

Ai nostri clienti

Bressanone, il 09.06.2026

Trasparenza retributiva: le principali novità in sintesi

Gentile cliente,

facendo seguito alla nostra circolare n. 7/2026, desideriamo informarLa che, con il Decreto Legislativo n. 96/2026, l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Le nuove disposizioni entreranno in vigore il 7 giugno 2026 e hanno l'obiettivo di promuovere la parità retributiva, prevenire le discriminazioni e aumentare la trasparenza nei processi di determinazione delle retribuzioni.

Le nuove regole si applicano, in linea generale, ai datori di lavoro pubblici e privati e alla quasi totalità dei rapporti di lavoro subordinato. Sono esclusi esclusivamente i lavoratori domestici e i lavoratori intermittenti.

Poiché numerosi aspetti della normativa non sono ancora stati completamente chiariti, si attendono ulteriori indicazioni da parte delle autorità competenti.

1. Nuovi obblighi di trasparenza nella fase di selezione

Prima della conclusione del contratto di lavoro, i datori di lavoro dovranno fornire ai candidati informazioni sulla retribuzione prevista o sulla relativa fascia retributiva della posizione offerta. Tali informazioni dovranno essere messe a disposizione già prima del colloquio di selezione.

Dovrà inoltre essere indicato il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicabile al rapporto.

Viene inoltre introdotto il divieto espresso di richiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita in precedenti rapporti di lavoro. Tale divieto si estende anche alla raccolta indiretta di tali informazioni tramite consulenti del personale, società di selezione o head hunter.

Dott. Manfred Psailer
Dott. Oliver Geier
Dott. Norman Damiani
Dott. Lukas Achammer

Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner
Dott. Dominik Spiess
Dott. Jasmin Baur

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen/Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

La nostra raccomandazione

Le aziende dovrebbero verificare e adeguare tempestivamente i propri annunci di lavoro e le procedure di selezione. In particolare, gli annunci dovrebbero indicare:

- la retribuzione prevista oppure la relativa fascia retributiva;
- l'inquadramento della posizione;
- il contratto collettivo applicato (CCNL).

Gli annunci di lavoro dovranno inoltre essere formulati in modo neutrale rispetto al genere.

2. Nuovo diritto di informazione per i lavoratori

I lavoratori avranno il diritto di richiedere, una volta all'anno e in forma scritta, informazioni sui livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono attività uguali o di pari valore. Le informazioni dovranno essere suddivise per genere.

Il datore di lavoro sarà tenuto a rispondere entro due mesi dalla richiesta.

Resta invece escluso qualsiasi diritto a conoscere la retribuzione individuale di altri lavoratori.

La normativa chiarisce inoltre che i lavoratori possono discutere liberamente della propria retribuzione. Eventuali clausole contrattuali che vietino o limitino la divulgazione del proprio salario saranno considerate nulle.

Per le aziende con meno di 50 dipendenti rimangono ancora aperte alcune questioni relative all'applicazione pratica della normativa, sulle quali si attendono ulteriori chiarimenti ministeriali.

3. Maggiore trasparenza nei sistemi retributivi e di carriera

I datori di lavoro dovranno essere in grado di dimostrare in modo trasparente i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e le opportunità di sviluppo professionale.

- Dovranno essere resi noti in particolare i criteri relativi a:
determinazione delle retribuzioni; attribuzione dei livelli retributivi;

progressioni salariali e avanzamenti di carriera (obbligatoriamente per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti).

In tale contesto assumono particolare rilevanza i contratti collettivi nazionali di lavoro. L'applicazione di un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative costituisce infatti un importante elemento a dimostrazione del fatto che i sistemi di classificazione e retribuzione si basano su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

4. Nuovi obblighi di rendicontazione sul gender pay gap

I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti saranno soggetti a specifici obblighi di comunicazione nei confronti del Ministero del Lavoro.

Dovranno essere comunicati, tra l'altro:

- il divario retributivo tra uomini e donne;
- le differenze relative agli elementi retributivi variabili;
- le differenze retributive medie e mediane;
- le differenze retributive all'interno di gruppi comparabili di lavoratori.

I rappresentanti dei lavoratori dovranno essere coinvolti nella predisposizione dei report e avranno accesso alle metodologie e ai dati utilizzati.

Scadenze per la prima comunicazione

Numero dipendenti	Prima comunicazione	Comunicazioni successive
almeno 250	07.06.2027	annuale
da 150 a 249	07.06.2027	ogni 3 anni
da 100 a 149	07.06.2031	ogni 3 anni

Le imprese con meno di 100 dipendenti non sono soggette a tale obbligo, ma potranno effettuare la rendicontazione su base volontaria.

5. Obbligo di valutazione congiunta delle retribuzioni

In determinati casi il datore di lavoro dovrà effettuare, insieme ai rappresentanti dei lavoratori, una valutazione approfondita delle retribuzioni.

L'obbligo sussiste qualora siano contemporaneamente soddisfatte le seguenti condizioni:

- esista una differenza retributiva di almeno il 5% tra uomini e donne all'interno di un gruppo comparabile di lavoratori;
- tale differenza non possa essere giustificata da criteri oggettivi;
- la differenza non venga eliminata entro sei mesi.

Conclusioni

Le nuove disposizioni in materia di trasparenza retributiva comportano per i datori di lavoro ulteriori obblighi informativi, documentali e di comunicazione. Già oggi è consigliabile verificare la trasparenza e la tracciabilità degli annunci di lavoro, dei sistemi retributivi e dei percorsi di carriera interni.

In particolare, le aziende di maggiori dimensioni dovrebbero prepararsi tempestivamente ai nuovi obblighi di rendicontazione e analizzare le proprie strutture retributive al fine di individuare e correggere per tempo eventuali situazioni di disparità di trattamento.

Restiamo a Vostra completa disposizione per ulteriori dubbi o chiarimenti

Distinti saluti

Psaier Geier Partner





Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunités

Linee guida per annunci di lavoro inclusivi

LA PARITÀ INIZIA DAL LINGUAGGIO



HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS-,
TOURISMUS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA,
ARTIGIANATO, TURISMO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsej dla Provinzia autonoma de Bulsan

eurac
research



La Consigliera di parità

A tutela delle pari opportunità sul lavoro

Chi è la Consigliera di parità?

La Consigliera di parità è un organo di garanzia che tutela chi lavora da discriminazioni di genere, mobbing e violenza sul posto di lavoro. Si impegna a favore della parità di genere nel mondo del lavoro. È insediata presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano ed è politicamente indipendente. I servizi di supporto e consulenza della Consigliera sono gratuiti e riservati.

Di che cosa si occupa?

- Prevenzione, consulenza e mediazione in casi **di discriminazione di genere, mobbing e violenza sul posto di lavoro**;
- promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro tramite workshop, relazioni e progetti mirati.

