



ReFlex

LA COMMUNITY DEL WELFARE AZIENDALE

MAGAZINE SEMESTRALE
DI APPROFONDIMENTO
E INFORMAZIONE
SUL PROGETTO REFLEX

Quarto Numero



Dipartimento per le politiche della famiglia

irs

ROMA
TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI

Contenuti e progetto editoriale a cura di: Cristiano Bernacchi e Mariano Lombardi

Indice

- 03.** FAMILY ACT E CONCILIAZIONE
VITA-LAVORO

- 05.** IL PNRR ED IL WELFARE AZIENDALE

- 06.** VII WORKSHOP REFLEX
*Applicazione e regolamentazione dello
smart working in ambito aziendale*

- 08.** I VIDEO DELLA COMMUNITY REFLEX

- 09.** CONFERENZA STAMPA FINALE DEL
PROGETTO REFLEX

- 12.** CONTRIBUTI

- 12.** PAGINE SOCIAL DEL PROGETTO

FAMILY ACT E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il 27 aprile 2022 è una data destinata ad entrare nella storia italiana, di quelle che segnano un prima e un dopo. Nella Gazzetta Ufficiale di quel giorno, infatti, è stata pubblicata quello che, senza alcun dubbio, rappresenta il più rilevante, sistematico e innovativo intervento legislativo a favore del nucleo familiare: la legge n.32 del 7 Aprile 2022 "Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia". Fortemente voluto dal Governo, creato e strutturato dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti, e noto a tutti come "Family act", esso punta – attraverso una serie di decreti legislativi che saranno emanati nel corso di due anni - a implementare la tutela della genitorialità e il work-life balance dei lavoratori dipendenti e autonomi: una rivoluzione che inciderà in maniera determinante nel tessuto sociale, economico e culturale dell'Italia. Rispetto al passato in cui gli interventi in materia erano spesso segmentati, affrontavano questo o quello specifico bisogno sociale, spesso anche in situazioni emergenziali, il Family act ha un approccio olistico. Gli obiettivi (parità di genere, sostegno delle nascite, condivisione della genitorialità, sostegno al lavoro femminile, equilibrio vita-lavoro etc.) vengono perseguiti in modo organico, attraverso interventi, agevolazioni, strumenti interconnessi. Un esempio pratico aiuta a rendere l'approccio più chiaro. Una donna può essere allo stesso tempo una moglie, una madre, una figlia, una lavoratrice: ciascun ruolo, ciascun

ambito di vita, genera bisogni di natura diversa. Rispondere a ciascuno di essi, contemporaneamente, creando sinergie tra i diversi interventi di sostegno economico, fiscale, sociale e amministrativo, è una condizione indispensabile per raggiungere risultati che siano positivi per la persona, il suo nucleo familiare ma anche per la collettività. Come ha sottolineato la Ministra durante la Conferenza conclusiva del Progetto ReFlex: "Le prospettive e le attese di vita, che riguardano anche i progetti personali di maternità e paternità o di scelta familiare, devono non solo essere messe nelle condizioni di potersi trasformare in concretezza e progettualità di vita, ma devono essere ritenute elemento necessario per contribuire allo sviluppo collettivo della nostra nazione". La conciliazione vita-lavoro, che è il tema al centro delle attività di ReFlex, con il Family act viene promossa attraverso interventi innovativi e di natura diversa. In primis viene riformata la disciplina dei congedi parentali in linea con la Direttiva Europea 2019/1158 del Parlamento europea. Nello schema di decreto approvato alla fine di giugno e che sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale alla fine dell'anno, entrerà nell'ordinamento italiano la nuova tipologia di congedi di paternità prevista ma ancora in via sperimentale nella Legge di Bilancio 2022: un congedo obbligatorio, della durata di 10 giorni lavorativi dal parto e autonomo rispetto al congedo del-

la madre. Sarà fruibile dal padre lavoratore nel periodo che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita che di morte del bambino. Parliamo di un diritto autonomo del padre lavoratore, che si aggiunge al congedo di paternità cosiddetto "Alternativo" che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. Sale da 10 a 11 mesi il congedo parentale del singolo genitore, per incontrare le esigenze delle famiglie monoparentali, come da 6 a 14 anni sale l'età dei bambini per cui è possibile richiedere il congedo. L'indennità di maternità è estesa anche alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste, anche per i periodi di astensioni legati a gravidanze rischiose. Viene sancita una priorità di accesso allo smart working per i lavoratori con figli fino ai 12 anni, e senza limiti di età in caso di figli disabili: qualunque misura tesa a scoraggiarlo o vietarlo (demansionamento, trasferimento, licenziamento) è da considerarsi nulla. In più, elemento davvero

