



***Comune di Maglie***  
***Provincia di Lecce***

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
2022/2024**

## FONTI NORMATIVE

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Legge 10 aprile 1991, n.125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n.53;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche", artt.7, 54 e 57;
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216, "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n.246";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art.1 della Legge n.123/2007 in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- D.Lgs. n.150 del 27 ottobre 2009 Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21-23), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- D.Lgs 18 luglio 2011, n. 119, "Attuazione dell'art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183";
- Legge 23 novembre 2012, n. 215 recante disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni;
- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

- D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- D.L. 19 maggio 2020, n. 34 come convertito con la Legge 17 luglio 2020, n. 77.

## PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al D.Lgs. n. 198/2006 che, all'art.48, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

L'espressione AZIONE POSITIVA compare in ambito europeo all'inizio degli anni '80. Attraverso un'apposita Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità europea (n°635) le "Azioni Positive" diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. La raccomandazione viene recepita a livello nazionale nel 1991 dalla Legge 125 del 10 aprile 1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva, riprendendo ed amplificando i principi e le finalità che già altre leggi avevano introdotto. Da questo momento in poi, fino alle più recenti disposizioni in materia, l'obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità e di contribuire alla effettiva attuazione dei principi di parità anche mediante l'adozione di "azioni positive" ha rappresentato una precisa strategia di tutti gli enti al fine di rimuovere gli ostacoli e le discriminazioni che di fatto impediscono la realizzazione degli obiettivi di pari opportunità.

Le azioni positive sono pertanto lo strumento operativo previsto dal D.Lgs. n.198/2006 per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. Si tratta di misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli sostanziali che si frappongono allo sviluppo della persona in tutti gli ambiti relazionali per una piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure speciali in quanto intervengono per eliminare ogni forma di discriminazione e disparità di trattamento tra uomini e donne e temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Il Piano 2022/2024 individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire, e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, nonché a formare una cultura delle differenze di genere, promuovere l'occupazione femminile e realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Il Comune di Maglie ha puntualmente approvato i Piani triennali delle azioni positive, pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale.

## ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa e della dotazione organica dell'Ente.

L'attuale organizzazione dell'Ente consta di otto, più l'Ufficio Legale posto in posizione di staff del Sindaco, la cui responsabilità è affidata a dipendenti di cat. D incaricati di posizione organizzativa, oltre al Corpo di Polizia Locale diretto da una figura dirigenziale.

L'analisi della situazione del personale in servizio a tempo indeterminato e determinato presso l'Ente alla data del 01.04.2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne, dando dimostrazione di una sostanziale situazione di equilibrio di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche che evidenziano che l'impiego delle donne nel Comune di Maglie non incontra limiti e/o ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità.

Lavoratori	Dirigenti	Cat. "D"	Cat. "C"	Cat. "B"	Cat. "A"	totale
<b>donne</b>		11	13	9	1	34
<b>uomini</b>	1	4	18	13	2	38
<b>totale</b>	1	15	31	22	3	72

La situazione organica per quanto riguarda il personale di cat.D incaricato di funzioni di responsabilità di Settore (posizioni organizzative) di cui all'art.107 del D.Lgs. n.267/2000 è così rappresentata:

lavoratori	Cat.D
<i>Uomini</i>	3
<i>Donne</i>	6

È presente un Segretario Generale, uomo.

Pertanto, l'attuale composizione del personale non rende necessaria alcuna misura di riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n.198/2006, in quanto non sussiste un divario fra i generi. Infatti, per le categorie B e C sussiste una lieve prevalenza del genere maschile, mentre nella categoria D vi è una sostanziale prevalenza del genere femminile. La dotazione organica dell'Ente non prevede posti che siano prerogativa di soli uomini o solo donne.

Il Piano delle Azioni Positive 2022/2024 si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e sviluppo professionale;
- conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- tutela, quale valore fondamentale, del benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato;

- valorizzazione delle caratteristiche di genere con la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente, oltre che migliorare il benessere, la produttività e il clima lavorativo generale.

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone in continuità con il precedente Piano ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

## AZIONE POSITIVA N. 1: PARI E PARITÀ DI OPPORTUNITÀ

### **Obiettivo:**

Pari e parità di opportunità.

### **Finalità strategiche**

Il tema delle pari opportunità resta centrale tra le politiche rivolte al personale del Comune di Maglie, dedicando particolare attenzione all'armonizzazione dei tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di organizzazione e funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali.