Chi può rivolgersi alla Consigliera?

- Persone che hanno subito discriminazioni, mobbing o violenze;
- dipendenti, dirigenti, datori e datrici di lavoro, ecc.;
- imprese di qualsiasi settore, amministrazioni;
- sindacati, rappresentanze di categoria, ecc.

Quali servizi offre?

- Informazioni e consulenza;
- mediazioni e conciliazioni;
- relazioni, campagne di sensibilizzazione e formazioni su pari opportunità, mobbing e violenza sul lavoro.

Tutte le prestazioni sono gratuite, riservate e, per chi lo desidera, anonime.

Contatto:

Ufficio della Consigliera di parità
Via Cavour 23/c, 39100 Bolzano
Orari: lun-gio: 9-12 e 15-16:30, ven: 9-12
Tel.: +39 0471 946 003
E-mail: info@consiglieradiparita-bz.org

Approfondimenti:

www.consiglieradiparita-bz.org



“Con queste linee guida vogliamo raggiungere in modo mirato tutte le persone potenzialmente interessate, in particolare le donne, per favorire le pari opportunità nel mondo del lavoro e contrastare la crescente carenza di personale qualificato.”

Brigitte Hofer,
Consigliera di parità



“Il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano si considera un’istituzione che tutela i diritti e promuove le pari opportunità, anche attraverso la Consigliera di parità quale organo di garanzia. Queste linee guida forniscono un prezioso contributo alla prevenzione della discriminazione e alla promozione di un accesso equo e paritario al mondo del lavoro.”

Arnold Schuler, Presidente del Consiglio provinciale



“Una società equa inizia con l’inclusione di tutte le persone, anche e soprattutto dal punto di vista linguistico. Usare un linguaggio inclusivo è segno di rispetto e partecipazione. In qualità di Presidente della Provincia e Assessore provinciale alle pari opportunità, sostengo queste linee guida quale strumento importante per una cultura della convivenza e della diversità in Alto Adige.”

Arno Kompatscher, Presidente della Provincia autonoma di Bolzano e Assessore alle Pari opportunità



“Le pari opportunità sul mercato del lavoro iniziano dal linguaggio. Le linee guida costituiscono un supporto per le aziende che intendono formulare annunci di lavoro equi, chiari e inclusivi. Si tratta di un altro passo importante verso una maggiore parità nel mondo del lavoro.”

Magdalena Amhof, Assessora a Europa, lavoro e personale



“Sia come enti pubblici sia come aziende private abbiamo una responsabilità anche rispetto agli annunci di lavoro.

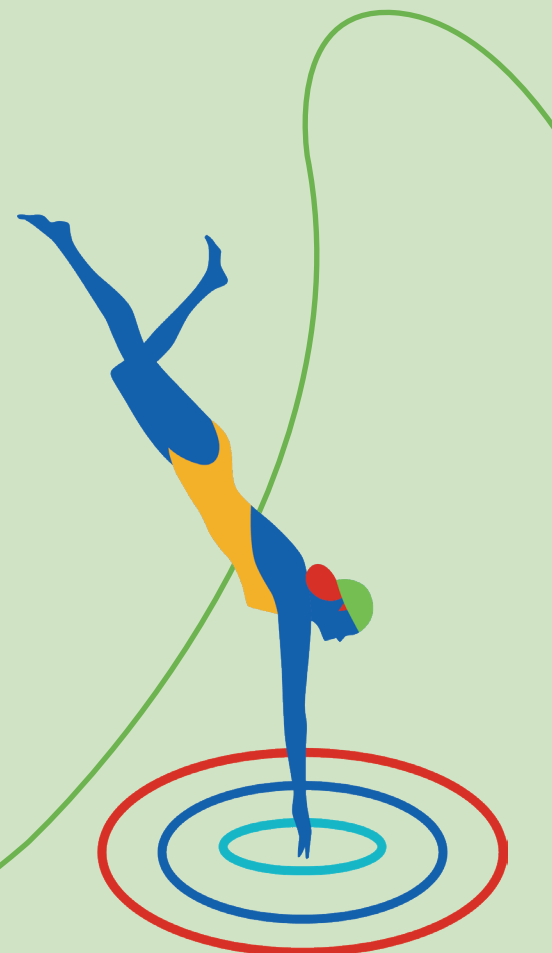
Le presenti linee guida offrono un orientamento chiaro a chi si vuole impegnare a favore delle pari opportunità e di un linguaggio inclusivo. Mi auguro che molte aziende seguano questo esempio positivo.”

Michl Ebner, Presidente della Camera di commercio di Bolzano



“L’uso di un linguaggio inclusivo segnala apertura e promuove una cultura in cui tutte le persone possano sentirsi a loro agio. Queste linee guida incoraggiano le aziende a scegliere consapevolmente il proprio linguaggio per promuovere la parità. Le parole contano: non c’è nulla di più significativo del modo in cui le utilizziamo.”

Annemarie Kaser, Presidente del Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di commercio di Bolzano



Contenuti

1.	Prefazione della Consigliera di parità	5
2.	I vantaggi del linguaggio inclusivo per l'azienda	6
3.	Chi scrive inclusivo va sul sicuro	7
4.	Titoli, funzioni e ruoli professionali inclusivi	8
	4.1 L'inclusione comincia dal linguaggio	8
	4.2 Consigli pratici per i titoli degli annunci (e un po' di grammatica)	9
5.	Come scrivere annunci di lavoro rivolti a tutte le persone	13
6.	La trasparenza retributiva ai sensi della direttiva (UE) 2023/970	19
7.	La comunicazione visiva: scegliere un'immagine adeguata	20
8.	Consigli e check-list	22
9.	Guardare avanti: il linguaggio che crea opportunità	23
10.	Risorse utili e approfondimenti	24



1. Prefazione

In qualità di Consigliera di parità mi impegno affinché ogni persona abbia gli stessi diritti e le stesse opportunità nel mondo del lavoro, indipendentemente dal genere. Credo che avere un lavoro significhi molto più che avere un reddito. Significa indipendenza, autodeterminazione, emancipazione e riconoscimento sociale. Trovo particolarmente importante promuovere la partecipazione delle donne al mondo del lavoro per abbattere le disuguaglianze esistenti.

Molte aziende altoatesine si impegnano già per promuovere le pari opportunità nel mondo del lavoro, ad esempio attraverso la *Certificazione per la parità di genere* o *l'audit famigliaelavoro*. Queste linee guida si concentrano sul primo punto di contatto tra aziende e potenziali dipendenti, gli annunci di lavoro, che spesso però rischiano di avere un effetto involontariamente esclusivo.

Le linee guida offrono raccomandazioni concrete e comprensibili su come pubblicare annunci inclusivi e non discriminatori, nel rispetto della legislazione italiana e delle direttive dell'Unione europea in materia di parità di trattamento sul lavoro.

