



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
*di concerto con*  
*il Ministro per la Famiglia, la Natalità*  
*e le Pari Opportunità*

**VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e successive modificazioni;

**VISTA** la legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;

**VISTO**, in particolare, l’articolo 3 della predetta legge che, modificando l’articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha esteso l’obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile alle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti, prevedendo altresì per le aziende al di sotto di tale soglia la facoltà di redigere il rapporto su base volontaria, con le medesime modalità;

**VISTO** il comma 2 del citato articolo 46, nel quale si confermano le modalità esclusivamente telematiche per la redazione dei rapporti biennali, nonché la trasmissione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali e l’accesso delle consigliere regionali di parità ai relativi dati per la loro elaborazione, consentendo anche alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta l’accesso ai rapporti presentati dalle aziende con sede legale nei territori di rispettiva competenza;

**VISTO**, inoltre, l’ultimo periodo del sopra menzionato comma 2, il quale prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un’apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l’elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l’elenco di quelle che non lo hanno trasmesso;

**VISTO**, altresì, il comma 3 del medesimo articolo 46, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, la definizione delle modalità per la redazione del rapporto biennale e delle modalità di accesso allo stesso da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali per esigenze di tutela giudiziaria;

**VISTO** il comma 3-bis del medesimo articolo 46, il quale prevede che con lo stesso decreto siano altresì definite le modalità per la trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità nazionali, regionali e provinciali degli elenchi delle aziende che, con riferimento ai territori di rispettiva competenza, sono obbligate alla presentazione del rapporto biennale;



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
*di concerto con*  
*il Ministro per la Famiglia, la Natalità*  
*e le Pari Opportunità*

**VISTO** l'articolo 47, comma 2, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, in base al quale i soggetti obbligati alla presentazione del rapporto biennale che partecipino a procedure di affidamento di contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e nel Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC) devono, a pena di esclusione, produrre copia dell'ultimo rapporto redatto;

**VISTO** il Codice dei contratti pubblici, adottato con il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e, in particolare, l'articolo 61, l'articolo 94, comma 5, lett. c) e l'allegato II.3, che prevedono analoghe disposizioni per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità o svantaggiate;

**VISTO** il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'amministrazione digitale e, in particolare, l'articolo 60 che definisce le basi di dati di interesse nazionale e l'articolo 73 che disciplina il Sistema pubblico di connettività e cooperazione (SPC);

**VISTA** la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;

**VISTA** la direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 maggio 2024 sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego;

**VISTO** il decreto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 marzo 2022, adottato in attuazione del citato articolo 46, comma 3, del decreto legislativo n. 198 del 2006 e, in particolare, l'allegato A contenente il modulo per la compilazione on-line del rapporto;

**VISTO**, altresì, l'articolo 4 del già menzionato decreto del 29 marzo 2022, ove è stabilito che eventuali modifiche al modello per la compilazione del rapporto sono adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'autorità politica delegata per le pari opportunità;



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
*di concerto con*  
*il Ministro per la Famiglia, la Natalità*  
*e le Pari Opportunità*

**VISTO** il decreto del Presidente della Repubblica del 21 ottobre 2022, con il quale la dott.ssa Marina Elvira Calderone è stata nominata Ministro del lavoro e delle politiche sociali e l'on. Eugenia Maria Roccella è stata nominata Ministro senza portafoglio;

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 ottobre 2022, con il quale al Ministro senza portafoglio, on. Eugenia Maria Roccella, è stato conferito l'incarico per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e il successivo decreto del 12 novembre 2022, con il quale allo stesso Ministro sono state delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di famiglia, natalità, adozioni, infanzia e adolescenza, e pari opportunità;

**CONSIDERATA** l'esigenza di aggiornare le modalità per la presentazione del rapporto e, in particolare, il modulo per la redazione on line dello stesso, al fine di efficientare il processo di acquisizione dei dati, rafforzando al contempo le misure a tutela delle pari opportunità fra uomo e donna;

**SENTITA** la Consigliera nazionale di parità;

**RITENUTO**, pertanto, di dover adottare un nuovo decreto per sostituire il citato decreto del 29 marzo 2022;

**ACQUISITO** il concerto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità reso con nota del 3 giugno 2024;

**D E C R E T A**

**Articolo 1**

*(Oggetto e ambito di applicazione)*

1. In attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, e nelle more del recepimento delle direttive (UE) 2023/970 e 2024/1500, il presente decreto definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti.



