

Alessandra Servidori

Consigliera Nazionale di Parità Ministero
del Lavoro e delle Politiche Sociali

1 La solidità finanziaria delle famiglie

Il Convegno ABI HR 2011 mi consente di affrontare il contesto in cui ci troviamo a operare, e quindi di individuare possibili azioni congiunte in materia di politiche attive.

Alcune importanti considerazioni.

Nonostante la «tempesta perfetta» del debito in cui siamo entrati trascinati dalla crisi mondiale e la situazione economica non certo favorevole, le famiglie italiane mostrano una buona solidità finanziaria, a quanto emerge dal «Report trimestrale – indicatori di indebitamento, vulnerabilità e patologia finanziaria delle famiglie italiane», realizzato da ABI in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tra i trend più rilevanti, l'incremento dei finanziamenti per gli immobili (i mutui, in altre parole), dovuti a una ripresa del mercato immobiliare, conseguenza del calo di prezzo di diversi immobili e di tassi di interesse a livelli storicamente bassi.

In questo senso, l'indice di accessibilità all'abitazione è ancora in progressivo miglioramento, un trend che dura ormai da due anni (l'indice, lo ricordiamo, misura la

possibilità di acquisto della casa da parte della famiglia media, dato l'apporto del credito bancario, dei livelli di reddito e dell'andamento del mercato immobiliare). Ovviamente, non può essere altrimenti, la solidità delle famiglie è anche frutto di una politica «attenta» (per non dire restrittiva, confrontata con altri Paesi) delle banche italiane nell'erogazione dei mutui. Infatti, il rapporto medio tra valore del mutuo e valore dell'immobile in Italia è pari al 65%, mentre la media dell'Area euro è del 79% (con Germania 70%, Irlanda 83%, Spagna 72,5%, Francia 91%, Olanda 101%).

Una situazione che da un lato certamente riduce le risorse disponibili per le famiglie italiane, ma allo stesso tempo le protegge dal rischio di insolvenza. E quindi quando parliamo di politiche attive per le famiglie (che sono il motore della produttività e degli investimenti in quanto lavoratori, lavoratrici e consumatori) va da sé che il sistema di accesso e investimento bancario ha una importanza decisiva.

2 Sviluppo delle relazioni sindacali e industriali

Il Paese deve saper adeguarsi al nuovo che

Keywords: lavoro, relazioni sindacali, occupazione femminile

Jel codes: J21, J51

avanza in materia di sviluppo delle relazioni sindacali e industriali e quindi degli investimenti: nel 1993 l'accordo sulle relazioni industriali ha esasperato la centralizzazione della contrattazione e prodotto bassi salari e bassa produttività, ampliando così il capitalismo relazionale che ha fatto da interlocutore esterno; ora è necessario cambiare passo: per investire in Italia è necessario instaurare nuove relazioni industriali, smontando le rigidità, facendo evolvere il dialogo e l'accordo tra le Parti attraverso lo Statuto dei lavori in cui le Parti si adattano e adottano strumenti concreti di politiche attive.

La restituzione dell'organizzazione aziendale al datore di lavoro significa conciliazione e produttività, e stabilità significa certezza delle regole e stabilità della finanza pubblica (Italia FMI-OCSE), poi naturalmente certezza e costanza delle regole ma soprattutto procedure semplici per i controlli del capitale e dei costi del capitale umano concorrenti con gli altri Paesi europei. La parola merito significa anche mettersi in competizione.

Il Rapporto Censis ha saggiamente resistito alla tentazione di commentare la congiuntura, limitandosi a questo proposito a ribadire la tenuta del sistema Italia rispetto alle previsioni catastrofiche degli ultimi due anni. È importante sottolineare come si sia saputo garantire la stabilità attraverso interventi in quattro settori fondamentali: la sanità, con controlli e costi standard; la finanza locale: siamo usciti dalla trappola del 1976 con il finanziamento della spesa storica; il Pubblico Impiego: blocco delle assunzioni; la riforma Brunetta-Previdenza.

Peraltro il Documento di Economia e Finanza ha ben fissato gli strumenti e i provvedimenti con obiettivi correlati. «Non vi sono più spazi per ambiguità, per incertezze: la politica di rigore fiscale non è temporanea, non è una conseguenza imposta da una congiuntura economica negativa, non è imposta dall'Europa, ma è invece la politica necessaria e senza alternative per gli anni a venire».

