

**Allegato**

**Parere MIT n. 2041 dell'08/06/2023**

Il quesito riguarda le imprese estere che, in quanto estere, non sono soggette agli obblighi di cui all'art. 46 del D.Lgs. 198/2006. Si è chiesto dunque se le stesse “possano ritenersi rientranti nelle ipotesi di cui al comma 3 quali “operatori diversi da quelli indicati al comma 2” e pertanto tenuti a presentare, entro sei mesi dalla stipula del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale. In caso affermativo si chiede se siano tenuti anche alla trasmissione della relazione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. Qualora questa interpretazione non fosse corretta si chiede come applicare le misure volte a favorire la parità di genere alle imprese estere. Analoghe considerazioni rispetto alla previsione di cui al comma 3 bis. In particolare si chiede l'ammissibilità di accettare da parte di imprese estere una certificazione di regolarità rispetto ad una normativa analoga nel paese di appartenenza in tema di diritto al lavoro di persone con disabilità e una relazione relativa all'assolvimento degli obblighi previsti da quella legge. Anche in questo caso si chiede se tali operatori siano tenuti alla presentazione della suddetta relazione alle rappresentanze sindacali”.

Il Ministero ha così risposto “l'art. 47 del D.L. 77/2021 trova applicazione “in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, nonché dal PNC”. Deve trattarsi, quindi, di investimenti correlati al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) o al Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC), a nulla rilevando - ai fini della sua applicazione - che l'operatore economico sia una impresa nazionale o estera. Nello specifico, l'art. 47 del D.L. 77/2021 ha introdotto delle misure finalizzate a promuovere l'occupazione femminile e giovanile negli appalti del PNRR/PNC. Nel caso in cui l'impresa partecipante sia estera, alla medesima potrà ritenersi applicabile il co. 3 del citato articolo, il quale riguarda le aziende con almeno 15 dipendenti, che - sebbene non tenute a presentare il rapporto biennale ex art. 47, co. 2, D.L. 77/2021 - entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenute a consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile. La risposta al primo quesito è dunque positiva, anche in relazione alla necessità della trasmissione della relazione alle rappresentanze sindacali e ai consiglieri regionali, in quanto l'impresa estera - avendo esplicato l'attività oggetto di appalto nel territorio italiano in seguito all'aggiudicazione - per tale attività è soggetta alla normativa italiana. In relazione al secondo quesito, afferente al co. 3-bis del citato art. 47, la risposta è positiva, anche in ordine alla trasmissione della certificazione alle rappresentanze aziendali, per le medesime ragioni svolte in relazione al comma 3 dell'art. 47. Dunque, l'impresa estera dovrà trasmettere la certificazione di cui all'art. 17 L. 68/99, con la quale attesti di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, vigenti in Italia”.

**F.to Dott.ssa Monica Facchiano**  
**Prot. n. 212455 del 23/12/2024 Class. X/4**