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro per la Famiglia, la Natalità*

*e le Pari Opportunità*

2. Le aziende pubbliche e private che occupano più di cinquanta dipendenti nel complesso delle proprie sedi, dipendenze ed unità produttive redigono un rapporto unico, nel quale sono fornite le informazioni relative a tutti gli occupati. La presentazione del rapporto è effettuata a cura del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, come previsto dall'articolo 2, comma 2.

3. Le aziende con sede legale all'estero sono tenute a presentare il rapporto esclusivamente nel caso in cui abbiano in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupano, nel loro complesso, più di cinquanta dipendenti. In tale ipotesi viene presentato un unico rapporto, che fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati presso le sedi, dipendenze o unità produttive situate in Italia. La presentazione del rapporto è effettuata da una delle sedi, dipendenze o unità produttive situate sul territorio italiano.

4. Ai sensi dell'articolo 46, comma 1-bis, del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il rapporto di cui al comma 1 su base volontaria, utilizzando le medesime modalità telematiche definite con il presente decreto.

## **Articolo 2**

*(Modalità di presentazione del rapporto)*

1. Le aziende redigono il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *on-line* del modulo allegato (*Allegato 1*), che costituisce parte integrante del presente decreto. A tal fine, sul portale istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <https://servizi.lavoro.gov.it> è reso disponibile un apposito applicativo informatico.

2. Per accedere all'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

4. Al termine della procedura di compilazione dei moduli di cui al comma 1, l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro per la Famiglia, la Natalità*

*e le Pari Opportunità*

5. Ai sensi del citato articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il medesimo applicativo informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

6. L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

7. Per l'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti trasmessi da aziende con sede legale all'estero, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali consente l'accesso all'applicativo informatico da parte delle consigliere e dei consiglieri di parità della regione e della città metropolitana o dell'ente di area vasta ove è situata la sede, dipendenza o unità produttiva che ha presentato il rapporto.

8. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali consente altresì l'accesso all'applicativo informatico per l'analisi dei dati contenuti nel rapporto unico di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, alle consigliere e ai consiglieri di parità della regione e della città metropolitana o dell'ente di area vasta ove è situata l'unità produttiva con più di 50 dipendenti.

9. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 4, comma 1.

10. Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

11. Nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, laddove dall'esame del rapporto biennale le consigliere ed i consiglieri di parità regionali ne ravvisino l'esigenza, possono richiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni. Restano, in ogni caso, ferme le facoltà riconosciute alle consigliere e ai consiglieri regionali e nazionali di parità dall'articolo 37, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 per la rimozione delle discriminazioni accertate.



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

*di concerto con*

*il Ministro per la Famiglia, la Natalità*

*e le Pari Opportunità*

### **Articolo 3**

*(Elenchi delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto)*

1. Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori.
2. Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dall'INPS, dalle strutture del Sistema camerale e dagli altri enti che ne sono già in possesso, anche attraverso specifici accordi finalizzati all'interconnessione delle banche dati.

### **Articolo 4**

*(Termine per la presentazione del rapporto biennale e disposizioni transitorie)*

1. In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2022-2023, il termine di trasmissione del rapporto biennale è stabilito al 15 luglio 2024. Per le annualità successive, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.
2. Fino a quando non sia reso disponibile sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'applicativo informatico per la compilazione del rapporto biennale, per partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione di tale documento l'azienda può produrre copia del rapporto già presentato con riferimento al biennio precedente. Resta fermo l'obbligo, all'avvenuta compilazione, di fornire alla stazione appaltante anche il rapporto relativo all'ultimo biennio entro il termine di scadenza previsto per la presentazione dello stesso.

