



Equality For Work and Life (EQW&L)

Silvana Bombardieri

Ottobre 2024



Indice

Introduzione	3
1. Obiettivi del progetto EQW&L.....	4
1.1 IL PARTENARIATO.....	5
1.2 ATTIVITÀ E FASI DEL PROGETTO.....	5
Conclusioni	11

Introduzione

Conciliare vita privata e professionale vuol dire trovare un equilibrio soddisfacente tra i diversi ambiti, di vita e di lavoro, a livello pubblico e privato, con riferimento agli impegni che ognuno di noi assume all'interno della società e al diritto che abbiamo di godere del tempo libero. L'insieme delle politiche e misure di conciliazione rappresenta un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali e si ripropone di fornire strumenti che, rendendo compatibili sfera lavorativa e sfera familiare, consentono a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno della società.

Il progetto **Equality for work and life**, finanziato dalla DG Occupazione della Commissione Europea nell'ambito del programma EaSI (*Programme for Employment and Social Innovation*) e realizzato dall'Anpal, ha elaborato e testato una serie di strategie, un nuovo modello di intervento e un kit di strumenti per facilitare l'accesso al mercato del lavoro dei disoccupati - donne ma non solo donne - che sono ostacolati nell'ottenere e mantenere un lavoro dalle loro esigenze di equilibrio tra lavoro e vita privata.

Con il termine conciliazione non si fa solo riferimento all'esigenza di conciliare il lavoro e le responsabilità familiari (prendersi cura di figli, dei familiari in età avanzata o di persone con disabilità e/o non autosufficienti) – ma significa anche, in una definizione più ampia come quella adottata in questo progetto, la necessità di equilibrio tra vite con ritmi diversi che possono includere esigenze di cura di sé, esigenze di formazione o istruzione, esigenze di sviluppo della sfera personale (questo può essere il caso, ad esempio, di persone impegnate in attività politiche o di volontariato).

1. Obiettivi del progetto EQW&L

Per la realizzazione del modello di intervento, il progetto EQW&L si è concentrato su tre obiettivi principali:

- 1) **sui sistemi dei servizi per l'impiego** proponendo e sperimentando strategie che la rete italiana dei PES (*Public Employment Services*) può utilizzare per supportare le persone che entrano o rientrano nel mercato del lavoro particolarmente vulnerabili a causa delle loro esigenze di conciliazione vita-lavoro;
- 2) **sulle persone** - tutti coloro che sono nel loro ciclo di vita lavorativa attiva, disoccupati o in fase di reinserimento nel mercato del lavoro - sia donne che uomini con responsabilità di cura e/o altre esigenze di conciliazione, ma anche i giovani che cercano di entrare nel mercato del lavoro e chiedono di conciliare le esigenze lavorative con la vita sociale e personale
- 3) **sulle imprese** - e in particolare sulle PMI (piccole e medie imprese) e sulle imprese sociali, che offrono rilevanti opportunità occupazionali per le donne, ma incontrano maggiori difficoltà rispetto alle aziende più grandi nell'attuazione di politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata.

La metodologia utilizzata nel progetto è stata di tipo quantitativo/qualitativo, pre-post all'interno di un gruppo e tra gruppi, prevedendo la progettazione e la quasi-sperimentazione di un modello di intervento e di un kit di strumenti per la conciliazione vita-lavoro per adattare gli interventi a ogni singolo caso. Nelle regioni/località italiane selezionate nel progetto **Campania, Toscana, Piemonte e Trento** è stato utilizzato questo approccio metodologico quantitativo e qualitativo per verificare l'efficacia dell'intervento EQW&L nel sostenere i disoccupati a trovare un lavoro durante il periodo di osservazione.

Il valore aggiunto del progetto consiste nell'approccio integrato, innovativo e *multi-stakeholder oriented*, che combina:

- l'obiettivo di definire strategie e schemi di collaborazione incentrati sul *Work life balance (WLB)*, raccogliendo partnership multi-stakeholder (PES, PMI e parti sociali) e promuovendo un approccio non stereotipato al *Work life balance*;

- l'obiettivo di definire e testare strumenti concreti a supporto del *Work Life Balance*, incorporando alcune delle esperienze più significative a livello europeo.