In un contesto di crescente carenza di forza lavoro specializzata è fondamentale che il mercato del lavoro altoatesino risulti attraente sia per chi già

vive qui sia per chi rientra o si trasferisce, anche dall'estero. Un annuncio di lavoro formulato in maniera inclusiva e attenta alla parità di genere, con informazioni trasparenti su mansioni, retribuzione, benefit aziendali e possibilità di conciliare lavoro, famiglia e vita privata, contribuisce in modo significativo ad attrarre candidature qualificate. Gli annunci inclusivi promuovono la diversità, concorrono a sensibilizzare soprattutto le donne a scegliere anche professioni tecniche, contribuiscono ad abbattere gli stereotipi di genere e a ridurre il divario retributivo. Così facendo, aiutano a contrastare la carenza di personale qualificato.

Queste linee guida intendono promuovere una maggiore parità nei processi di reclutamento e contribuire a creare un mondo del lavoro più equo e al passo con i tempi.

Ringrazio in particolare la Camera di commercio di Bolzano per la preziosa collaborazione e l'Istituto di linguistica applicata di Eurac Research per la consulenza scientifica e l'adattamento delle linee guida in lingua italiana. Un grazie anche al mio team, che ha reso possibile questo progetto.

Brigitte Hofer

Consigliera di parità



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

2. I vantaggi del linguaggio inclusivo per l'azienda

Poter scegliere liberamente il proprio lavoro è un prerequisito fondamentale per le pari opportunità. Esistono però degli stereotipi di genere che ancora oggi influenzano le scelte professionali e le candidature alle posizioni aperte.

Questa guida fornisce suggerimenti pratici per scrivere annunci di lavoro inclusivi, consigli sulle denominazioni di ruoli, funzioni e professioni, indicazioni sul linguaggio visivo, esempi concreti, informazioni sulla normativa di riferimento e link a pagine di approfondimento.

Perché è importante:

il linguaggio e le immagini che scegliamo possono far sentire alcune persone incluse, altre escluse. Una comunicazione volutamente inclusiva e rispettosa valorizza la diversità, rafforza la parità di genere e trasmette una cultura aziendale al passo con i tempi.

POSSIBILI VANTAGGI

- ✓ **Raggiungere più persone:** le formulazioni inclusive si rivolgono a un pubblico più ampio; così contribuiscono a contrastare la carenza di personale qualificato.
- ✓ **Aumentare la diversità:** alcuni studi dimostrano che le imprese che abbracciano la diversità sono più innovative e hanno performance migliori.^{1, 2}
- ✓ **Migliorare l'immagine aziendale:** comunicare in maniera inclusiva permette di rafforzare l'identificazione con l'azienda, migliora il clima di lavoro e l'immagine aziendale.
- ✓ **Rispettare la normativa:** si evitano le discriminazioni nel rispetto della normativa nazionale ed europea.

¹ Sundiatu D.-F. et al.: *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company, 19 maggio 2020. Disponibile online: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> (ultimo accesso: 22.08.2025).

² Hunt, V. et al.: *Diversity Matters Even More: The Case for Holistic Impact*. McKinsey & Company, 5 dicembre 2023. Disponibile online: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact> (ultimo accesso: 22.08.2025).



3. Chi scrive inclusivo va sul sicuro

La parità di accesso al mercato del lavoro è un diritto fondamentale sancito dalla Costituzione (artt. 3 e 37). È tutelato anche dal Codice delle pari opportunità (dlgs 198/2006) e dalla direttiva europea 2006/54/CE per le pari opportunità. Negli annunci di lavoro, nel processo di reclutamento e nella retribuzione è vietata qualsiasi forma di discriminazione.

Solo in pochi casi è consentito restringere la ricerca di personale a un determinato gruppo di persone, ad esempio per ruoli cinematografici che richiedono specifiche caratteristiche.

In questo contesto è particolarmente rilevante la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, che dovrà essere recepita entro il 2026 da tutti i paesi dell'Unione. La direttiva dispone che gli annunci di lavoro debbano essere neutri sotto il profilo del genere e che la selezione sia condotta in modo non discriminatorio. L'obiettivo è di abbattere gli squilibri strutturali come il divario retributivo tra uomini e donne (gender pay gap).



LA SOLUZIONE

Comunicare senza discriminare significa rispettare la normativa, promuovere la diversità, migliorare l'immagine aziendale e rafforzare la fiducia nei confronti dell'azienda.

Conseguenze per chi non rispetta le normative

× Azioni civili:

chi ritiene di avere subito una discriminazione può intraprendere un'azione legale e arrivare a chiedere un risarcimento dei danni subiti.

× Azioni penali:

in presenza di discriminazione sistematica si può incorrere in conseguenze penali.

× Azioni amministrative:

la Consigliera ha facoltà di richiedere la modifica o l'eliminazione di un annuncio discriminatorio.

× Danno di immagine:

usare un linguaggio non inclusivo nuoce alla reputazione dell'azienda e può scoraggiare alcune persone, pur qualificate, dal candidarsi.

4. Titoli, funzioni e ruoli professionali inclusivi

4.1 L'inclusione comincia dal linguaggio

Usare denominazioni inclusive per titoli, funzioni e ruoli professionali può essere una strategia semplice ed efficace per evitare che alcune persone si sentano escluse da un annuncio di lavoro e decidano di non inviare la propria candidatura.

La situazione in Alto Adige

Negli annunci si trovano ancora denominazioni superate o non inclusive e usi poco coerenti:

- il maschile sovraesteso usato per riferirsi a donne e persone non binarie (es. *assumiamo addetto alle vendite per agenzia di marketing*);
- denominazioni solo al femminile che scoraggiano le candidature di uomini e persone non binarie (es. *cerchiamo commesse per stagione estiva*);
- denominazioni non più attuali che andrebbero sostituite (es. *cercasi badante* invece di *cercasi assistente familiare*);
- formulazioni non coerenti in annunci pubbli-

cati dalla stessa azienda: alcuni annunci appaiono con titoli professionali solo al maschile, altri con denominazioni solo al femminile, a volte al titolo aggiungono (m/f/x) a volte no.



LA SOLUZIONE

Scegliere di usare sempre denominazioni di titoli, ruoli e funzioni che siano neutre o inclusive di tutti i generi contribuisce a promuovere le pari opportunità sul lavoro e a trasmettere professionalità.

I VANTAGGI

- ✓ bacino di candidature più ampio
- ✓ maggiore identificazione con l'azienda
- ✓ più opportunità di assumere personale qualificato
- ✓ sostegno alle pari opportunità e alla riduzione del divario retributivo di genere

4.2 Consigli pratici per i titoli degli annunci (e un po' di grammatica)

Preferire sempre le formulazioni neutre e inclusive

Quando possibile, scegliere nomi di genere comune, che non cambiano in base al genere (es.: *insegnante* invece di *maestro/a*), oppure formulazioni neutre sotto il profilo del genere (es. *gestione del magazzino* invece di *capo magazzino*).

