



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per le imprese che occupano oltre 50 dipendenti

10 febbraio 2022

Nelle more dell'emanazione del Decreto ministeriale e **in attuazione alla previsione contenuta all'articolo 47 del Decreto-legge n. 77/2021**, finalizzata all'**applicazione di principi di pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel PNRR e nel PNC**, l'applicativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (fruibile attraverso la [piattaforma Servizi Lavoro](#)) - già utilizzato per la redazione del **Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** (ai sensi del d.lgs. n. 198/2006) - sarà disponibile dall'11 febbraio 2022 **anche alle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti**.

Tali aziende, infatti, in attuazione del citato articolo 47 del Decreto-legge n. 77/2021 sono tenute a produrre, a pena di esclusione, copia del rapporto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta in **gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC**.

Pertanto, **dall'11 febbraio 2022**, nelle more che sia adottato il nuovo Decreto ministeriale per l'aggiornamento delle modalità di presentazione del rapporto biennale (ai sensi del nuovo articolo 46 del D.lgs. n. 198/2006), anche le aziende che occupano oltre 50 dipendenti potranno accedere all'**applicativo reso disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** all'indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>, mediante le proprie credenziali SPID.

Per tali aziende, in precedenza non tenute all'elaborazione del rapporto biennale, la compilazione delle sezioni presenti sul sito dovrà fare riferimento alla situazione del personale maschile e femminile **al 31 dicembre 2019**.

Successivamente all'emanazione del già citato Decreto ministeriale saranno pubblicate le **linee guida** per la compilazione del modulo aggiornato con le novità introdotte all'articolo 46 del D.lgs. n. 198/2006.