1.1 Il partenariato

La natura multilivello e multinazionale del consorzio, composto da diversi candidati, co-richiedenti e associati a livello nazionale ed europeo, è stato un elemento chiave di questo progetto. L'approccio di condivisione dell'esperienza è finalizzato a condividere conoscenze, pratiche promettenti e strumenti per definire il modello di intervento, il *Toolkit* e il materiale formativo per i PES, il piano di attività di sensibilizzazione e il *business case* per l'implementazione del *Work Life Balance* (WLB) nelle PMI.

CAPOFILA:

ANPAL – Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

PARTNERS:

Fondazione Giacomo Brodolini - FGB
Gruppo Cooperativo Gino Mattarelli - CGM
Resource Center for Men - REFORM
Spanish Institute for Women and Equal Opportunities - IWEO
UIL
Work Life Hub - WLB HUB

ASSOCIATI:

APL - Agenzia Piemonte Lavoro
Provincia Autonoma di Trento
CGIL
CISL
Department for Equal Opportunities of The Italian Presidency of The Council - DOP
European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest - CEEP
European Trade Union Confederation - ETUC
National Institute of Social Security - INPS
Regione Campania
Regione Toscana

1.2 Attività e fasi del progetto

Nel progetto è stato previsto un percorso strutturato in sei fasi.

I FASE (dicembre 2018 – aprile 2019) – In questa prima fase i partners del progetto hanno condiviso conoscenze, pratiche e strumenti per definire il modello di intervento, il kit di strumenti, il piano di attività di sensibilizzazione e le linee guida della ricerca. Con l'obiettivo di massimizzare la partecipazione dei partner transnazionali riducendo al minimo i costi, sono state utilizzate le strutture delle *web conference* per organizzare una serie di workshop che hanno coinvolto tutti i co-richiedenti con l'obiettivo di selezionare strategie e pratiche efficaci di conciliazione vita-lavoro e ad adattarle al *Toolkit*. Il modello di intervento, il kit di strumenti e il piano di attività di sensibilizzazione così ottenuto sono il risultato della collaborazione tra un gruppo internazionale di esperti in materia di conciliazione vita-lavoro e occupazione.

Un'attenzione particolare nel *Toolkit* è rivolta alla definizione del *business case* per l'implementazione del *Work Life Balance* nelle PMI, sulla base delle intuizioni condivise da IWEQ dall'esperienza della rete spagnola e alla progettazione di un piano di attività di sensibilizzazione. In questa fase vengono messe a punto le procedure di pilotaggio e i contenuti formativi per il personale dei PES che implementa il modello di intervento e il *Toolkit*; i contenuti formativi sono definiti in base alle loro esigenze e con il loro diretto coinvolgimento.

Dato il carattere sperimentale di EQW&L, è stata prevista la partecipazione continua di un team di ricercatori/formatori. Ogni ricercatore/formatore aveva il compito di collaborare con il personale dei PES nelle loro attività legate al progetto e nella raccolta di dati e informazioni rilevanti per le attività di monitoraggio/valutazione richieste per le attività di valutazione.

Negli ultimi due mesi di questa fase sono state attivate le reti locali per l'erogazione dei servizi di conciliazione vita-lavoro.

Durante questa prima fase, il *Toolkit* EQW&L è stato creato, finalizzato e reso disponibile online in italiano e in inglese nel sito web del progetto (<https://equalityforworkandlife.eu/>).

I risultati di questa fase sono stati:

- Struttura e schema del *Toolkit* (EN, IT)
- Materiale per la formazione
- *Business case* per l'equilibrio vita-lavoro nelle PMI e piano di attività di sensibilizzazione
- Procedure di ricerca e manuale per la realizzazione del progetto
- Reti locali per la fornitura di servizi di conciliazione vita-lavoro

II FASE – Testing EQW&L *Toolkit* (maggio 2019 - maggio 2020) - Le attività della Fase II hanno subito un forte impatto a causa della crisi del COVID19. Le attività di test con gli utenti sono state completamente interrotte a causa del blocco da fine febbraio a giugno 2020. I centri PES sono stati chiusi, anche se gli operatori PES hanno continuato a lavorare in remoto.