### **Articolo 5**

*(Aggiornamenti)*

1. Eventuali modifiche e aggiornamenti al modello allegato al presente decreto sono adottati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata per le pari opportunità.



*Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*  
*di concerto con*  
*il Ministro per la Famiglia, la Natalità*  
*e le Pari Opportunità*

**Articolo 6**  
*(Disposizioni finali)*

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.
2. Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, del 29 marzo 2022 è abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
3. Il presente decreto, unitamente all'*Allegato 1*, è pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e della pubblicazione è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

*Roma,*

Marina Elvira Calderone



Firmato digitalmente da  
CALDERONE MARINA ELVIRA  
C = IT  
O = MINISTERO DEL LAVORO E  
DELLE POLITICHE SOCIALI

*Allegato 1* (modulo per compilazione on-line)

Eugenia Maria Roccella



Firmato digitalmente da  
ROCCELLA EUGENIA MARIA  
C = IT  
O = PRESIDENZA CONSIGLIO DEI  
MINISTRI

# Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2022/2023

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



## Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale\*

Ragione Sociale\*

Sede Legale

Nazione\*

Comune\*

Indirizzo\*

E-mail

PEC

Telefono

Cap\*

Occupazione totale al  
31/12/2023 (secondo anno del  
biennio)

Numero  
complessivo\*

Di cui  
femmine

Attività economica esercitata\*

## Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di  
lavoratori\*

### Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Altri contratti applicati

### Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale  SI  NO

Territoriale  SI  NO

### Sezione 1.1.3- Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive

Note









**Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale**

<p><b>Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione*</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università  <input type="checkbox"/> Fiere del lavoro  <input type="checkbox"/> Social Network  <input type="checkbox"/> Valutazione di c.v.  <input type="checkbox"/> Intervista/colloquio  <input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica  <input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità  <input type="checkbox"/> Altro                  Specificare:</p>
<p><b>Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale*</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Anzianità di servizio  <input type="checkbox"/> Colloquio motivazionale  <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti  <input type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita  <input type="checkbox"/> Valutazione della performance  <input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni  <input type="checkbox"/> Altro                  Specificare:</p>
<p><b>Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori  <input type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita  <input type="checkbox"/> Banca delle ore  <input type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto  <input type="checkbox"/> Bonus nascita  <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido  <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti  <input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.)  <input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede  <input type="checkbox"/> Altro                  Specificare:</p>
<p><b>Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo*</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Mensa aziendale  <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale  <input type="checkbox"/> Servizi di navetta  <input type="checkbox"/> Mobility manager  <input type="checkbox"/> Diversity manager  <input type="checkbox"/> Disability manager  <input type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia  <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi  <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative  <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico  <input type="checkbox"/> Altro                  Specificare:</p>
<p><b>Criteri adottati per le progressioni di carriera*</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Anzianità di servizio  <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti  <input type="checkbox"/> Formazione specifica  <input type="checkbox"/> Valutazione delle performance  <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni  <input type="checkbox"/> Altro                  Specificare:</p>

**Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)**

<b>MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO</b>		
	<b>M+F*</b>	<b>F*</b>
Dirigenti	€ 0,00	0,00
Quadri	€ 0,00	€ 0,00
Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
Operai	€ 0,00	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
di cui Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00

**Tabella 2.8 - Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento – al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)**

CCNL	Livello	Monte Retributivo Annuo Lordo		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro		
		<b>M+F*</b>	<b>F*</b>	<b>M+F *</b>	<b>F*</b>	
		Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		<b>TOTALE</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
		di cui Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