È da questa affermazione che conseguono come tanti corollari gli indirizzi centrali della politica del Governo:

1 non sono possibili sviluppo economico ed equilibrio politico democratico senza stabilità e solidità della finanza pubblica;

2 l'equilibrio si realizza tanto dal lato della finanza pubblica quanto da quello della finanza privata;

3 l'unico messaggio trainante, nell'interesse del Paese, è che non esistono presupposti per una crescita duratura ed equa senza la stabilità del bilancio pubblico;

4 la crescita non si fa più con i deficit pubblici; di qui l'impegno a raggiungere entro il 2014, come richiesto dalla UE, un livello prossimo al pareggio di bilancio, da cui possa ripartire un sistematico incremento dell'avanzo primario allo scopo di ridurre il debito pubblico, il parametro che ha sostituito, nella disciplina europea, quel deficit che veniva preso a riferimento all'inizio del decennio. È in questo quadro che si innestano i capisaldi del Piano nazionale di riforme, che è necessario rispettare in questi due prossimi anni di governo di legislatura.

Secondo il DEF per il raggiungimento degli obiettivi «Europa 2020» per lavoro e occupazione occorreranno risorse comunitarie e nazionali per 3,5 miliardi di euro annui. La prima riforma che il Governo intende portare avanti è quella dell'apprendistato. Il Ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, ha in mano un'apposita delega (appena rinnovata dal «collegato lavoro»; legge 183/2010) per il rilancio di questa forma contrattuale.

A fine ottobre è stata siglata un'intesa fra Governo, Regioni e Parti Sociali (Cgil compresa) per una mappatura della normativa applicabile sui diversi territori e settori di attività. L'obiettivo è quello di superare gli ostacoli che tutt'ora frenano l'utilizzo di questo contratto, ancora caratterizzato da forte incertezza su aspetti operativi fondamentali come i titoli che consentono l'assunzione, l'espletamento degli obblighi formativi, le regole della formazione interna, la figura del tutor, la certificazione della formazione.

Sacconi punta sul nuovo apprendistato, soprattutto in questa fase di graduale uscita dalla crisi economica, per rendere più occupabili i lavoratori con basse qualifiche. Si punta in particolare sulla promozione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, mentre per l'apprendistato «professionalizzante», una delle quattro forme previste, la più diffusa nell'industria e nel terziario, si punterà a ottenerne un'attuazione uniforme e im-

mediata su tutto il territorio nazionale. L'altro obiettivo indicato nel Programma Nazionale di Riforma è il disegno di legge delega sullo Statuto dei lavori. Si intende arrivare a un nuovo Testo unico in materia di lavoro per semplificare il quadro attuale. Un set di norme capace di assicurare un nucleo di diritti universali e disponibili per tutti i lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori a progetto e le monocommittenze, mentre alla contrattazione collettiva sarebbero affidate le altre tutele che potranno essere definite nelle aziende e nei territori con intese anche in deroga alle leggi che valorizzano il ruolo degli organismi bilaterali. Uno dei punti fermi del PNR in materia di lavoro è che per recuperare competitività a livello internazionale le riforme «... devono creare le condizioni per favorire sistemi di contrattazione salariale e sviluppi del costo del lavoro coerenti con la stabilità dei prezzi...».

La stabilità va difesa ogni giorno, è una conquista faticosissima e durissima se la disciplina del rigore non è adottata sistematicamente: non è possibile adattare la spesa obbligatoriamente a quella storica e quindi bisogna scegliere, ora non è possibile detassare né il lavoro dei giovani, né quello delle donne.

3 Il contrasto al disinvestimento nel lavoro

Noi siamo chiamati a contrastare il disinvestimento nel lavoro, e in particolare il dato, davvero preoccupante, dei più di 2.242.000 italiani tra 15 e 34 anni che non sono impegnati in un'attività di studio, non lavorano e non cercano lavoro. Secondo il 55% degli italiani la situazione è aggravata dal fatto che i giovani non vogliono accettare occupazioni faticose o di scarso prestigio.