Come conseguenza del blocco del COVID-19 e per portare avanti i test EQW&L, le attività della Fase II sono state prolungate fino a ottobre 2020. Ma anche dopo la fine del blocco in Italia, i centri SPO hanno incontrato difficoltà nel continuare le attività di test con i disoccupati che erano stati prima coinvolti nel test del *Toolkit*, poiché alcuni partecipanti hanno smesso di visitare il centro SPO e il loro percorso di reinserimento nel mercato del lavoro. A causa di queste difficoltà nel mantenere i contatti con i partecipanti mirati e al fine di continuare le attività di sperimentazione del progetto, i centri PES hanno lavorato su approcci alternativi.

Su iniziativa di CGM, in alcuni territori della sperimentazione, è stata inserita la figura del *Welfare Manager*; si tratta di professionisti/e che vivono e lavorano nel territorio di riferimento e che conoscono i servizi e il tessuto. Hanno competenze per co-progettare piani di welfare non solo con le aziende, ma anche con le persone che hanno necessità di

conciliazione. Durante la sperimentazione del *Toolkit*, i centri PES della *Provincia Autonoma di Trento* hanno avviato una collaborazione con il *welfare manager* del consorzio di cooperative CGM, individuando e mappando tutte le risorse locali disponibili e proponendo risposte praticabili ai bisogni di *Work Life Balance* (WLB): la partnership ha prodotto una mappa di orientamento del WLB per ogni centro PES coinvolto, elencando tutti i servizi locali di welfare esistenti che potrebbero supportare gli utenti PES con esigenze di conciliazione vita-lavoro, e una “linea di conciliazione”, individuando i bisogni più urgenti in termini di conciliazione vita-lavoro in ogni territorio. I responsabili del welfare si sono relazionati con gli operatori dei SPI anche attraverso un percorso formativo modulare “su misura”, creato e sviluppato sulla base di richieste più generali o tenendo conto di aspetti locali sui temi della conciliazione, della gestione del tempo, della gestione del tempo nell’orientamento al lavoro.

Anche i centri PES della *Toscana* e del *Piemonte* hanno lavorato in sinergia con i responsabili del *welfare* di CGM e hanno mappato i servizi di welfare territoriale già esistenti. Nella Regione Toscana, i centri PES hanno arricchito il *Toolkit* EQW&L con una sezione aggiuntiva incentrata sui finanziamenti regionali per le emergenze COVID-19, sulle misure e le pratiche per sostenere i bisogni di conciliazione vita-lavoro e sulla mappatura dei fornitori di servizi di welfare nei loro territori.

I centri SPO piemontesi hanno proseguito il lavoro con gli utenti mirati, mentre hanno realizzato il corso di formazione con i responsabili del welfare di CGM, concentrandosi sull’empowerment degli operatori SPO attraverso l’uso del *Toolkit* EQW&L e sulle sinergie tra servizi pubblici e privati per affrontare i bisogni di conciliazione vita-lavoro.

A causa di queste modifiche nell’implementazione delle attività, anche l’approccio quasi sperimentale ha dovuto essere modificato ed è stata definita una strategia per raccogliere dati affidabili al fine di valutare l’impatto del *Toolkit* EQW&L.

I risultati di questa fase sono stati:

- *Toolkit* EQW&L con l’allegato aggiuntivo dedicato alla Toscana sui finanziamenti, le misure e le pratiche regionali per l’emergenza COVID-19.
- Provincia autonoma di Trento - Mappe PES dei servizi territoriali e linea concettuale di conciliazione.

III FASE – Analisi dei dati (giugno 2020 - settembre 2020) - Le attività della Fase III, previste a partire da giugno 2020 fino a settembre 2020, sono state anch’esse fortemente influenzate dalla crisi del COVID19 e dalla sua lunga durata. Poiché le attività della Fase III si basavano in larga misura sulle attività sperimentali e sui test del *Toolkit* EQW&L nei centri PES, il loro inizio è stato rinviato alla fine di settembre 2020. Questa proroga ha causato il calo degli utenti dei PES che avevano iniziato il loro percorso all’interno della sperimentazione EQW&L, delle sostituzioni e delle aggiunte tra gli operatori dei PES che sono stati prima formati sul *Toolkit* EQW&L e delle conseguenti lacune nei dati raccolti dalla sperimentazione sui territori; è stato necessario, quindi, rimodulare l’analisi e la valutazione dei dati del progetto EQW&L e ci si è concentrati sulla valutazione dei gestori e degli operatori dei PES che hanno

testato lo strumento nel loro lavoro all'interno, ma non solo, della sperimentazione EQW&L.