rivoluzionario: nel quadro generale autonomi e professionisti vengono equiparati ai dipendenti privati. A testimonianza dell'approccio olistico del Family act, le misure sui congedi parentali vanno di pari passo con quelle relative agli incentivi del lavoro femminile attraverso l'introduzione, per esempio, di agevolazioni fiscali per le spese sostenute, i servizi domestici o di assistenza ai familiari con ridotta autonomia. E non può certo trascurarsi il sostegno alle spese scolastiche ed educative.

Il Family Act punta a intensificare gli interventi, alcuni dei quali già posti in essere come il bonus asili nido, a ridurre l'impatto economico sulle famiglie e favorire la condivisione degli impegni di genitorialità. Lungi dall'essere esaustivo, l'elenco di iniziative e campi di intervento del Family Act è davvero immenso: molto si sta facendo e molto ancora si farà, anche grazie ai fondi previsti dal PNRR, per rendere l'Italia un paese ancora più moderno, in linea con i più alti standard europei, e sviluppato.





IL PNRR ED IL WELFARE AZIENDALE

Approvato lo scorso luglio dal Consiglio dell'UE, il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è il programma che il Governo Italiano attuerà dal 2021 al 2026, grazie ai fondi che l'Unione Europea ha messo a disposizione con il Next Generation EU (NGEU). Uno strumento di programmazione tecnica ed economica attraverso il quale il Governo italiano intende superare gli effetti della pandemia e accompagnare imprese, enti e cittadini verso un nuovo modello o sistema paese, più resiliente e sostenibile. Tre gli asset strategici su cui si sviluppa il nostro Piano: innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale. Un piano complesso che conta su una dote di 222 miliardi, molti dei quali saranno destinati al settore della sostenibilità, punto strategico dell'intero piano che punta ad una rivoluzione verde verso una reale transizione ecologica. In questa partita, sembra che le aziende che si occupano di welfare aziendale possano dare un valido contributo al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che il Pnrr si è dato. Di questo ne è convinto il Dott. Emmanuele Massagli, presidente AWA (Associazione Italiana Welfare Aziendale) che, durante una recente intervista (Jointly) ha ricordato il lavoro dietro alla struttura di ogni piano di welfare aziendale, nel quale risiede un grande elemento di innovazione tecnologica al quale il Pnrr fa riferimento. Basti pensare alle piattaforme online oggi a disposizione delle aziende, che hanno permesso di passare da una complessa gestione di relazioni e piani ad una più semplice e snella gestione del welfare aziendale con uno strumento unico. Se quindi da un lato, aziende che operano o che adottano piani di welfare aziendale, possono offrire un elevato contributo di innovazione tecnologica al raggiungimento degli obiettivi del Pnrr, sempre in coerenza con il Piano si muove il comparto sul fronte della sostenibilità e mobilità.

Anche qui gli esempi non mancano: inserimento degli abbonamenti per mezzi pubblici tra le voci di utilità sociale, ma si potrebbe estendere anche a tutta la mobilità verde (biciclette, monopattini ecc.) o allo sharing. Possiamo quindi pensare al welfare aziendale come ad un modello ben collaudato che può contribuire al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Pnrr, ma dal punto di vista delle aziende quali opportunità offre il Pnrr? A questa domanda hanno già risposto tre specialisti in materia (Dott. Luca Barbieri, Dott. Giovanni Scansani e Dott.ssa Martina Tombari) con un articolo sull'ultimo numero di "Diritto & Pratica del Lavoro", dove si evidenzia che il welfare aziendale diventa un elemento qualitativo tra le offerte presentate dalle imprese che partecipano agli appalti finanziati con le risorse del Pnrr. Una delle norme introdotte per regolamentare l'accesso ai fondi del Pnrr infatti, prevede un sistema di premialità per tutte quelle imprese che hanno introdotto misure di welfare aziendale delineate in "Linee guida" precise. Azioni come: asili nido aziendali, integrazioni economiche alle indennità per congedi parentali, piani di formazione per pari opportunità e inclusione, identificazione di "diversity manager" in azienda ed altre. Quindi il vantaggio sarà reale per tutte quelle aziende e gli operatori economici che, grazie alle azioni di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro introdotte, potranno contare su un punteggio maggiore nelle graduatorie. Pare quindi che il welfare aziendale possa essere un elemento di slancio nel Pnrr che potrà contare sul know how delle aziende e dei lavoratori, che potrebbe contribuire positivamente in questo processo di trasformazione del futuro verso un modello nuovo, più sostenibile, inclusivo e resiliente.