E calano anche gli imprenditori e i lavoratori autonomi (del 7,6% tra 2004 e 2009), a riprova di una perdita complessiva in termini di grinta imprenditoriale e lavorativa. Noi dobbiamo sostenere l'Italia degli ultimi anni che registra una de-specializzazione produttiva pericolosa: pur rimanendo il quinto Paese industriale del mondo, perde terreno in comparti importanti, come le calzature, gli elettrodome-

stici, i mobili e la gioielleria, e non basta a controbilanciare questo trend la tenuta dell'abbigliamento, del settore alimentare e dei macchinari.

Dobbiamo rilanciare l'uso del risparmio familiare, abbarbicato alla triade «mattoni, liquidità e polizze», senza guizzi di innovazione alcuna. Unica eccezione rispetto al clima di ristagno economico i fenomeni, a dire il vero venati di ambiguità, della moltiplicazione delle spese indesiderate (dalle tariffe dei servizi urbani, in continua crescita, alle imposizioni improprie, come i contributi scolastici aggiuntivi, o i parcheggi o le revisioni obbligatorie, per una incidenza totale stimata in 2.300 euro all'anno per una famiglia di tre persone); e degli eccessi di una urbanizzazione del territorio, non sempre giustificata.

4 Le relazioni industriali

Ecco perché è importante sporcarsi le mani e cercare e trovare nelle relazioni industriali il volano per ridare slancio al nostro Paese. Abbiamo condiviso e individuato molti strumenti innovativi che possiamo sviluppare a cominciare dal Piano triennale per il lavoro, all'Accordo Stato Regioni sulla formazione del 21 aprile scorso, l'Accordo sull'apprendistato sui tre livelli già prima citato.

L'Accordo sulla detassazione della produttività 2011, che deriva dall'applicazione dell'art 1, comma 47, legge 220/2010 che ha prorogato il regime di detassazione-imposta sostitutiva del 105 nel limite complessivo di 6.000 euro lordi delle erogazioni di produttività corrisposte ai lavoratori del settore privato, in attuazione dell'art. 53, comma 1, d.l. n. 78 del 31 maggio 2010: «somme erogate ai lavoratori dipendenti del settore privato, in attuazione di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali e correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale»; lo schema di accordo aziendale è buono poiché si aggancia ai contenuti del Ccnl (per il set-

tore del credito quello del 2007) in riferimento al lavoro, straordinario, supplementare e indennità di turno.

Poi si aggiunge che è possibile integrare l'elenco con altri istituti ex Ccnl 8 dicembre 2007, che, secondo le indicazioni tempo per tempo fornite da Ministero del Lavoro e Agenzia delle Entrate, possono beneficiare del regime di detassazione: indennità di reperibilità e intervento (art. 36); compenso corrisposto al personale che svolge attività di promozione e consulenza, ovvero è addetto a una succursale situata in località turistica o presso centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini, al sabato (nei casi di settimana lavorativa dal lunedì pomeriggio al sabato mattina o dal martedì al sabato) (art. 94, comma 7); indennità giornaliera nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18.15 ed entro le 19.15 (19.30 per le attività soggette a specifiche regolamentazioni) (art. 95, terzo comma); ore confluente in banca delle ore (sia quelle rivenienti dalla riduzione di orario di cui all'art. 94, comma 2, sia quelle concernenti prestazioni aggiuntive), qualora le stesse per risoluzione del rapporto di lavoro ovvero per passaggio ai quadri direttivi vengano monetizzate (art. 100); compenso per le prestazioni svolte nei giorni di riposo settimanale (art. 101, comma 3); specifico compenso pari al 20% della paga oraria per le prestazioni svolte nella giornata di domenica, nei casi in cui detta giornata non coincida con quella destinata al riposo settimanale (art. 101, comma 4); compenso per le prestazioni svolte nei giorni festivi infrasettimanali, laddove per le prestazioni svolte in tali giornate il lavoratore non chieda di fruire di un corrispondente permesso (art. 101, comma 5); compenso per le prestazioni svolte nelle giornate semifestive oltre il limite delle cinque ore (art. 101, comma 6).