Da ottobre a dicembre 2020, il team di valutazione di FGB ha condotto un totale di 21 interviste qualitative, 18 delle quali con i responsabili e gli operatori dei PES di ciascun centro PES coinvolto nella sperimentazione. Inoltre, due interviste di valutazione hanno coinvolto il coordinamento nazionale dell'ANPAL, concentrandosi in particolare sui rapporti con i territori e sulla possibilità di *upscaling* del progetto a livello nazionale dopo la chiusura del progetto. Infine, un'intervista è stata dedicata al ruolo del *welfare manager* e alle sue attività con gli operatori dei PES e agli ulteriori sviluppi delle sinergie in futuro. Le interviste sono state condotte su piattaforme di videoconferenza e tramite telefonate.

I risultati di questa fase sono stati:

- Modelli di questionario per le interviste
- Relazione che illustra i risultati dell'intervento.

IV FASE - Monitoraggio e Valutazione (dicembre 2018 – febbraio 2021) - Le attività di monitoraggio hanno riguardato tutte le fasi del progetto e la valutazione del kit di strumenti EQW&L in termini di trasferibilità, economicità e fattibilità, nonché la qualità della ricerca condotta in parallelo alle attività di ricerca. Il processo di monitoraggio e valutazione è stato condotto e supervisionato dalla Fondazione Giacomo Brodolini - FGB.

I principali output del monitoraggio e della valutazione in questa fase sono il Rapporto di monitoraggio finale, che copre le attività dal 1° giugno 2020 al 28 febbraio 2021, e il Rapporto di valutazione ex post (finale), basato sui dati raccolti nella Fase 3, che forniscono una valutazione complessiva delle attività svolte durante l'attuazione del progetto e dei loro impatti, compresa una valutazione della possibilità di sistematizzare l'uso del kit di strumenti EQW&L nei territori locali di sperimentazione e di estendere l'intervento a una più ampia popolazione regionale e nazionale.

I risultati di questa fase:

- Rapporto di monitoraggio finale
- Rapporto di valutazione ex post (finale)

V FASE – Diffusione e divulgazione (febbraio 2019 - febbraio 2021) - La fase V è stata dedicata alla definizione di strategie appropriate per l'*upscaling* del modello e del Toolkit proposti e per la loro diffusione a un pubblico più ampio. Innanzitutto, la strategia ricorda l'importanza di avere un partenariato eterogeneo che non solo conferisce al progetto stabilità in termini di realizzazione, ma fornisce un'ampiezza di prospettive, collegamenti esterni, canali di accesso e credibilità con molteplici pubblici esterni per l'*upscaling*.

La strategia si è basata su due parti separate, ma strettamente collegate. Il suo scopo è descrivere come verranno raggiunti gli obiettivi del progetto e sostenere il coordinamento delle varie attività. Si tratta della comunicazione interna al progetto e della sensibilizzazione esterna.

Le attività del progetto sono state ampiamente aggiornate e visibili sul sito web del progetto <http://www.equalityforworkandlife.eu>: il sito è stato regolarmente aggiornato con notizie sugli incontri organizzati con le autorità regionali e i Servizi Pubblici per l'Impiego a livello locale sul Toolkit, sulla presentazione delle attività di sperimentazione e sui programmi di formazione con gli operatori dei PES e i responsabili del Welfare di CGM.

Il *Toolkit* EQW&L, già accessibile pubblicamente nella sezione Risorse del sito web nella sua versione italiana e inglese (<http://equalityforworkandlife.eu/toolkit/>), è stato aggiornato a febbraio 2021 per includere alcune sezioni aggiuntive sulla legislazione italiana e sulle misure di emergenza COVID-19 relative alla conciliazione vita-lavoro.

Il sito è stato ulteriormente animato con due interviste in podcast a Hilde Olsen, che coordina il lavoro della Rete europea dei servizi pubblici per l'impiego presso la Commissione europea, e a Giorgio Luigi Riso, responsabile dello sviluppo e della gestione delle iniziative di politica del lavoro della Regione Piemonte. Il podcast è stato ulteriormente diffuso attraverso i canali social media dei partner e sul sito web di *WorkLife Hub* (accessibile qui: <http://worklifehub.com/podcasts/equality-for-work-and-life>).

