

**BANDO A SOSTEGNO DI PROGRAMMI INTEGRATI SULLO SVILUPPO D'IMPRESA PRESENTATI DALLE  
ASSOCIAZIONI TERRITORIALI DI CATEGORIA, DA LORO SOCIETÀ DI SERVIZI O DA ENTI DI FORMAZIONE AD  
ESSE COLLEGATI**

**Scheda Progetto  
ALLEGATO 1 al modulo di domanda (anno 2022)**

**Nota metodologica per la compilazione**

Le proposte progettuali devono essere sviluppate in modo sintetico ma completo, con particolare riferimento, ai fini dell'ammissione, agli elementi indicati all'articolo 11 del bando e, pertanto:

- coerenza interna, completezza e accuratezza del progetto, chiarezza degli obiettivi, coerenza con le finalità del presente bando, continuità delle iniziative indicate e articolazione temporale, follow-up;
- ampiezza, adeguatezza ed estensione del percorso progettuale (metodologia, natura e pertinenza dei servizi offerti, coerenza con le capacità tecnico-organizzative e con l'esperienza del promotore e dei soggetti coinvolti nel progetto) e dei risultati attesi;
- estensione territoriale, intesa come grado di partecipazione di imprese provenienti dalle diverse aree della provincia o capacità di rappresentare nel progetto la filiera produttiva prescelta nella sua estensione territoriale.

**AMBITI DI INTERVENTO DEL PROGETTO <sup>1</sup>**

<input type="checkbox"/>	1. Turismo ed attrattività, anche attraverso la valorizzazione delle produzioni locali e la tutela della legalità;
<input type="checkbox"/>	2. Lavoro, sviluppo e rafforzamento, anche mediante azioni di sistema, della posizione competitiva sui mercati internazionali;
<input checked="" type="checkbox"/>	3. Consolidamento, sviluppo e riposizionamento aziendale (quali, a titolo di esempio: analisi e mercato, organizzazione e change management, pianificazione e controllo di gestione, trasmissione d'impresa);
<input type="checkbox"/>	4. Giovani, sostegno alla imprenditorialità in tutte le sue declinazioni (quali, a titolo di esempio: orientamento e matching tra domanda e offerta, iniziative a supporto del sistema universitario, della formazione, valorizzazione delle start up, diffusione della cultura d'impresa);
<input type="checkbox"/>	5. Covid-19, politiche, progetti ed attività a sostegno delle imprese

**TITOLO DEL PROGETTO**

MAI PIU' SENZA - CONFCOOPERATIVE ROMAGNA PER L'EMPOWERMENT FEMMINILE

**DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO** *(Descrivere sinteticamente il progetto, evidenziandone gli elementi coerenti con le finalità del bando)*

Confcooperative Romagna intende avviare un progetto finalizzato a rafforzare il ruolo delle donne e a valorizzare il "protagonismo femminile" all'interno delle cooperative che rappresenta, e in generale nel tessuto imprenditoriale locale. Il titolo del progetto indica la volontà di costruire un futuro "Mai più senza" consapevolezza delle proprie possibilità, "Mai più senza" donne nei ruoli dirigenziali, "Mai più senza" politiche di conciliazione, "Mai più senza" un linguaggio che includa tutte e tutti.

Si forniranno quindi alle imprese strumenti, partendo dalla promozione di una "corretta comunicazione di genere", utili a favorire e attuare processi di change management.

Il change management è definito a livello accademico come l'insieme delle attività pianificate volte alla gestione del cambiamento nelle aziende; tale percorso ha un impatto sulle abitudini delle persone, che per natura mostrano sempre resistenza al cambiamento.

<sup>1</sup>Barrare l'opzione che ricorre (art. 3 del bando)

Richard L. Daft, esperto in teoria dell'organizzazione, e Raymond A. Noe, professore di management e HR (Ohio University), nel saggio "Organizational behavior" identificano le tre seguenti tipologie di cambiamento organizzativo, sulle quali il progetto intende agire:

- Cambiamento della struttura e delle strategie organizzative: coinvolge soprattutto il management;
- Cambiamento dei processi e dell'ambiente di lavoro: riguarda soprattutto il modo e i luoghi in cui le persone lavorano;
- Cambiamento culturale: interessa i valori, le norme, gli atteggiamenti, le credenze e i comportamenti degli individui.