È però necessario fare un passo avanti in un sistema di relazioni industriali ancora poco incline a sviluppare a livello territoriale e aziendale gli spazi che sono ormai conferiti dal quadro degli assetti contrattuali alla contrattazione di secondo livello, che è viceversa espressamente delegata a collegare la parte incentivante del salario al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e degli altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

L'ancora scarso sviluppo della contrattazione di secondo livello è dimostrato dal fatto che, nella maggior parte di questi accordi, anziché prevedere una regolamentazione su misura che incentivasse la produttività tenendo conto delle particolarità territoriali o aziendali, ci si è limitati a un mero richiamo degli istituti dei contratti collettivi nazionali. Il testo della legge è chiaro ove si fa riferimento alle sole somme che siano state erogate ai dipendenti del settore privato «in attuazione» di quanto previsto da accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali. E, come è logico, la produttività che scaturisce da una intesa collettiva opera sempre per il futuro, non potendo l'autonomia collettiva disporre della materia fiscale. Una soluzione di diverso tipo finirebbe peraltro per consentire alle parti sociali di aggirare il precetto normativo collegando la detassazione alle previsioni dei contratti collettivi nazionali e non invece ai contratti aziendali o territoriali. La legge, in quanto volta a sostenere un effettivo incremento di produttività indotto dalla contrattazione collettiva decentrata, non contempla la possibilità della correlazione ex post tra le somme erogate e la produttività; viceversa, proprio perché deve trattarsi di emolumenti versati «in attuazione» di contratti collettivi territoriali o aziendali, è evidente che vi deve essere il previo accordo territoriale o aziendale in applicazione del quale, pur in applicazione di un criterio meramente di cassa, le somme sono versate.

La circolare esplicativa 11 maggio 2011 n. 19 del Ministero del Lavoro e dell'Agenzia delle Entrate riprende peraltro la questione della forma degli accordi territoriali e aziendali. Coerentemente con il principio giuridico della libertà della forma di stipulazione degli accordi, non può essere imposta ai contratti collettivi la forma scritta, come più volte ribadito dalla giurisprudenza e come ricordato anche dalla circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011. Non può tuttavia non rilevarsi come, ai fini della prova e allo scopo di scongiurare contenziosi sul punto, la formalizzazione per iscritto sia quanto mai opportuna e anzi, come dice la nuova circolare, indispensabile.

Altro chiarimento riguarda quegli accordi territoriali o aziendali che recepiscano i contenuti di prassi aziendali e di accordi stipulati dal datore di lavoro con la collettività di la-

voratori, quanto a istituti come lo straordinario, il lavoro notturno, i turni, le clausole elastiche, ecc.: anche questi accordi territoriali e aziendali (e, si badi, non la semplice prassi o gli accordi stipulati dal datore con la pluralità dei lavoratori, bensì il loro recepimento) legittimano la applicazione della tassazione agevolata.

Considerate le obiettive condizioni di incertezza sull'ambito di applicazione della detassazione delle somme in oggetto e in applicazione delle norme dello Statuto dei contribuenti, la circolare esclude l'applicazione di sanzioni ai sostituti d'imposta che nei mesi di gennaio e febbraio abbiano applicato la detassazione su voci variabili della retribuzione in assenza di accordi o contratti collettivi di secondo livello seguendo il comportamento adottato negli anni passati. La disapplicazione delle sanzioni è subordinata tuttavia alla circostanza che i sostituti d'imposta effettuino il versamento della differenza tra l'importo dell'imposta sostitutiva già versato e l'importo effettivamente dovuto in applicazione delle ritenute ordinarie sui redditi di lavoro dipendente, comprensiva di interessi, entro il 31 luglio 2011.

5 Le iniziative per favorire l'occupazione femminile

È necessario andare oltre, ed esplorare le possibilità consegnate dall'Avviso comune del 7 marzo 2011 se vogliamo sostenere l'occupabilità femminile e comunque la conciliazione tempi di vita e di lavoro delle persone in azienda. È così infatti che siamo anche coerenti con l'elaborazione (a cui abbiamo partecipato e in sintonia con i contenuti dell'Avviso comune) della programmazione della Commissione Europea, negli organismi previsti per la condivisione della strategia di Lisbona 2015, e della programmazione triennale del Ministero del Lavoro con indicazioni chiare sugli strumenti da adottare per l'occupabilità femminile (mai prima di allora previsti in una programmazione istituzionale). Innanzitutto, abbiamo assunto, nel Piano Italia 2020, al punto 3 relativo alle relazioni industriali, la responsabilità di attivare l'Osservatorio Nazionale sulla Contrattazione, in capo al-

l'Ufficio della Consigliera, che oggi rappresenta lo strumento principale sul quale è stato incardinato l'Avviso comune del Ministro Sacconi e siglato dalle Parti Sociali il 7 marzo scorso per dare corso ad accordi contrattuali di secondo livello per la tassazione agevolata prevista per la produttività aziendale e quindi al raggiungimento di conciliazione tra il lavoro e la famiglia.

