le leggi che tutelano il candidato

Il quadro che delimita le domande ammesse al colloquio si compone di più **fonti normative**, utili da tenere presenti:

- l'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori, sul divieto di indagini sulle opinioni;
- l'articolo 10 del D.Lgs. 276/2003, che estende il divieto alle agenzie e ai selezionatori incaricati;
- il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006) e i decreti legislativi 215 e 216 del 2003 sulla parità di trattamento;
- il decreto sulla trasparenza retributiva (D.Lgs. 96/2026), per il divieto sulla storia salariale;
- il Regolamento europeo sulla protezione dei dati, che limita il trattamento ai soli dati pertinenti alla selezione.

Cosa può fare il candidato di fronte a una domanda illegale

Di fronte a una **domanda illegittima** il candidato non è obbligato a rispondere e può riportare il colloquio sul terreno delle competenze richieste, senza fornire l'informazione. Una risposta che chiede in che modo quel dato sia rilevante per il ruolo permette di non compromettere il clima del confronto.

Quando la domanda si traduce in una **discriminazione** nell'accesso al lavoro, il candidato può rivolgersi alla Consigliera di parità o all'Ispettorato del lavoro. Nei contenziosi per discriminazione, in particolare quella retributiva, opera l'inversione dell'onere della prova: è il datore a dover dimostrare che le proprie scelte poggiano su criteri oggettivi.

Selezioni e annunci a norma per chi assume

Per le imprese il rispetto di queste regole inizia dall'**annuncio di lavoro**, che deve indicare la fascia retributiva e usare un linguaggio neutro rispetto al genere, e prosegue con un colloquio centrato sulle competenze e sui requisiti effettivi della mansione. Le **domande** vanno calibrate sull'attitudine professionale, senza riferimenti alla sfera personale o alle opinioni.

Il mancato rispetto degli obblighi espone a **sanzioni** amministrative previste dal Codice delle pari opportunità, alla possibile revoca delle agevolazioni pubbliche e all'esclusione dagli appalti per le

imprese inadempienti. Un motivo in più per trattare la conformità della selezione come un interesse dell'azienda, oltre che un obbligo di legge.

This entry was posted on Tuesday, June 16th, 2026 at 12:48 pm and is filed under [Economia, Lavoro](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. You can skip to the end and leave a response. Pinging is currently not allowed.