Per i nomi di genere comune, prestare attenzione ad articoli, aggettivi e altri elementi che possono assegnare un genere specifico (es. preferire *professionista con abilitazione* a *professionista abilitato*).

Usare almeno lo sdoppiamento

Lo sdoppiamento può essere in forma estesa (es. *addetta o addetto al magazzino*) o contratta (es. *tecnico/a ortopedico/a*). Segnala chiaramente che l'annuncio si rivolge sia a donne sia a uomini. Per quanto sia una soluzione migliore rispetto al maschile sovraesteso, si ricorda che molte persone non binarie si possono sentire escluse dagli sdoppiamenti, che trasmettono una visione binaria del genere.

Soprattutto se il titolo professionale si compone di più parole, risulta più leggibile usare lo sdoppiamento esteso (es. *ingegnera meccanica o ingegnere meccanico* invece di *ingegnera/o meccanica/o*). Anche nei casi in cui cambia una parte consistente della parola è preferibile lo sdoppiamento esteso (es. *istruttore o istruttrice di nuoto* invece di *istruttore/trice di nuoto*).

✗ invece di	✓ preferire
fioraio/a	fiorista
cuoco o cuoca	chef
sviluppatore o sviluppatrice di siti web	web developer
supervisore di produzione	supervisione di produzione
addetto alle vendite	persona addetta alle vendite
capo contabile	responsabile ufficio contabilità
assistente segretaria	assistente di segreteria
un autista con patente B	autista con patente B

✗ invece di	✓ preferire
collaboratrice pedagogica	collaboratore pedagogico o collaboratrice pedagogica
tecnico informatico	tecnico informatico o tecnica informatica
infermiera	infermiere/a
cameriere di sala	cameriere/a di sala

Evitare di usare nomi solo al femminile o al maschile

Gli annunci che cercano *commesse* o *elettrotecnici* ripropongono stereotipi di genere e non considerano le persone non binarie. L'uso del maschile riferito a tutti i generi (maschile sovraesteso) fa sentire escluse molte persone. Come dimostrano alcune ricerche³, le forme maschili si percepiscono spesso come riferite solo agli uomini.

Evitare di aggiungere l'indicazione (m/f/x) a nomi solo al femminile o maschile

Può sembrare una soluzione facile e veloce per affrontare la questione dell'inclusione ma la discri-

minazione linguistica rimane (vedi box in fondo alla pagina).

Valutare l'opportunità di usare strategie che includano in maniera esplicita le persone non binarie

Per includere esplicitamente le persone non binarie si usano varie strategie: in Alto Adige si è diffuso l'asterisco (es. *impiegat**), ma sono possibili anche altre soluzioni @, -x o -u. Negli ultimi anni si discute dell'uso dello schwa (-ə) al posto della desinenza maschile (es. *impiegata*). Sebbene questi simboli incidano su ortografia e grammatica, alcune aziende li adottano per dare un segnale di inclusione.

Strategia di inclusione	Esempio	Raccomandazione	Aggiunta di "(m/f/x)"
Denominazione o formulazione neutra	cercasi personale di magazzino	soluzione raccomandata ✓	possibile
Sdoppiamento + (m/f/x)	cercasi magazziniere o magazziniera (m/f/x)	soluzione accettabile ✓	si ✓
Denominazione con asterisco o -ə	cercasi magazzinier*, cercasi magazzinieraə	soluzione accettabile ✓	possibile
Maschile sovraesteso + (m/f/x)	cercasi magazziniere (m/f/x)	soluzione sconsigliata ✗	sconsigliata ✗

INFO BOX

Che cosa significano (m/f/x) o (m/w/d) negli annunci di lavoro?

Le lettere indicano il genere: maschile (m), femminile (f) e non binario (x). In tedesco si usano m (*männlich*), w (*weiblich*) e d (*divers*). A differenza di Germania e Austria, l'Italia non riconosce una terza opzione di genere. Non vi è alcun obbligo di aggiungere (m/f/x) negli annunci. La specificazione è superflua con formulazioni neutre, ma può essere usata insieme agli sdoppiamenti per includere esplicitamente le persone non binarie.

INFO BOX

Regole per le pubbliche amministrazioni

Per l'amministrazione provinciale valgono le *Direttive per il linguaggio di genere dell'Ufficio Questioni linguistiche* (art. 8 lp 5/2010). La legge provinciale prevede che gli atti normativi e amministrativi debbano essere formulati in un linguaggio rispettoso delle identità di genere.

³ Gaucher, D. et al. (2011): "Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality." *J Pers Soc Psychol*, 101 (1), 109-28.

Un po' di grammatica

Nomi con forme diverse al maschile, femminile, singolare e plurale

Desinenze al singolare	Desinenze al plurale	Sdoppiamenti	Alternative neutre
-o/-a	-i/-e	architetto/a	professionista in architettura
		commesso/a	figura addetta alle vendite
		idraulico/a	professionista nel settore idraulico
		medico/a	personale medico
-(i)ere/-(i)era	-(i)eri/-(i)ere	cassiere/a	persona addetta alle casse
		ingegnere/a	figura tecnica con laurea in ingegneria
		parrucchiere/a	hair stylist
		tappezziere/a	figura specializzata in tappezzeria
-tore/-trice	-tori/-trici	autotrasportatore / autotrasportatrice	personale per trasporto merci
		collaboratore/trice	componente del team
		direttore / direttrice	dirigente, personale dirigente
-sore/-sora	-sori/-sore	revisore/a	specialista in revisione contabilità

Attenzione: alcuni femminili in *-essa* (es. *professore - professoressa, dottore - dottoressa*) sono ormai entrati nell'uso in questa forma.

Strategie alternative: si può sostituire la vocale finale (-o/-a/-e/-i) che indica il genere e il numero con l'asterisco (*) o lo schwa (-ə), ad esempio: *commess**, *lavoratorə*.

INFO BOX

Termini come *architetta, medica, ingegnera* o *sindaca* sono corretti, come confermano l'Accademia della Crusca e le linee guida del Ministero delle Pari Opportunità. Il loro uso rende visibile la presenza delle donne e favorisce l'inclusione.

Nomi con forme diverse al maschile e al femminile solo al plurale

Desinenze al singolare	Desinenze al plurale	Sdoppiamenti	Alternative neutre
-ista	-isti/-iste	un/un'apprendista;	figura da inserire in apprendistato
		un/una barista; baristi/e	responsabile bar, persona addetta al bar, bartender
		un/un'elettricista; elettricisti/e	una persona con formazione in ambito elettrico, specialista con formazione in elettrotecnica

Attenzione a questi aspetti

- evitare dove possibile le forme che marcano il genere (es. *assumiamo estetista* anziché *assumiamo un/a estetista*);
- accordare articoli e aggettivi sia al femminile sia al maschile (es. *un/una fisioterapista*);
- in alternativa, utilizzare simboli neutri come l'asterisco (es. *un* fisioterapista*) o lo schwa (es. *unə fisioterapista*).