In coerenza con le finalità del bando, ma anche con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze", il presente progetto permette quindi di sensibilizzare e trasmettere alle cooperative associate e più in generale alle imprese del territorio veri e propri strumenti di sviluppo e riposizionamento aziendale attraverso la leva del change management, finalizzati a favorire la parità di genere e in particolare la valorizzazione del "protagonismo femminile".

### **FILIERA DI RIFERIMENTO**

*"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore"*

Articolo 37 della Costituzione italiana

*"La Regione ispira la propria azione prioritariamente ai seguenti obiettivi: [...] b) Il perseguimento della parità giuridica, sociale ed economica fra donne e uomini e la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di tale principio [...]"*

Statuto Regione Emilia-Romagna, articolo 2, comma 1

La parità di genere è prevista all'interno del testo fondamentale del nostro ordinamento e nello Statuto della Regione Emilia-Romagna; nonostante questo però la condizione lavorativa delle donne vede ancora importanti differenze con quella degli uomini, il cosiddetto gender gap, con tassi di occupazione femminile più bassi e maggiori difficoltà negli avanzamenti di carriera, oltre che un considerevole gap salariale.

Secondo i dati raccolti dall'Osservatorio sui Conti Pubblici Italiani dell'Università Cattolica, diretto dall'economista Carlo Cottarelli, lo scarto nello stipendio netto mensile a cinque anni dal conseguimento della Laurea Magistrale è di oltre 500 euro tra uomini e donne: 1.969 contro 1.403 euro.

Infatti, secondo le statistiche Eurostat, l'Italia è uno dei paesi europei più penalizzanti per le donne. Il tasso di donne occupate (20-64 anni, in questo caso: 53,8%) è infatti il secondo più basso del continente prima della Grecia, e a una distanza abissale dalla Svezia, che col 79,7% è al primo posto nell'Unione Europea.

Tale differenza di trattamento tra donne e uomini comporta una minore produttività, un potenziale di capacità inespresse e può essere fonte di insicurezza psicologica e ovviamente anche di condizioni economiche più precarie, dal punto di vista delle donne. Lo rileva uno studio di LinkedIn, pubblicato l'8 marzo 2020, che testimonia come le donne, a causa della disparità di trattamento tra i generi, si sentano meno meritevoli rispetto agli uomini. In particolare:

- il 44% delle donne intervistate si sentono meno legittimate a ottenere promozioni o aumenti di stipendio, ma anche il 40% degli uomini la pensa allo stesso modo;
- il 62% degli uomini ha negoziato lo stipendio nel corso della sua carriera, contro solo il 47% delle donne;
- le donne hanno anche aspettato più a lungo per chiedere un aumento: 18 mesi contro 15 mesi degli uomini;
- nonostante ci siano servizi pubblici e politiche per aiutare le donne con famiglia, il 20% delle intervistate crede che aver avuto un figlio le abbia condizionate sul posto di lavoro;
- per il 39% delle donne c'è stato un momento in cui hanno dovuto abbassare le aspettative di carriera, mentre il 36% crede che ci avverrà in futuro;
- durante il Covid, il 45% delle lavoratrici ritiene che la propria carriera sia stata messa in stand by a causa dei maggiori impegni familiari.

In sintesi c'è ancora tanto da fare per raggiungere quella parità di genere prevista dall'articolo 37 della nostra Costituzione e allo Statuto della Regione Emilia-Romagna; come testimoniano i dati appena riportati si tratta di intervenire su diversi aspetti: cultura aziendale, scelte di management, consapevolezza delle stesse donne, clima aziendale ecc.

Il presente progetto intende proprio agire e fornire strumenti che vadano in questo senso, favorendo pratiche di change management.