VII WORKSHOP REFLEX

Applicazione e regolamentazione dello smart working in ambito aziendale

Il mese di giugno è iniziato con un interessante workshop della Community ReFlex sul tema dello smart working, analizzato dal punto di vista tecnico e normativo. Un appuntamento online durante il quale un esperto, l'Avvocato Elio Capodaglio, ha risposto alle tante domande delle aziende partner del progetto sullo smart working. Argomento di grande attualità la cui disciplina organica, come ha ricordato la Dott.ssa Elena Ferrari responsabile IRS dei vari workshop, è stata introdotta nell'ordinamento nazionale dalla legge 81 del 2017. Parte proprio da una breve panoramica su questa legge, l'intervento dell'Avvocato, che spiega come da un lato ha disciplinato in modo compiuto il lavoro agile mentre dall'altro lascia delle maglie molto larghe riguardo alla sua completa applicazione. L'avvocato definisce la legge come una cornice di principi generali, mentre il quadro inserito in questa cornice va dipinto dalle parti coinvolte: aziende, datori di lavoro e dipendenti. Un ruolo centrale in questa partita è l'accordo individuale tra le parti, poi l'assenza di precisi vincoli di orario e luoghi di lavoro, quindi la flessibilità nel tempo e nel luogo di lavoro, ed il possibile utilizzo degli strumenti tecnologici per rendere la prestazione in smart working. Si parla di possibile utilizzo, perché in realtà lo smart working può anche contemplare il mancato utilizzo di strumenti informatici e può quindi essere riferito anche a prestazioni di tipo manuale. Gli articoli 18 e 19 della legge, sono le norme cardine sul lavoro agile perché comprendono sia gli elementi costitutivi che i contenuti essenziali dell'accordo individuale tra le parti, che al

secondo comma prevede anche la responsabilità del datore di lavoro in ordine alla sicurezza e al buon funzionamento degli strumenti informatici messi a disposizione dal datore di lavoro, quindi sarà il datore di lavoro a dotare il dipendente di tali strumenti informatici. Va premesso che, come ricorda l'Avvocato, non esiste nel nostro ordinamento né tantomeno è presente nella Legge 81, un diritto a svolgere il lavoro agile in capo al lavoratore per conciliare lavoro e vita privata, anche se ci sono esigenze concrete non è previsto questo diritto. E' stato previsto solo incidentalmente dalla normativa emergenziale, con la pandemia (decreto Cura Italia), questo diritto solo per categorie specifiche di lavoratori in situazioni di fragilità personale o di complessità familiari. Esiste però, nella Legge 81, una priorità che il datore di lavoro deve riconoscere nel concedere la modalità di lavoro agile alle donne lavoratrici che abbiano concluso il congedo di maternità nei tre anni successivi a questo periodo di congedo. Mentre l'altra priorità che il datore di lavoro deve riconoscere, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, va assegnata ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità. Altro aspetto importante è che il lavoro agile non si configura come una nuova forma contrattuale di lavoro subordinato, è più semplicemente una diversa modalità di esecuzione del rapporto lavorativo che però resta identico secondo gli aspetti normativi ed economici. Infatti l'Art. 20 della Legge 81, spiega che c'è assoluta parità di trattamento economico e normativo tra i lavoratori in modalità agile (smart working) e quelli che svolgono il la-