La Conferenza finale, disponibile on demand sul canale Youtube della Fondazione Giacomo Brodolini, si è svolta online come webinar "Le buone pratiche di EQW&L per le politiche di conciliazione, i servizi per il lavoro e il welfare territoriale" il 25 febbraio 2021. Il webinar ha ripercorso e discusso le fasi del progetto EQW&L, dalla metodologia alla base delle attività e della creazione del *Toolkit* EQW&L, alle fasi di sperimentazione sul territorio, alle nuove prospettive in termini di *Work-Life Balance* e agli sviluppi della direttiva europea in materia.

Alla fine di febbraio 2021, il progetto EQW&L è stato selezionato dalla Rete Europea dei Servizi Pubblici per l'Impiego (PES) come *best practice* nella promozione della parità di genere e della conciliazione vita-lavoro.

I risultati di questa fase sono stati:

- Webinar EQW&L 21 gennaio 2021 Zoom Rapporto di partecipazione
- Conferenza finale EQW&L 25 febbraio 2021 Zoom Rapporto di partecipazione
- Relazione finale (IT, EN).

VI FASE - Project management (Dicembre 2018 – Febbraio 2021) - In conclusione, la Fase VI ha riguardato le attività di gestione e coordinamento del progetto che sono state ampiamente aggiornate e visibili sul relativo sito web <http://www.equalityforworkandlife.eu> con notizie regolarmente aggiornate sugli incontri organizzati con le autorità regionali e i Servizi per l'impiego a livello locale, sul Toolkit, sulla presentazione delle attività di testing e sui programmi di formazione con gli operatori dei PES e i *welfare manager* di CGM.

Il 7 luglio 2020 è stata organizzata una missione virtuale con il capo unità della DG Occupazione, affari sociali e inclusione Direzione C1 Jiri Svarc e la funzionaria della Commissione Sonia Jemotte, con la partecipazione di tutti i partner del Consorzio. L'incontro è stato suddiviso in 6 sessioni principali, ognuna dedicata a un aspetto di EQW&L

(panoramica del progetto, presentazione del *Toolkit* EQW&L, *focus* sui territori, attività e ruolo del *welfare manager*, attività di comunicazione e disseminazione del progetto, ulteriori sviluppi sulla legislazione italiana e il suo impatto sulle attività del progetto EQW&L). I partner di EQW&L hanno avuto la possibilità di discutere e chiarire diversi aspetti del progetto con la Commissione.

A causa dell'emergenza prolungata del COVID-19, la terza riunione del Comitato direttivo si è tenuta *online* l'8 ottobre 2020 e solo i partner italiani hanno partecipato alla discussione. I partner europei del Consorzio sono stati regolarmente aggiornati via e-mail sui progressi della sperimentazione EQW&L nei territori e sugli ulteriori sviluppi. La discussione si è concentrata sulla definizione delle fasi finali del progetto in base alla situazione della pandemia in corso. I partner hanno colto l'occasione per discutere dei possibili aggiustamenti dovuti al COVID 19 e di come incorporare le misure e le conoscenze acquisite durante la crisi sulla WLB per potenziare e moltiplicare gli impatti positivi del progetto EQW&L.

A causa della pandemia COVID-19, l'Anpal ha richiesto una proroga di tre mesi rispetto alla durata originariamente prevista, che è stata approvata dalla Commissione. Il progetto è quindi durato 27 mesi, con la sua chiusura ufficiale il 28 febbraio 2021.

I risultati di questa fase sono stati:

- Verbali della missione virtuale

Conclusioni

La versione finale del *Toolkit* EQW&L, disponibile in italiano e inglese nel sito web del progetto, è composta da quattro parti principali:

- una prima parte incentrata sul contesto che ha fornito le informazioni chiave sul progetto EQW&L;
- una seconda parte sulle definizioni - con una panoramica sull'equilibrio tra lavoro e vita privata e i relativi diritti dei lavoratori;
- una terza parte incentrata sui contenuti - che descrive gli strumenti per lavoratori/lavoratrici e PMI;
- una quarta parte include una lista di controllo per individuare le esigenze del WLB di centri/servizi per l'impiego e uno strumento di valutazione per le imprese per valutare i diversi livelli di esigenze di conciliazione tra lavoro e vita privata.