### **SITUAZIONE DI PARTENZA**

Stante il quadro generale descritto nel punto precedente, si riporta di seguito un'analisi specifica della Provincia di Ravenna che rappresenta proprio il territorio rispetto al quale il presente progetto intende agire. Focalizzandosi sul mondo del lavoro a Ravenna 6 donne su 10 sono occupate, con un tasso di occupazione pari al 60,4%; la differenza di genere nel tasso di occupazione si attesta al -10,8%. Le donne hanno percorsi lavorativi più precari rispetto al genere maschile; il ricorso al part-time prevale fra le donne: 35% le attivazioni con contratto part-time fra le donne, contro 15,7% degli uomini nel 2017. In provincia di Ravenna al 31 dicembre 2017 sono attive 7.362 imprese femminili; il tasso di femminilizzazione, cioè l'incidenza percentuale sul totale di imprese attive, è pari al 21%, in linea con quello regionale (21%), ma inferiore alla media nazionale (22,6%). Il tasso di femminilizzazione delle imprese attive iscritte al Registro Imprese della provincia di Ravenna è inferiore alla media europea. La differenza di genere nella retribuzione media tra lavoratori dipendenti (M-F) nell'anno 2016 è di euro 9.170. Le donne guadagnano in media 35,6% in meno rispetto agli uomini. Le donne della Provincia di Ravenna che ricoprono cariche attive (amministratore, socio, titolare, ecc.) in imprese rappresentano solo il 27,9% del totale (dati Camera di Commercio di Ravenna – Educare alla Parità - 2018).

In particolare, i dati riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2020 di Confcooperative Romagna evidenziano che a fronte di 24.876 donne impiegate nelle cooperative associate rispetto ai 39.168 addetti totali (circa il 64% di presenza femminile) le percentuali di presenza femminile nella governance dell'organizzazione e delle cooperative stesse sono di gran lunga inferiori.

Anche i dati riferiti ai CdA delle cooperative evidenziano una presenza femminile di gran lunga inferiore, in termini percentuali, rispetto a quella maschile e rispetto alle percentuali sopra riportate di lavoratrici presenti all'interno delle cooperative.

Il mondo della cooperazione è quindi contraddistinto da una forte presenza femminile, che però ancora fatica a raggiungere la stessa partecipazione alla governance. La consapevolezza rispetto al lavoro da fare e all'importanza di agire in modo tempestivo è testimoniata dal fatto che la parità di genere è stata posta tra gli obiettivi strategici prioritari dalle stesse cooperative (analisi materialità – Bilancio di Sostenibilità 2020 di Confcooperative Romagna). Dalla suddetta analisi della Provincia di Ravenna e nello specifico del movimento cooperativo afferente a Confcooperative Romagna nasce il presente progetto.

### **OBIETTIVI DEL PROGETTO**

Gli obiettivi del progetto possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- Sensibilizzazione verso le cooperative associate e il tessuto imprenditoriale locale rispetto ai temi della parità di genere e in particolare della valorizzazione del "protagonismo femminile";
- Diffusione alle suddette imprese di strumenti di change management finalizzati alla parità di genere e in particolare della valorizzazione del "protagonismo femminile", anche attraverso iniziative formative;
- Diffusione di una cultura di genere orientata ai principi previsti dalla Costituzione italiana, dallo Statuto della Regione Emilia-Romagna e dall'Agenda 2030;
- Incremento della presenza femminile nella governance delle imprese;
- Comunicazione e promozione del progetto sul territorio, anche attraverso la realizzazione di un evento pubblico.
- Replicabilità del progetto da parte di altri enti, organizzazioni, associazioni di categoria presenti sul territorio nonché replicabilità in altri territori.

## ATTIVITÀ PREVISTE

Per raggiungere i suddetti obiettivi si intendono realizzare le seguenti attività:

- Realizzazione e diffusione alle cooperative associate e al tessuto imprenditoriale locale di materiali utili a favorire una “buona comunicazione di genere”, un’adeguata cultura di genere, una sensibilizzazione del management e quindi a contribuire all’attuazione di pratiche di change management finalizzate ad un maggiore protagonismo femminile all’interno delle imprese e, in particolare, nella governance.
- Realizzazione di almeno un’iniziativa formativa, costruita anche avvalendosi di consulenti esterni e dell’Ente di formazione Irecoop, rivolta a donne socie, lavoratrici, volontarie e/o presenti a vario titolo all’interno delle cooperative associate a Confcooperative Romagna; l’obiettivo dell’iniziativa sarà promuovere il protagonismo delle stesse donne all’interno delle rispettive cooperative agendo sulla consapevolezza delle proprie capacità, sull’emersione e valorizzazione dei propri talenti, sulla sicurezza personale, sulla consapevolezza dei propri diritti ecc.
- Realizzazione di almeno un evento pubblico finalizzato a promuovere il progetto nel suo complesso, ad esporre e diffondere gli strumenti realizzati e l’iniziativa formativa appena descritti e quindi ad arricchire l’attività di sensibilizzazione a cui mira il presente progetto.
- Campagna di comunicazione orientata a promuovere gli obiettivi del progetto, a favorirne la replicabilità, a sensibilizzare rispetto ai temi ma anche a promuovere le iniziative camerali e/o realizzate da Enti Pubblici locali sulla parità di genere; si utilizzeranno gli strumenti di cui dispone il sistema Confcooperative Romagna:
  - Social network;
  - Siti internet, web tv e/o web radio;
  - Mensile "In Piazza", prodotto in 43.000 copie e distribuito con cadenza mensile a tutti i soci delle cooperative aderenti;
  - Spazi su stampa locale;
  - Spazi su TV locali;
  - Creazione di materiali specifici (ad esempio brochure);
- Monitoraggio sull’applicazione da parte delle cooperative associate degli strumenti forniti attraverso le azioni previste dai punti precedenti.
- Predisposizione di strumenti di analisi dei dati riferiti principalmente alla governance cooperativa afferente a Confcooperative Romagna e alle proprie associate in modo da valutare principalmente sul medio-lungo periodo e attraverso specifici indicatori il raggiungimento degli obiettivi del presente progetto.
- Valutazione dell’intero percorso, dei punti di forza e di debolezza in un’ottica di continuità futura delle azioni avviate.

**TEMPI DI SVOLGIMENTO** (le iniziative e/o progetti finanziati dovranno essere realizzati nei tempi indicati nella domanda ed entro l’anno 2022)

Azioni realizzate e da realizzare	MESI: 2022											
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°
Realizzazione e diffusione alle cooperative associate e al tessuto imprenditoriale locale di materiali utili a favorire una “buona comunicazione di genere”, un’adeguata cultura di genere, una sensibilizzazione del management e quindi a contribuire ad un maggiore protagonismo femminile												

all'interno delle imprese e, in particolare, nella governance												
Realizzazione di almeno un'iniziativa formativa, costruita anche avvalendosi di consulenti esterno ed eventualmente dell'Ente di formazione Irecoop												
Realizzazione di almeno un evento pubblico												
Campagna di comunicazione orientata a promuovere gli obiettivi del progetto, a favorirne la replicabilità, a sensibilizzare rispetto ai temi e a fornire idonei strumenti												
Monitoraggio sull'applicazione da parte delle cooperative associate degli strumenti forniti attraverso le azioni precedenti												
Predisposizione di strumenti di analisi dei dati riferiti principalmente alla governance cooperativa afferente a Confcooperative Romagna e alle proprie associate in modo da valutare principalmente sul medio-lungo periodo e attraverso specifici indicatori l'andamento della presenza femminile												
Valutazione dell'intero percorso, dei punti di forza e di debolezza in un'ottica di continuità futura delle azioni avviate												

**IMPRESSE COINVOLTE DIRETTAMENTE** (elencare le denominazioni, se note o tipologia)

Le realtà che verranno coinvolte direttamente sono principalmente le seguenti:

- Tutte le cooperative associate a Confcooperative Romagna sono state e saranno potenzialmente coinvolte nella realizzazione del progetto, le quali hanno infatti evidenziato, attraverso la rilevazione delle materialità contenuta nel Bilancio di Sostenibilità 2020 di Confcooperative Romagna, la necessità di lavorare sul tema della parità di genere. Sono quindi le stesse associate ad aver posto le basi del presente progetto.
- Cooperativa "In Piazza", per la parte riguardante la campagna di comunicazione.
- Ente di formazione "Irecoop Emilia-Romagna" per quanto riguarda l'iniziativa formativa.
- Associazione Giovani Imprenditori di Confcooperative Romagna; è l'associazione formata da operatori e lavoratori under 40 appartenenti alle cooperative aderenti a Confcooperative Romagna. L'intento principale è quello di promuovere e divulgare la cooperazione e i suoi principi, in primis fra i giovani, attraverso incontri formativi, di approfondimento e ludici.
- Altre imprese e/o consulenti esterni con professionalità funzionali alla realizzazione delle attività previste e quindi al raggiungimento degli obiettivi del progetto.
- Imprese e stakeholder del territorio.