Nomi uguali al maschile e al femminile

Desinenze al singolare	Desinenze al plurale	Sdoppiamenti	Alternative neutre
-e	-i	un/una giudice	
-nte	-nti	un/una tirocinante	figura da inserire in tirocinio
invariabile	invariabile	un/una receptionist	personale addetto all'accoglienza
		un/una marketing manager	marketing manager, responsabile marketing (senza articolo)

I composti con capo-

Capo è invariabile al femminile. Si possono anche usare formulazioni neutre.

Sdoppiamenti	Alternative neutre
un capocuoco/una capocuoca	chef, responsabile della cucina
un/una caporeparto	responsabile di reparto
un/una capo receptionist	(figura) responsabile della reception
un/una capocantiere	responsabile di cantiere

Nel dubbio su quale sia la forma femminile corretta, consultare un dizionario dell'uso di pubblicazione recente.

5. Come scrivere annunci di lavoro rivolti a tutte le persone

Non basta usare formulazioni inclusive nel titolo dell'annuncio di lavoro. È importante che tutto il testo sia formulato in maniera inclusiva e non discriminatoria.

Descrivere le mansioni evitando gli stereotipi

Gli annunci di lavoro devono descrivere le mansioni, non le qualità di una persona. I requisiti vanno indicati in modo oggettivo, evitando stereotipi di genere. Ad esempio, l'assertività viene tipicamente associata agli uomini, l'empatia alle donne. Un annuncio privo di stereotipi risulterà adatto per chiunque lo legga, indipendentemente dal genere.



LA SOLUZIONE

Elencare mansioni e attività, non le qualità personali di chi si dovrebbe candidare.

Invece di ✗

Cerchiamo un informatico flessibile con un mindset analitico.

Cerchiamo un commerciale ambizioso con un forte orientamento al cliente.

Sei creativo e motivato.

Meglio ✓

Cerchiamo una persona specializzata in informatica, con conoscenze dei software X e Y e capacità di adattamento e di lavorare in maniera analitica.

Cerchiamo una persona per il reparto commerciale con interesse ad ampliare il proprio settore di attività e capace di costruire relazioni solide con la clientela.

Ti interessa il lavoro creativo e hai la capacità di perseguire gli obiettivi prefissati.

Illustrare il contesto lavorativo

Più si descrivono in maniera concreta la posizione e il contesto di lavoro, più è probabile che si attirino candidature. Ad esempio, si consiglia di fornire informazioni su:

- luogo e orari di lavoro, dotazioni e attrezzature disponibili;
- modelli di flessibilità lavorativa;
- retribuzione (premi, aumenti, ecc.);
- opportunità di formazione e sviluppo;
- benefit;
- valori e cultura aziendale;
- dimensioni e composizione del gruppo di lavoro.

Evitare formulazioni discriminatorie

Alcune indicazioni sono, anche involontariamente, discriminatorie e dunque non consentite.

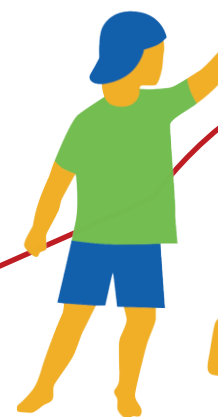
- **Discriminazioni basate sull'età.** Evitare parole che possono escludere le persone più anziane (es. *giovane, nativo digitale*).
> **Preferire formulazioni neutre (es. capacità di adattamento, forte motivazione).**
- **Richieste ingiustificate invece di requisiti oggettivi.** Le richieste di esperienza minima, anche espresse in anni, spesso non sono giustificate.
> **Preferire l'indicazione di competenze e mansioni concrete (es. esperienza nella gestione di progetti con responsabilità di budget e del team).**

- **Stereotipi di genere.** Non è ammesso riservare alcune attività lavorative solo a donne o a uomini.
> **Meglio specificare le mansioni concrete da svolgere (es. movimentazione manuale di carichi fino a 25 kg, gestione e manutenzione di macchine, conoscenze di base in tecnica meccanica, vendita di prodotti cosmetici, mantenere pulizia e igiene negli spazi di lavoro), in modo che sia chiara l'attività richiesta.**
- **Restrizioni basate su un genere specifico.** Gli annunci non devono contenere informazioni come *alloggi disponibili solo per donne*.
> **Si tratta di una questione organizzativa da risolvere a monte (es. offrendo altre opzioni di alloggio).**

Trasmettere una cultura aziendale inclusiva

Attraverso gli annunci di lavoro si trasmettono i valori della propria azienda. Si consiglia di:

- menzionare eventuali misure per conciliare lavoro, famiglia e vita privata;
- sottolineare l'importanza data a diversità, pari opportunità e rispetto reciproco;
- evitare un linguaggio discriminatorio che possa far sentire escluse alcune persone.



Indicare la retribuzione

La retribuzione può includere anche dei premi, dei benefit quali l'auto o il cellulare aziendale, dei buoni pasto o un'indennità di mensa e possono essere previste varie altre indennità o agevolazioni, tra cui le forme pensionistiche complementari.⁴