A supporto della transizione al digitale, già ampiamente avviata, verranno incentivate le misure volte alla riduzione del *digital gap*, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti tra le dipendenti e i dipendenti dell'Ente, come quella che separa giovani e anziani. Per andare incontro al fabbisogno di nuove competenze sarà necessario programmare attività di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di muoversi in maniera disinvolta ed efficace nelle nuove frontiere digitali in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

### **Azione 1.1**

Lo svolgimento dei percorsi formativi che tengano conto delle esigenze di ogni lavoratore, consentendo la stessa possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, coinvolgendo inoltre anche lavoratori e lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

### **Azione 1.2**

Promozione di riunioni di Settore con ciascun dirigente/responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

### **Azione 1.3**

Garantire a tutti i/le dipendenti la possibilità di proporre richieste di partecipazione a corsi di formazione al proprio dirigente/responsabile di Settore e, per questi ultimi, al Segretario Generale.

### **Azione 1.4**

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento anche in modalità on-line senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

### **Azione 1.5**

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti

Dirigente/responsabili di Settore - Segretario Comunale - Ufficio Personale.

A chi è rivolto

A tutti i dipendenti.

## AZIONE POSITIVA N. 2: CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO

### **Obiettivo:**

Facilitare forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla migliore conciliazione tra tempi di vita e lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

### **Finalità strategiche**

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. In tale contesto, ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Il Comune di Maglie dedica particolare attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. Il lavoro agile, già massicciamente presente nell'Ente sin dall'inizio dell'emergenza sanitaria, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni legislative e contrattuali di volta in volta emanate, con l'obiettivo strategico di ridurre il *digital gap* tra i lavoratori/lavoratrici, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nell'organizzazione, come quella che separa giovani e anziani.

### **Azione 2.1**

Prevedere agevolazioni lavorative per le persone con disabilità e per i familiari che prestano assistenza a tali soggetti, al fine di consentire lo svolgimento di ogni attività collaterale e di aiuto alle persone in condizioni di disagio, nonché per i genitori di figli minori, garantendo quell'accomodamento ragionevole dell'orario di lavoro che permetta di coniugare gli interessi familiari con quelli dell'Amministrazione.

Prevedere nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di particolari esigenze familiari e di servizio, in considerazione anche di quanto disposto dall'art.9 della Legge n.53/2000 che promuove forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.

### **Azione 2.2**

Incentivare l'utilizzo della banca delle ore, al fine di migliorare la gestione del rapporto di lavoro in termini di flessibilità, nelle forme e modalità disciplinate dai vigenti contratti di lavoro. I lavoratori e le lavoratrici, attraverso tale istituto, sono messi nelle condizioni di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinarie, mediante creazione di un conto ore individuale. Nel conto confluiscono, su richiesta dei/delle dipendenti, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito, da utilizzarsi entro l'anno successivo. Le ore così accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o lavoratrice come permessi compensativi per necessità personali e familiari.

### **Azione 2.3**

Riconoscere priorità alle richieste di smartworking dei lavoratori genitori con figli minori di 12 anni (senza limiti d'età se disabili) o caregivers, favorendo la conciliazione tra i tempi di vita lavorativa e di vita familiare a tutti i lavoratori con compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, con la finalità di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne, per un'effettiva parità di genere sia sul lavoro che in famiglia.

#### Soggetti e Uffici coinvolti

Dirigente/responsabili di Settore - Segretario Comunale - Ufficio Personale.

#### A chi è rivolto

A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate.

## AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ

### **Obiettivo**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità in ugual misura al personale maschile e femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

### **Finalità strategica**

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance individuale e complessiva dell'Ente, favorendo l'utilizzo delle professionalità interne.

### **Azione 3.1**

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

### **Azione 3.2**

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

### **Azione 3.3**

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

### **Soggetti e Uffici coinvolti**

Dirigente/responsabili di Settore - Segretario Comunale - Ufficio Personale.

### **A chi è rivolto**

A tutti i dipendenti.

## AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE

### **Obiettivo**

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

### **Finalità strategica**

Sensibilizzare il personale dipendente sull'importanza delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda il dirigente/responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

### **Azione 4.1**

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti al Dirigente/responsabile di Settore sul tema delle pari opportunità.

### **Azione 4.2**

Informare e sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio periodico di comunicazioni. Informare i cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

### **Azione 4.3**

Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

### **Azione 4.4**

Promuovere azioni positive dirette alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.

Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative diverse da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra Settori diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. L'eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

### **Azione 4.5**

Assicurare il pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;

- nel caso siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili, gli stessi siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti

Dirigente/responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto

A tutti i dipendenti.

## **DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività della relativa deliberazione di approvazione. Da tale data il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Il Piano potrà essere implementato o aggiornato annualmente dove se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Si prevede la possibilità, nel periodo di vigenza, di tenere conto di eventuali pareri, contributi, informazioni, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di curare, alla scadenza, un adeguato aggiornamento del Piano.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.