voro in presenza. C'è poi l'aspetto della sicurezza sul lavoro nell'ambito dello smart working, regolato dall'art. 22. e che prevede come il datore di lavoro sia responsabile della sicurezza del lavoratore anche se svolta all'esterno, infatti il datore di lavoro è tenuto a fornire un'informativa (con cadenza annuale) sui rischi generati specifici connessi alla modalità di lavoro agile. Va però precisato che anche il lavoratore è coinvolto in questo processo di responsabilità, perché deve cooperare con il datore di lavoro all'attuazione delle misure di prevenzione che fronteggiano i rischi connessi allo smart working. Infine, l'art. 23 che risponde a molte delle domande poste dalle aziende, dice che il lavoratore in smart working è tutelato anche per infortuni che possono occorrere in itinere, ovvero nel percorso dalla propria abitazione al luogo esterno scelto per lo svolgimento della prestazione agile. Quindi l'infortunio è indennizzabile dall'INAIL, solo a certe condizioni: che il luogo scelto dal lavoratore risponda

ad esigenze stesse della prestazione lavorativa, o a finalità conciliative tra vita e lavoro, es. la propria casa troppo piccola e comunque che risponda a criteri di ragionevolezza. Va infine sottolineato che, tra tutti gli effetti della pandemia, uno dei pochi positivi è stato di sicuro la spinta propulsiva che ha dato nello sviluppo dello smart working, che ha permesso la continuità lavorativa e che attraverso una specifica normativa emergenziale (nel Decreto rilancio del 2020) Art. 90 commi 3 e 4, pongono il lavoro agile in forma semplificata in vigore fino al 31 agosto del 2022. E prevede la possibilità da parte del datore di lavoro di attivare lo smart working, unilaterale e senza necessità di stipula di accordi scritti tra le parti. Durante il mese di giugno si sono svolti altri workshop di confronto e riflessione sul percorso introdotto da ReFlex ed emerso come questa alleanza tra pubblico e privato possa servire da esempio in futuro per lo sviluppo di una nuova cultura del welfare aziendale.



I VIDEO DELLA COMMUNITY REFLEX

Durante le prime due annualità (2020-21) e nonostante le circostanze pandemiche, il progetto ReFlex (REconciliation and FLEXibility: reconciling new work and care needs) ha ottenuto risultati importanti grazie alle azioni di ricerca-studio e produzione dell'applicativo digitale (www.reflexerleaziende.it), rafforzando il legame tra settore pubblico e settore privato affinché le politiche di welfare aziendale siano sempre più diffuse, a beneficio delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie. Negli ultimi 6 mesi di vita del Progetto (2022), l'attività si è concentrata sulla comunicazione e diffusione dei risultati raggiunti, utili alla sensibilizzazione del grande pubblico, delle aziende e dei loro dipendenti, sui benefici derivanti dalle buone pratiche aziendali in tema di conciliazione vita-lavoro. Step finale di questa attività di comunicazione, è la diffusione attraverso i canali social, di 5 brevi video promozionali finalizzati a dare voce e sostanza alle tante iniziative messe in campo dalle aziende e che rispondono concretamente alle esigenze di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Questa specifica azione di comunicazione attraverso lo strumento video, segue lo stile del reportage che, come noto, consente di privilegiare le testimonianze dirette e approfondire sul campo alcune tematiche relative al welfare aziendale. Il reportage è stato realizzato da un video-cronista, nella veste di inviato speciale, il Dott. Davide Coero Borga, divulgatore scientifico e volto di Rai Cultura che per il Progetto ReFlex ha indossato i panni del "ficcanaso" in azienda. Una troupe "leggera" composta da un video-maker e Davide che hanno effettuato un viaggio

all'interno di alcune aziende partner del progetto, selezionate dal Dipartimento per garantire la giusta rappresentatività territoriale, settoriale e dimensionale del corpus aziendale coinvolto, al fine di scoprire in che modo stanno cambiando le imprese italiane e, più in generale, il mondo del lavoro. Un viaggio-reportage dove ha incontrato persone (dipendenti) che in azienda ricoprono ruoli diversi e con loro ha toccato alcuni punti chiave del Progetto quali: le testimonianze di welfare aziendale, la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, il supporto alla genitorialità, le azioni concrete a beneficio dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie. Il tono del reportage è colloquiale, leggero ed intimo per offrire uno spaccato reale di una giornata di lavoro in azienda. Il montaggio dei video, lineare così come il girato, si divide in episodi dove la macchina da presa riprende incontri, dialoghi, luoghi e situazioni tipo in azienda. I 5 video seguono il format della Serie Tv e approfondiscono attraverso un approccio informale, alcune pratiche di welfare aziendale adottate dalle aziende per venire incontro alle esigenze dei propri lavoratori. Tutti i video si concludono con un messaggio finale allo scopo di trasmettere l'approccio win-win delle pratiche di welfare aziendale, ovvero che sono utili sia alle aziende che ai lavoratori e alle lavoratrici. Il lancio ufficiale dei video si svolgerà a Roma il 23 di giugno, in occasione della conferenza stampa finale del progetto ReFlex. Presto i video saranno online su tutti i canali del progetto (YouTube, social e sito internet), e potranno essere condivisi da tutte le aziende per diffonderne i risultati.