A seguito della crisi pandemica COVID-19, i partner del progetto hanno aggiornato il *Toolkit* elencando le pratiche di emergenza WLB implementate e promosse dal governo nazionale italiano per affrontare la situazione di blocco.

La sperimentazione ha dimostrato che EQW&L è uno strumento valido per assistere gli utenti (donne o uomini) nelle loro esigenze di conciliazione per entrare o rientrare nel mercato del lavoro.

Un'altra azione significativa intrapresa dal progetto è stata la promozione sul campo dello strumento nelle riunioni introduttive. Il progetto mira ad aggiornare le competenze e il *know-how* dei fornitori di servizi di conciliazione, ossia servizi per l'impiego o altre posizioni all'interno delle PMI. Il progetto è riuscito a promuovere azioni in questa direzione oltre ad offrire la possibilità di praticare una specifica modalità di operare in tal senso. Trovare soluzioni locali è un elemento importante affinché questo progetto possa offrire opportunità di sviluppo locale.

Replicabilità e sostenibilità del progetto

In termini di valore aggiunto europeo, replicabilità e sostenibilità del progetto, il *Toolkit* si è rivelato uno strumento facilmente adattabile e la sua efficienza è una caratteristica specifica che potrebbe consentire l'espansione e l'applicabilità del progetto ad altri contesti regionali e nazionali. L'accurata elaborazione teorica e metodologica del *Toolkit* necessita solo di essere aggiornata con nuove informazioni (ad esempio includendo esempi di buone

pratiche) da adottare in nuovi contesti. La sua struttura si è rivelata efficace nell'aiutare gli operatori nell'identificazione dei bisogni di conciliazione nonché nella formulazione di un piano di azione per soddisfare tali esigenze. Inoltre, lo strumento può essere utilizzato per creare istanze di sensibilizzazione sul tema della conciliazione vita-lavoro.

Il progetto ha sensibilizzato sul tema dei servizi per l'impiego e gli utenti, anche grazie allo sviluppo di nuovi strumenti per affrontare le problematiche legate alla conciliazione. In particolare, il *Toolkit* ha migliorato i processi di *problem solving* sia riguardo alla tempistica degli interventi, sia all'ampliamento e diversificazione delle soluzioni praticabili, il che significa raggiungere i singoli obiettivi in modo più rapido e accurato.

Un effetto collaterale inaspettato è stato l'incremento della conoscenza delle problematiche legate alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e delle loro esigenze di conciliazione: si può migliorare la capacità di organizzare il proprio tempo così come la volontà di entrare o restare nel mercato del lavoro.

Policy follow up

Il *Toolkit* EQW&L si è rivelato un incentivo e allo stesso tempo uno strumento intelligente da utilizzare nell'interazione con altri servizi, facilitandone la sistematizzazione. Inoltre, il *Toolkit* può fornire indicazioni per la produzione di strumenti complementari più adatti alla specificità dell'area e alle esigenze degli utenti. Le conclusioni della valutazione del progetto EQW&L indicano la necessità di un costante aggiornamento del *Toolkit* per garantirne la futura funzionalità.

Un altro importante punto di *follow-up* riguarda il coinvolgimento delle imprese nei processi di conciliazione tra lavoro e vita privata, in quanto spesso viene riferito che alcune imprese collegano l'introduzione di misure innovative di organizzazione del lavoro, come i turni di lavoro flessibili, come una mancanza di impegno nei confronti del lavoro e una diminuzione dello sforzo, dell'efficienza e della produzione.

Un'ulteriore linea di sviluppo potrebbe essere quindi la costruzione di un dialogo con gli attori produttivi, in vista di un possibile ampliamento dell'intervento anche ad aspetti più strettamente organizzativi delle risorse umane per evidenziare come sia possibile trovare risposte positive alla domanda di conciliazione che sorge tra i lavoratori e le lavoratrici.

Concludendo, potrebbe essere utile un progetto di secondo livello che possa dare continuità per non perdere il prezioso lavoro realizzato, per questo è necessario il costante aggiornamento del *Toolkit* per mantenere la sua efficacia e assicurarne la funzionalità futura.