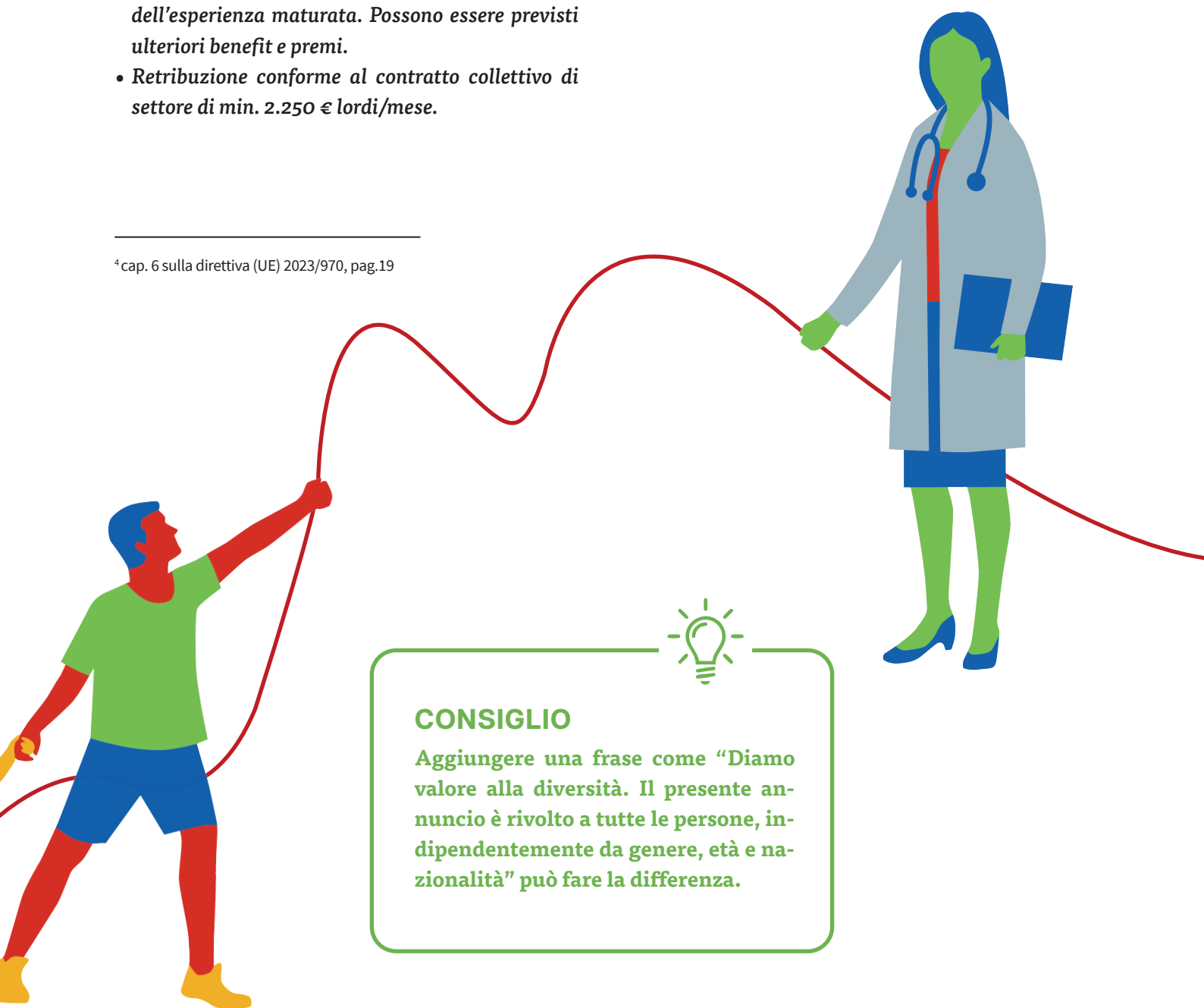
Specificare, ad esempio:

- È previsto uno stipendio mensile lordo di min. 2.350 € (a tempo pieno).
- La retribuzione mensile lorda è compresa tra 2.300 € e 2.700 €, in funzione delle qualifiche e dell'esperienza maturata. Possono essere previsti ulteriori benefit e premi.
- Retribuzione conforme al contratto collettivo di settore di min. 2.250 € lordi/mese.

Aggiunte opzionali:

- L'inquadramento è effettuato secondo criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere.
- Sono previsti benefit e indennità (es. buoni pasto, contributo per le spese di viaggio).
- Promuoviamo la trasparenza retributiva ai sensi della direttiva (UE) 2023/970.

⁴cap. 6 sulla direttiva (UE) 2023/970, pag.19



Esempi di annunci di lavoro inclusivi

Professionista nel settore delle risorse umane

Sede: Bolzano | Impiego: full-time | A partire da: subito

Selezioniamo per azienda operante nel settore dei multiservizi in zona Bolzano una figura da impiegare nella gestione delle risorse umane.

Mansioni

Gestione delle attività amministrative aziendali, come:

- reclutamento e selezione del personale
- predisposizione dei contratti di lavoro
- controllo delle pratiche
- inserimento dati

Requisiti richiesti

- Ottima conoscenza della lingua italiana e tedesca
- Buone capacità di utilizzo dei sistemi informatici (SAP)
- Conoscenza approfondita delle procedure amministrative per il reclutamento
- Buone competenze relazionali e nella gestione del personale
- Capacità di *problem solving* e di gestione puntuale delle scadenze

Retribuzione

Per questa posizione è previsto uno stipendio mensile lordo compreso tra 2.300 € e 2.800 € (a tempo pieno).

Ulteriori benefit

- Buoni pasto
- Possibilità di un premio di produzione
- Possibilità di formazione a spese dell'azienda
- Orario di lavoro flessibile
- Nido aziendale

L'importo specifico della retribuzione sarà determinato in base a criteri oggettivi, non discriminatori e neutri dal punto di vista del genere nel quadro di un sistema retributivo trasparente.

Diamo valore alla diversità!

Il presente annuncio è rivolto a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, nazionalità o situazione personale.

Animatore / Animatrice (m/f/x)

Sede: Naturno | Impiego: tempo parziale (20 h/sett.) | A partire da: aprile 2026

Per il Kids Club del nostro Family Hotel Panorama cerchiamo un animatore o un'animatrice a tempo parziale specializzato/a in equitazione.

Mansioni

- Organizzazione delle attività ricreative del Kids Club
- Pianificazione settimanale delle escursioni a cavallo
- Accompagnamento di bambini e bambine durante le uscite
- Lezioni introduttive su richiesta

Requisiti richiesti

- Ottima conoscenza di tedesco, italiano e inglese
- Comprovata esperienza in equitazione
- Propensione per il lavoro creativo e all'aria aperta
- Propensione all'interazione con bambini/e e ragazzi/e

Cosa offriamo

- Alloggio (su richiesta)
- Ambiente familiare, informale e aperto

Retribuzione

La retribuzione mensile lorda è di almeno 2.000 € (su base full-time). Lo stipendio effettivo, fino a un massimo di circa 2.500 € (su base full-time), sarà determinato in base alle qualifiche e all'esperienza professionale della persona candidata.

Ulteriori vantaggi

- Vitto
- Copertura dei costi di formazione e aggiornamento

La retribuzione si basa su criteri oggettivi e indipendenti dal genere nonché sul nostro sistema retributivo interno, in conformità ai requisiti della direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

Diversity e pari opportunità

Crediamo fermamente nelle pari opportunità. Sono benvenute tutte le candidature, indipendentemente da genere, età, provenienza o orientamento sessuale.

Operaio/a elettricista (m/f/x)

Sede: Brunico | Impiego: tempo pieno (38 h/sett.) | A partire da: da concordare

Chi cerchiamo

Cerchiamo una persona che sappia lavorare in linea di produzione; assemblare e produrre cablaggi di cavi elettrici; installare, mantenere e riparare impianti elettrici e attrezzature; garantire il corretto funzionamento dei macchinari mediante interventi di manutenzione elettrica/elettronica.