Noi stiamo lavorando in Commissione Consultiva prevista dal Testo Unico 81/2008 per la salute e la sicurezza sul lavoro per individuare tutte le prassi utili ad azioni interne ai luoghi di lavoro declinate per il genere (come previsto dalla norma), compreso il rischio da stress lavoro-correlato.

Stiamo collaborando con indirizzi e percorsi formativi con Civit e la Scuola superiore della PA per lo sviluppo delle norme nella PA previste dalla legge 5 sulla Riforma della PA sulla trasparenza e valutazione delle performance, a sostegno dei Cug e degli Oiv, strumenti operativi e attuati a sostegno della valutazione del lavoro femminile e della progressione di carriera nella P.A. Iniziative concrete sul territorio – in collaborazione con una partnership robusta composta da grandi enti come Inail, Cri, dalle Parti Sociali, dagli enti locali – sulla rete p/p dell'incontro domanda/offerta di lavoro sul versante dell'orientamento al lavoro per i giovani, le giovani, le donne adulte che vogliono rientrare nel mercato del lavoro e soprattutto stiamo lavorando per implementare gli strumenti contrattuali che garantiscono la prevenzione, la sicurezza e la flessibilità organizzativa e quindi la conciliazione lavoro/famiglia.

Abbiamo uno strumento fondamentale che è stato sottoscritto da tutte le Parti Sociali e da moltissime aziende che è rappresentato dalla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e che naturalmente colgo l'occasione per proporvelo (già sottoscritta comunque da Emil Banca-Credito Cooperativo, Banca Popolare di Milano).

Tale strumento, promosso dai Ministri Sacconi e Carfagna, si sta sviluppando capillarmente attraverso l'impegno della Rete delle Consigliere di parità territoriali. Naturalmente vi è una coincidenza tra i 10 punti della Carta e la batteria di strumenti dell'Avviso comune da adottare in azienda attraverso l'accordo tra le Parti, che può rientrare

nelle agevolazioni previste dall'art 53 della Finanziaria. Strumenti come la flessibilità lavorativa, il part time, i congedi parentali, la bilateralità anche per il sostegno della maternità, ecc. che vanno individuati e monitorati nell'impatto che possono arrecare in termini di benefici e produttività nel contesto dell'azienda. Noi auspichiamo che dallo sviluppo dell'Avviso comune e della Carta, l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata in capo alla Consigliera di parità abbia dall'ABI un sostegno robusto poiché ci sono tutte le condizioni per esplorare insieme una alleanza che si traduca in sistema di relazioni industriali robusto e costante.

Noi siamo chiamati anche come settore a esplorare la possibilità di linee di credito agevolato per donne. Un progetto interessante è quello denominato «Key woman»: le donne imprenditrici potranno chiedere un finanziamento, con gli stessi limiti di quello ordinario, da 10.000 a 1 milione di euro, ma lo potranno fare direttamente allo sportello dell'associazione di categoria o al Confidi, senza mai avere uno scambio diretto con la banca. La linea di prodotti finanziari lanciata da Artigiancassa e Cna (ma anche da altre associazioni di categoria) è nata per andare incontro alle principali difficoltà che le imprenditrici hanno quando devono conciliare lavoro e famiglia.

Molte sono ancora le difficoltà che si accentuano nei momenti legati alla gravidanza, al parto, alla crescita dei figli o in occasione di malattie o infermità. La linea «Key woman» comprende quattro tipi di finanziamenti, due a medio e lungo termine e due a breve termine.