### **IMPRESSE COINVOLTE INDIRETTAMENTE** (elencare le denominazioni, se note, o tipologia)

Sono indirettamente coinvolti nel progetto tutti quegli stakeholder di Confcooperative Romagna che riceveranno i materiali che verranno realizzati e che verranno invitati a partecipare alle iniziative formative e all'evento pubblico. Oltre infatti agli stakeholder che eventualmente parteciperanno direttamente alla realizzazione del progetto, tutti gli altri tra i quali gli enti pubblici, l'intero tessuto imprenditoriale del territorio, le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacali ecc. verranno raggiunte dalle iniziative promozionali; in questo senso il presente progetto si pone l'obiettivo di essere generativo e di apportare un importante impatto socio-economico su un territorio che, come descrivono i dati riportati nelle sezioni precedenti, ha bisogno ancora di lavorare sul tema della parità di genere in ambito lavorativo e imprenditoriale.

### **IMPRESSE BENEFICIARIE DIRETTE** (elencare nel dettaglio le denominazioni, se note o tipologia)

Saranno imprese beneficiarie dirette tutte le cooperative associate a Confcooperative Romagna; parteciperanno infatti alle iniziative di sensibilizzazione, ai momenti formativi e riceveranno gli strumenti descritti nei punti precedenti, che diventeranno un patrimonio che ogni cooperativa potrà utilizzare.

### **TERRITORI COINVOLTI** (specificare l'ambito territoriale coinvolto con particolare riferimento al territorio della provincia di Ravenna)

Le azioni del progetto, così come descritto nei punti precedenti, sono rivolte principalmente alle imprese associate a Confcooperative Romagna e quindi l'impatto principale del progetto insisterà su questi territori, con particolare riferimento alle imprese della Provincia di Ravenna che ne rappresenterà il fulcro; infatti proprio in Provincia di Ravenna verrà realizzato l'evento pubblico previsto dal progetto.

Le cooperative destinatarie delle azioni operano però nello svolgimento delle proprie attività su territori più ampi, che coprono in alcuni casi tutto il territorio nazionale e anche internazionale; agire sulla loro consapevolezza in termini di parità e cultura di genere significa generare degli effetti positivi in tutti i territori in cui operano.

Inoltre, si intende promuovere azioni di disseminazione del percorso che verrà realizzato, che potranno renderlo replicabile anche in altri territori da altre Unioni territoriali e/o da altre associazioni di categoria e/o da altri Enti.

### **RISULTATI ATTESI**

Come descritto nei punti precedenti, i dati sulla parità di genere all'interno del mondo del lavoro con riferimento alla Provincia di Ravenna evidenziano in media punteggi peggiori rispetto alla media Nazionale; nello specifico, poi, il mondo della cooperazione è contraddistinto da una forte presenza femminile che però ancora fatica a raggiungere la stessa partecipazione nella governance.

I risultati che quindi si attendono dal presente progetto vanno proprio nella direzione di contribuire a migliorare la suddetta situazione e potranno essere valutati attraverso gli indicatori riportati al punto successivo.