Il tuo profilo

- Conoscenza dell'impiantistica elettrica
- Buona manualità
- Capacità di adattamento e di raggiungere gli obiettivi stabiliti
- Gradita esperienza nell'ambito dell'installazione e manutenzione di impianti elettrici

Cosa offriamo

- Strumenti moderni e postazioni di lavoro ben attrezzate
- Possibilità di formazione professionale continua e qualificazione
- Un team solidale e affiatato
- Orari di lavoro flessibili senza turni

Retribuzione

A seconda delle qualifiche e dell'esperienza, lo stipendio mensile lordo a tempo pieno è compreso tra 2.200 € e 2.800 €.

Ulteriori elementi retributivi

- Premio di produzione
- Indennità sostitutiva di mensa

La retribuzione si basa su criteri trasparenti e neutri dal punto di vista del genere (dir. UE 2023/970), sul contratto collettivo di lavoro per il settore elettrico e sul nostro sistema retributivo interno.

Per noi la diversità è importante

Sono gradite candidature da parte di tutte le componenti della società. Per noi conta solo la competenza.

6. La trasparenza retributiva ai sensi della direttiva (UE) 2023/970

La trasparenza retributiva è un aspetto fondamentale della parità di trattamento ed è essenziale per evitare discriminazioni in materia di retribuzione. Soprattutto in fase di reclutamento, garantisce che a chiunque si candidi vengano offerte le stesse condizioni e le stesse informazioni.

In molti paesi europei è già prassi comune indicare la retribuzione negli annunci di lavoro per informare chi si candida su quanto potrà guadagnare. Si tratta di un dato importante in quanto consente di pianificare la propria vita anche in relazione alla sicurezza economica.

In Alto Adige, e in generale in Italia, la situazione è diversa: la maggior parte degli annunci di lavoro non specifica la retribuzione prevista. Ciò è dovuto in parte al fatto che parlare di denaro e stipendi è ancora considerato tabù. Si aggiungono le abitudini consolidate sul mercato del lavoro, per cui lo stipendio viene negoziato individualmente. Inoltre, sinora mancavano esplicite disposizioni di legge. Infine, molte aziende scelgono di non divulgare dati sulle retribuzioni per evitare confronti con altre aziende, tensioni interne o questioni legali. Tutto questo porta a una mancanza di trasparenza che ha però un impatto negativo in termini di uguaglianza e pari opportunità.

INFO BOX

Direttiva (UE) 2023/970, capo II, articolo 5, paragrafo 3

“I datori di lavoro provvedono affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore («diritto alla parità di retribuzione»).

La direttiva (UE) 2023/970 rappresenta un passo importante per abbattere gli ostacoli alla trasparenza e contribuire a ridurre il divario retributivo di genere. L'obiettivo della direttiva è una maggiore trasparenza e la riduzione al minimo dei margini di negoziazione basati su fattori non oggettivi. Chi si candida per una posizione ha il diritto di ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia prevista dall'azienda, al più tardi prima del colloquio. Inserire l'informazione direttamente nell'annuncio è un'opzione consigliata in maniera esplicita per favorire la trasparenza e la correttezza delle negoziazioni.⁵ Gli Stati membri sono tenuti a recepire la direttiva nel diritto nazionale entro giugno 2026.

INFO BOX

Domande non consentite nel colloquio di lavoro

Il Codice delle pari opportunità (dlgs 189/2006) e la direttiva (UE) 2023/970 sanciscono il divieto di porre domande su circostanze personali, caratteristiche tutelate e retribuzioni precedenti nei colloqui di lavoro.

Esempi di argomenti da evitare:

- ✗ gravidanza, pianificazione familiare;
- ✗ stato civile, orientamento sessuale;
- ✗ origine etnica, religione;
- ✗ età, stato di salute;
- ✗ stipendi o redditi percepiti in precedenza.



⁵ Per approfondire: vedi capitolo 5, pag. 13; per consultare la direttiva: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

7. La comunicazione visiva: scegliere un'immagine adeguata

Un'immagine vale più di mille parole. Le immagini hanno un forte impatto sulla percezione del marchio e dell'azienda. Usare una comunicazione visiva inclusiva è un aspetto che si può sfruttare in maniera consapevole per rivolgersi a un numero più ampio di persone.

Le immagini degli annunci dovrebbero rappresentare persone indipendentemente dal genere e provenienza, con diverse caratteristiche fisiche. È importante scardinare anche gli stereotipi di genere. Ad esempio, si raccomanda di non mostrare le donne solo in ruoli di supporto e gli uomini solo in posizioni tecniche o dirigenziali.

Alcuni esempi di come rappresentare la diversità nelle immagini:

- donne e uomini in vari ambiti professionali e a diversi livelli gerarchici;
- uomini che svolgono lavoro di cura o nell'ambito della comunicazione;
- donne in ruoli tecnici, artigianali e dirigenziali;
- gruppi di lavoro con persone di età e culture diverse;
- persone con e senza disabilità che lavorano insieme.



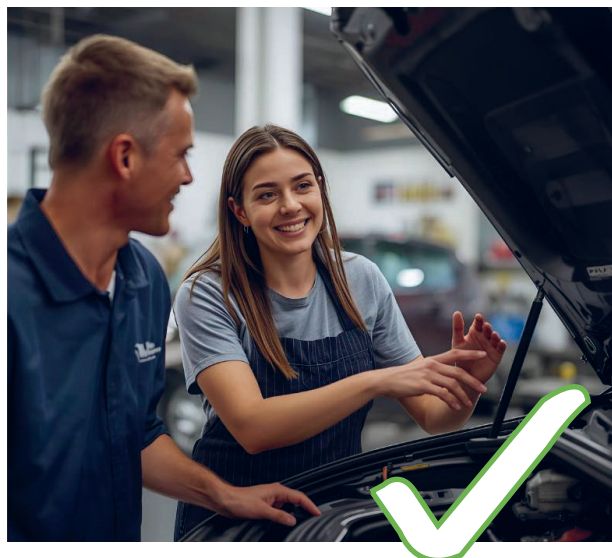
CONSIGLIO

Una comunicazione visiva inclusiva e autentica negli annunci di lavoro contribuisce a promuovere la parità di trattamento. Trasmette anche l'immagine di un'azienda moderna che crede nelle pari opportunità.

Mostrare esclusivamente uomini può dare l'impressione che la posizione sia rivolta soltanto a loro. Ciò potrebbe scoraggiare le donne o persone non binarie dal candidarsi. Per garantire una rappresentanza equa di tutte le persone interessate, è preferibile rappresentare i generi in modo bilanciato.



La prima immagine riflette lo stereotipo secondo cui gli uomini assumono sempre ruoli attivi e di leadership. Si consiglia di superarlo, mostrando ad esempio anche le donne in ruoli attivi.



Poiché gli uomini sono spesso più alti, nelle immagini possono apparire dominanti. Un modo per ridurre questa differenza di altezza è mostrare le persone sedute.