Nel primo caso sono disponibili il prestito «Imprenditoria femminile», che finanzia l'acquisto di impianti e attrezzature per l'avvio o l'acquisizione di attività artigianali, e «Maternità» per l'acquisto di postazioni di telelavoro e di sistemi per migliorare l'attività lavorativa o l'assunzione di baby sitter e il pagamento di asili nido. Da sottolineare che gli strumenti sono flessibili e veloci con tempi di erogazione rapidi e tutto nella massima trasparenza. In caso di difficoltà è possibile sospendere la rata per un periodo da 5 a 9 mesi». A breve termine, infine, i prestiti «Gestione gravidanza» e «Malattia grave», in caso di malattia della titolare o di un familiare.

Strumenti fondamentali per aiutare «l'unico comparto imprenditoriale che cresce, quello femminile», che si potrebbe ulteriormente sostenere con un aiuto economico, se pur modesto, a ogni impresa che decide di assumere un lavoratore di quelle fabbriche per 5 anni. Allora sul micro credito e l'accesso al credito femminile dobbiamo cercare soluzioni diverse ma praticabili.

6 Conclusioni

Ho molto apprezzato il testo della piattaforma contrattuale del settore del credito: «Una banca integrata nelle economie di riferimento, vocata assai più all'intermediazione monetaria e ai servizi che alla finanza speculativa, dovrà innovare modelli organizzativi, canali distributivi, profili professionali, modelli inquadramentali, formazione, pari opportunità di sviluppo professionale, criteri di valutazione professionale».

Ho apprezzato la garanzia della previdenza complementare, il rafforzamento della parte relativa al TU 81 e alla prevenzione dello stress lavoro-correlato, il codice etico, il bilancio sociale, l'osservatorio pari opportunità. L'introduzione di una quota obbligatoria di almeno il 46% di donne nei percorsi di carriera perché risponde all'esigenza ovvia di valorizzare il personale femminile che naturalmente deve favorire la conciliazione dei tempi di vita dei lavori non solo delle donne ma anche degli uomini, anche per una questione di benessere organizzativo aziendale.

Maggiore flessibilità di lavoro, telelavoro, trasformazione del FT in PT per periodi a termine in particolare situazioni familiari, prolungamento del periodo di comporto per le persone affette da patologie oncologiche nonché permessi particolari, banca delle ore, il premio aziendale non deve essere decurtato dai periodi di maternità, congedi di paternità ma anche un impegno concreto di ai fini della carriera, considerare i periodi di astensione per maternità validi a tutti gli effetti.

Su questa parte che qualifica la piattaforma credo che il contratto potrà rappresentare veramente un passo in avanti dal punto di vista della qualità. Perché non si può più parlare di Responsabilità sociale dell'impresa se poi, nei conte-

nuti concreti, non si stabiliscono delle azioni concrete sviluppate in azienda. Ottimi i codici etici se però non rimangono inattuati nelle sue parti fondamentali che attengono all'organizzazione del lavoro, al benessere e al rispetto delle persone in carne e ossa.

Un welfare aziendale dunque che passa anche attraverso introduzioni di modularità del tempo di lavoro, di attenzione alle esigenze dei dipendenti, dell'invecchiamento attivo, del sistema famiglia/ lavoro che a questo punto è intesa come comunità.

Un welfare aziendale che si sperimenta attraverso il nuovo regolamento dell'art. 9 della legge 53 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 5 maggio che introduce nuove modalità di accesso ai progetti che non possono essere più progetti a fast food: devono essere progetti che consentono la sperimentazione di modalità organizzative sui congedi che poi possano rappresentare un modello virtuoso che l'azienda adotta sistematicamente e che poi magari mi produce flessi-

bilità e maggior produttività e quindi è soggetto alla tassazione del 10%.

Un welfare aziendale che si consolida attraverso la riproducibilità delle azioni positive e prassi individuati dai progetti finanziati dalla legge 125.

Infine una richiesta: la collaborazione da parte della Consigliera di Parità è ampia, chiedo reciprocità soprattutto per andare a sistema su un rapporto di relazioni che ci consentano scambio di informazioni e dati sull'attività del settore e impegno a implementare l'Osservatorio che oggi raccoglie un patrimonio di dati e prassi veramente straordinario a disposizione di tutti gli operatori del mdl.

Un Osservatorio interministeriale e interistituzionale frutto di un lavoro di mainstreaming anche di genere mai attuato, ora realizzato con un lavoro impegnativo delle persone e dei collaboratori dell'Ufficio della Consigliera del Ministero del Lavoro, prima di tutti, che poi si è allargato ad altre partnership. ■