<https://www.youtube.com/watch?v=RG0-mCZoH5I&t=7s>

CONFERENZA FINALE DEL PROGETTO REFLEX

Giovedì 23 giugno presso la Sala del Parlamento di Villa Ruffo a Roma, si è tenuta la conferenza finale del progetto ReFlex – Reconciliation and Flexibility: reconciling new work and care needs. Un appuntamento che oltre ai partner progettuali, ha visto la presenza anche della Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti. – Il progetto ReFlex – ha detto la Ministra – è un laboratorio importante in questo processo di costruzione sistemica delle politiche di welfare e di sostegno alle famiglie, dal quale abbiamo attinto per la definizione del Family Act e per la valutazione nell’ambito della certificazione per la parità di genere che abbiamo introdotto quest’anno.- La giornata, ricca di interventi è stata anche l’occasione per presentare in anteprima il teaser dei video realizzati, per la diffusione e sensibilizzazione di una nuova cultura del welfare aziendale, step finale del progetto. Una sorta di web serie in 5 episodi durante i quali il regista (Dott. Davide Coero Borga), nel ruolo del Ficcanaso, si è introdotto in alcune aziende per riprendere scorci di vita aziendale, incontrando le persone/dipendenti nel loro luogo di lavoro per parlare delle opportunità offerte dalle misure di welfare aziendale adottate in azienda. La conferenza finale è stato un momento importante sia per fare un primo bilancio del percorso intrapreso, attraverso le parole e i punti di vista dei rap-

presentanti istituzionali (Dipartimento per le politiche della famiglia) e dei partner scientifici (IRS e Università RomaTre), ma anche e soprattutto per ascoltare le impressioni e i suggerimenti del privato. L’originalità e l’intuizione del progetto infatti, risiede proprio in questa alleanza tra pubblico e mondo delle imprese che hanno collaborato alla costruzione e diffusione di un nuovo modello e cultura di welfare aziendale, più vicino alle persone. Proprio per condividere il punto di vista di Associazioni e mondo delle imprese sul progetto al quale hanno aderito, riassumiamo alcuni loro interventi durante la conferenza stampa finale di giovedì. Il primo è del Dott. Stefano Bottino dell’Associazione Bancaria Italiana. – Il progetto dal mio punto di vista è un ottimo esempio di sinergia tra pubblico e privato, l’approccio di ABI che oggi rappresento ha dimostrato particolare sensibilità verso il tema del welfare aziendale, affrontato attraverso la contrattazione collettiva. Infatti – prosegue – difficilmente nelle banche si realizzano iniziative del tutto unilaterali, settore che ci contraddistingue in Europa, con 3 lavoratori su 4 iscritti al sindacato, quindi il livello di rappresentatività sindacale in azienda è alto. Parlando di banche e di una dimensione aziendale significativa come numero di dipendenti poter contare su una cinghia di trasmissione, i corpi intermedi che aiutano a dialogare a capire bisogni ed esigenze

dei dipendenti per trovare risposte, di certo aiuta.- Il secondo intervento è stato quello della Dott.ssa Patrizia Ordasso di Intesa San Paolo che ha auspicato la prosecuzione della collaborazione attivata con ReFlex, un progetto che tra i suoi meriti, ha avuto anche la capacità di far interagire piccole e grandi realtà imprenditoriali e, creare un network, per dare la possibilità anche ad aziende di piccole dimensioni, di conoscere quello che si può fare sul mondo welfare aziendale è molto importante. A seguire ha preso la parola la Dott.ssa Sonia Malaspina di Danone per sottolineare le opportunità dello strumento di Intelligenza Artificiale realizzato con ReFlex, che permette di dare risposte anche alle realtà aziendali più piccole che magari non hanno ancora intrapreso percorsi di welfare aziendale. La Dott.ssa Malaspina chiude il suo intervento con un consiglio rivolto alle istituzioni, invitando a proseguire sul disegno di legge che consentirebbe all'interno della coppia la scelta del congedo, di certo questo aiuterebbe molto le persone.