**NEUER JOB
NEUE CHANCEN**

**NUOVO LAVORO,
NUOVE OPPORTUNITÀ!**

- Werkstatteleiter / Responsabile di Officina
- Mechaniker / meccanico

**NEUER JOB
NEUE CHANCEN**

**NUOVO LAVORO,
NUOVE OPPORTUNITÀ!**

- Werkstatteleitung (m/w/d)
Responsabile di Officina (m/f/x)
- Mechaniker/-in (m/w/d)
Meccanico/a (m/f/x)

Il primo annuncio utilizza solo la forma maschile e mostra un uomo, rischiando di escludere donne e altre identità di genere. Meglio un linguaggio inclusivo e un'immagine del posto di lavoro, evitando così discriminazioni di età, genere, ecc.

8. Consigli e check-list

Tutte le volte che è possibile, inserire negli annunci informazioni su:

- flessibilità nell'orario di lavoro (es. part-time, orari flessibili);
- flessibilità nel luogo di lavoro: smart working, telelavoro;
- misure di conciliazione tra lavoro e vita privata;
- possibilità di carriera e crescita professionale;
- importo della retribuzione ed eventuali benefit.

Check-list per annunci di lavoro inclusivi

- ✓ Il titolo dell'annuncio ha una formulazione neutra rispetto al genere o, in alternativa, usa gli sdoppiamenti o altre strategie di inclusione linguistica?
- ✓ Il testo evita gli stereotipi?
- ✓ Le immagini sono inclusive e mostrano la diversità?
- ✓ I requisiti sono formulati in un linguaggio chiaro e privo di discriminazioni di genere?

Cosa fare e cosa evitare:

piccolo vademecum per una comunicazione inclusiva

Cosa fare

- usare formulazioni neutre rispetto al genere (es. *personale di sala, persona addetta alle vendite, responsabile marketing, IT manager*);
- in mancanza di formulazioni neutre, usare gli sdoppiamenti (es. *operaio o operaia*) oppure altre strategie di inclusione linguistica (es. asterisco, schwa);
- rivolgersi esplicitamente a tutti i generi;
- inserire nell'annuncio dei riferimenti che valorizzino la diversità;
- scegliere immagini inclusive.

Cosa non fare

- usare sempre solo le forme maschili;
- usare parole quali *uomo, donna, ragazza, ragazzo, signora* ecc.;
- inserire riferimenti espliciti o impliciti ad aspetti privati (es. religione);
- aggiungere (*m/f/x*) a titoli professionali solo femminili o maschili;
- usare parole e scegliere immagini che rappresentano stereotipi di genere.

9. Guardare avanti: il linguaggio che crea opportunità

Queste linee guida sottolineano l'importanza di un linguaggio inclusivo e rispettoso di tutte le identità di genere. Il linguaggio è uno strumento essenziale per riconoscere le diversità, abbattere le barriere e creare un ambiente di lavoro equo e orientato al futuro, in linea con la Costituzione, il Codice delle pari opportunità (d.lgs. 198/2006) e la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

Un linguaggio inclusivo rende visibile il ruolo delle donne, ancora sottorappresentate in molti settori e spesso penalizzate nell'avanzamento di carriera e nelle retribuzioni.

In un mercato del lavoro competitivo come quello europeo, l'Alto Adige deve inviare un segnale chiaro di apertura e rispetto delle pari opportunità di donne, uomini e persone non binarie. Solo così sarà possibile attrarre e mantenere forza lavoro qualificata, a prescindere dal genere o dalle caratteristiche personali.



10. Risorse utili e approfondimenti

Direttive per il linguaggio di genere della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige

https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/e6f8f5ff-b94b-01fb-b36f-926b5e8f8000/123261ed-e32f-4934-beea-67f6a8db3bb4/Richtlinien_ita_nov2024_DEF.pdf

Documento ufficiale con le regole per l'adozione di un linguaggio di genere nella amministrazione pubblica provinciale in Alto Adige.

Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo

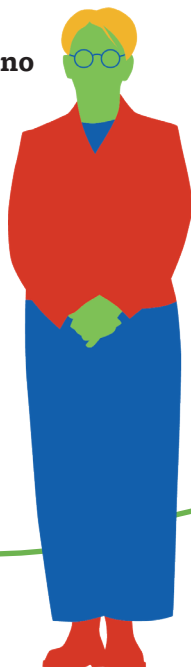
https://accademiadellacrusca.it/sites/www.accademiadellacrusca.it/files/page/2013/03/08/2012_linee_guida_per_luso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo.pdf

Documento sviluppato da Cecilia Robustelli per le pubbliche amministrazioni italiane a cui fanno riferimento molte altre linee guida successive.

Donne, grammatica e media.

Suggerimenti per l'uso dell'italiano

https://iris.unimore.it/retrieve/e31e124c-bc54-987f-e053-3705fe0a095a/donne_grammatica_media.pdf



Suggerimenti per chi lavora nella comunicazione e nel giornalismo, creato da Cecilia Robustelli con Gi.U.Li.A. Giornaliste. Contiene un breve vocabolario di professioni e cariche al maschile e femminile.

Guida pratica per una comunicazione inclusiva della Camera di Commercio di Treviso-Belluno

<https://www.tb.camcom.gov.it/uploads/URP/pubblicazioni/CPO-Guida-pratica-comunicazione-inclusiva2024-rev00.pdf>

Documento pubblicato da una Camera di Commercio.

Italiano inclusivo

<https://italianoinclusivo.it/scrittura/>
Guida pratica per chi vuole usare lo schwa (ə).

Commissione europea – Parità di genere

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

Sito web con informazioni sulla normativa europea e le azioni politiche in tema di parità di genere.

Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>
Obbligo di trasparenza retributiva per combattere il divario di genere.

Codice delle pari opportunità (dlgs 198/2006)

<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/pariOpportunita>

Il decreto legislativo stabilisce e disciplina i principi di parità di trattamento tra uomo e donna in Italia.

Colophon

© 2025 Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
A cura di: Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano – Alto Adige
Redazione: Brigitte Hofer, Elisa Hellrigl,
Ufficio della Consigliera di parità
Traduzione e adattamento: Arianna Bienati ed Elena Chiocchetti, Eurac Research – Istituto di linguistica applicata e Gender Dynamics
Grafica: Sara Kuen, kuen.com
Stampa: Longo Spa



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulenta por l'avalianza dles oportunites

Contatto

Ufficio della Consigliera di parità
Via Cavour 23/c, 39100 Bolzano
lun-gio: ore 9-12 / ore 15-16.30, ven: ore 9-12
+39 0471 946 003
info@consiglieradiparita-bz.org
<https://www.consiglieradiparita-bz.org>

Instagram: @gleichstellungsraetin_bz
Facebook: Gleichstellungsrätin Südtirol /
Consigliera di parità Alto Adige