### **INDICATORI DI EFFICACIA** (descrivere quali indici verranno utilizzati per misurare l'efficacia delle azioni)

Per valutare i risultati raggiunti si intende definire alcuni indicatori:

- di breve periodo:
  - numero di cooperative che ricevono i materiali realizzati;
  - numero delle cooperative che si impegnano ad utilizzare gli strumenti messi a disposizione delle stesse e che quindi si impegnano in percorsi di change management;
  - numero di copie dei materiali realizzati stampati e distribuiti sul territorio;
  - numero di partecipanti all'evento pubblico;
  - numero e tipologia delle iniziative di comunicazione e promozionali realizzate;
  - numero di interazioni e visualizzazioni delle iniziative di comunicazione e promozionali realizzate;
  - imprese non associate a Confcooperative Romagna che ricevono i materiali;
  - imprese non associate a Confcooperative Romagna che partecipano all'evento pubblico;
  - numero e tipologia degli stakeholder coinvolti nell'arco di tutto il progetto.
- di medio-lungo periodo:

- aumento percentuale della presenza femminile negli organi di governance delle cooperative associate a Confcooperative Romagna;
- aumento percentuale della presenza femminile negli organi di governance delle imprese della Provincia di Ravenna;
- aumento percentuale della presenza femminile negli organi di governance di Confcooperative Romagna;
- diminuzione della differenza di genere nella retribuzione media tra lavoratori dipendenti delle cooperative associate a Confcooperative Romagna;
- diminuzione della differenza di genere nella retribuzione media tra lavoratori dipendenti delle imprese della Provincia di Ravenna;
- aumento del tasso di occupazione femminile all'interno delle imprese delle cooperative associate a Confcooperative Romagna;
- aumento del tasso di occupazione femminile all'interno delle imprese della Provincia di Ravenna;
- diminuzione della differenza di genere nel tasso di occupazione della Provincia di Ravenna.

**INDICATORI DI IMPATTO** *(descrivere le ricadute e il coinvolgimento del sistema delle imprese con particolare riferimento al territorio della provincia di Ravenna)*

Oltre al raggiungimento dei risultati appena esposti, per descrivere l'impatto socio-economico che il progetto intende generare sul territorio si elencano di seguito i principali obiettivi e relativi target dell'Agenda 2030 ai quali il progetto in oggetto risponde:

- **Obiettivo 5:** Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze:
  - 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze
  - 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Inoltre si sottolinea come l'insieme degli indicatori di efficacia di medio-lungo periodo descritti nel punto precedenti, se studiati organicamente nel loro complesso, forniscano una interessante analisi di impatto e un concreto contributo alla realizzazione degli obiettivi europei, nazionali e regionali sopra descritti in merito al tema della parità di genere.

Infine si evidenzia come questo progetto incida e contribuisca a mettere in pratica almeno 4 dei 7 principi cooperativi approvati dall'Alleanza Cooperativa Internazionale, in occasione del XXXI Congresso, tenutosi a Manchester nel 1995: Adesione libera e volontaria, Cooperazione tra cooperative, Interesse verso la comunità ed Educazione, formazione e informazione.

**SVILUPPI FUTURI** *(descrivere eventuali attività di sviluppo e/o consolidamento degli obiettivi)*

La parità di genere e il protagonismo femminile all'interno delle imprese sono obiettivi che richiedono un contributo da parte di tutti gli attori del mondo economico e della società civile che ovviamente non può esaurirsi con il tempo. È necessario mantenere sempre vivo questo obiettivo, che riguarda prima di tutto un aspetto culturale.

Il presente progetto si pone quindi come un punto di partenza per una serie di aspetti:

- futuri materiali divulgativi e iniziative formative, che vedranno evoluzioni e miglioramenti proprio sulla base anche delle esperienze maturate;
- sperimentazione di nuovi strumenti di change management, anche attraverso il coinvolgimento delle cooperative associate e degli stakeholder del territorio;
- sensibilizzazione sui temi della parità di genere e del protagonismo femminile;
- replicabilità delle azioni anche in altri territori da altre Unioni territoriali e/o da altre associazioni di categoria e/o da altri Enti.

Data

14/04/2022

Firma \*

---

\* Il presente documento ALLEGATO 1, in formato PDF, con sottoscrizione digitale del legale rappresentante dell'associazione/società di servizi/ente di formazione richiedente, dovrà essere inviato in allegato al modello di domanda anno 2022 esclusivamente utilizzando la pratica telematica presente sulla piattaforma Webtelemaco di infocamere (<http://webtelemaco.infocamere.it/> - Servizi e-gov).

L'informativa sulla privacy di cui agli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 è disponibile all'art. 15 del bando nonché all'indirizzo <https://www.ra.camcom.gov.it/privacy>