L'ultimo intervento che ha chiuso i punti di vista delle aziende partner del e sul progetto, è stato del Dott. Vincenzo Summo di Nestlè, particolarmente soddisfatto per aver preso parte al percorso a nome dell'azienda, perché il dialogo tra pubblico e privato è un punto centrale per migliorare il nostro sistema di welfare aziendale. In chiusura il Dott. Summo ringrazia tutti i partner conosciuti lungo questa collaborazione e auspica la prosecuzione dello scambio di esperienze grazie alla piattaforma online realizzata che, 'continuerà ad essere un solido punto di riferimento per tutte le aziende interessate. C'è forte aspettativa infine, emersa con chiarezza tra le righe degli interventi del mondo delle imprese, per i video girati in alcune aziende e che presto saranno diffusi nei canali appropriati. Presto daremo informazioni sul giorno e canali di pubblicazione per diffonderne la visione, la loro condivisione sarà un aspetto importante nell'azione di sensibilizzazione sul welfare aziendale e sulle azioni di conciliazione vita-lavoro.





SEI UN'AZIENDA E VUOI RICEVERE GRATUITAMENTE
INFORMAZIONI SU PIANI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E
WELFARE AZIENDALE PER I TUOI DIPENDENTI?

UNA NUOVA WEB-APP E' A DISPOSIZIONE DI
TUTTE LE AZIENDE ITALIANE



ReFlex

LA COMMUNITY DEL WELFARE AZIENDALE



www.reflexperleaziende.it



Welfare aziendale

La conciliazione
vita-lavoro



Intelligenza Artificiale

Interroga la A.I.
per la tua azienda



Community aziendale

Iscrivi la tua azienda

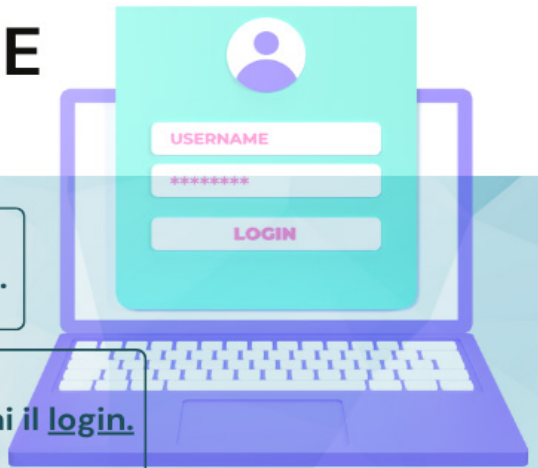


Inserisci una buona pratica

Condividi la tua iniziativa
di successo



REGISTRAZIONE



1. Registrati alla community con un tuo account.

2. Una volta registrato con username e pw fai il login.

3. Fornendo alcuni dati aziendali, potrai registrare la tua azienda.

4. A questo punto puoi scegliere se Interrogare la A.I. oppure inserire una buona pratica.

5. Bastano pochi e semplici dati della propria attività, per ricevere informazioni *tailor made* sulla propria azienda.

6. Oppure scegliere di inserire una buona pratica, per condividere la propria esperienza e aiutare l'algorithm ad affinare le sue risposte.

CONTRIBUTI

Il progetto ReFlex è finanziato dal programma Right, Equality and Citizenship (2014-2020) dell'Unione Europea. I contenuti di questa newsletter rappresentano i punti di vista dei partner progettuali e sono di loro esclusiva responsabilità. La Commissione Europea non si assume alcuna responsabilità per l'uso che può essere fatto delle informazioni che contiene.

PAGINE SOCIAL DEL PROGETTO

Per aggiornamenti e sviluppi del progetto ReFlex seguici su:



<http://famiglia.governo.it/politiche-e-attivita/politiche-europee-e-internazionali/progetti-europei/reflex/scheda-progetto/>



<https://www.facebook.com/ReFlexCommunity>



https://www.instagram.com/reflex_project

PER RIMANERE AGGIORNATI

Per informazioni o domande sugli strumenti di ReFlex:



www.reflexperleaziende.it



reflex@governo.it