

# Programma di Formazione



## EU Food Security Hub

Progettato per figure professionali che lavorano nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale che realizzano percorsi professionali green nei settori dell'agricoltura e della sicurezza alimentare



[www.eufoodsecurityhub.org](http://www.eufoodsecurityhub.org)



Erasmus+



Questa pubblicazione è stata prodotta da ACRA nell'ambito del Consorzio che implementa il progetto EU Food Security Hub (Rif: 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Questo rapporto è stato prodotto nell'ambito delle attività implementate nell'ambito del Work Package 2 – Planting the seed (WP2) guidato da ACRA.

#### **Partner del consorzio**

Asociación Bienestar y Desarrollo ABD (Barcellona, Spagna) – Coordinatore del progetto  
ACRA ETS (Milano, Italia)  
IASIS (Atene, Grecia)  
Land Impresa Sociale (Palermo, Italia)  
Urgenci (Francia)  
EQU (Spagna)

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito: <https://eufoodsecurityhub.org/>

#### **Autori/Autrici della pubblicazione**

Partner del consorzio

#### **Team del progetto EU Food Security Hub**

Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset di ABD  
Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni di ACRA  
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani della IASIS  
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante di Land Impresa Sociale  
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder di Urgenci  
Laia Perez, Ana Rodriguez di EQU

**Progetto grafico di** Lucia Maggioni

**Layout grafico di** Lucia Maggioni

**Autore corrispondente:** [info@acra.it](mailto:info@acra.it)

Questa pubblicazione è stata cofinanziata dai partenariati di cooperazione Erasmus+ KA220-VET nel programma di finanziamento dell'istruzione e della formazione professionale. Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario dell'Unione Europea. Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta il punto di vista degli autori ed è di esclusiva responsabilità del progetto EU Food Security HUB e non riflette necessariamente il parere dell'Unione Europea





## Indice

<b>Introduzione.</b>	<b>5</b>
<b>1. Gestione Operativa dei Programmi di Sovranità e Sicurezza Alimentare</b>	<b>7</b>
Unità #1 - Selezione dei produttori in linea con i requisiti di sostenibilità per l'offerta di Programmi di sovranità e sicurezza alimentare	13
Unità #2 - Pianificazione efficace e competenze organizzative dei programmi di sovranità e sicurezza alimentare	27
Unità #3 - Coinvolgimento collaborativo con partner educativi e sociali nei programmi di sicurezza alimentare	42
<b>2. Gestione inclusiva del team</b>	<b>52</b>
Unità #1- Stereotipi	59
Unità #2 - Combattere i discorsi d'odio e promuovere una comunicazione inclusiva	68
Unità #3 - Imparare a prevenire e gestire i conflitti	79
<b>3. Orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa</b>	<b>95</b>
Unità #1 - Competenze trasversali di base per buone prestazioni lavorative	100
Unità #2 - Competenze trasversali avanzate per buone prestazioni lavorative	120
Unità #3 - Chiudere il cerchio: costruire la propria immagine professionale	137
<b>4. Sensibilizzazione e attivazione comunitaria</b>	<b>152</b>
Unità #1 - Costruzione del gruppo: leadership ed empowerment verso l'attivazione della comunità	158
Unità #2 - Desideri, cambiamento, immaginazione: autoattivazione e attivazione della comunità	168
Unità #3 - Narrazioni: creare e comunicare	176

<b>5. Soluzioni per l'economia circolare</b>	<b>189</b>
Unità #1 - Introduzione all'economia circolare	195
Unità #2 - L'economia circolare nel settore agroalimentare ed il suo rapporto con le città	203
Unità #3 - Le professioni nel campo dell'economia circolare	210
<b>6. Imprenditorialità</b>	<b>221</b>
Unità #1 - Introduzione all'imprenditoria nel settore della sicurezza alimentare	229
Unità #2 - Sviluppare un business plan per il settore della sicurezza alimentare	241
Unità #3 - Avvio e scalabilità di imprese di sicurezza alimentare	262
<b>7. Sistemi Alimentari Sostenibili</b>	<b>274</b>
Unità #1 - Introduzione ai sistemi alimentari sostenibili	280
Unità #2 - Il cambiamento climatico e i sistemi alimentari	299
Unità #3 - Consumi e filiere sostenibili	307
<b>8. Agricoltura Sostenibile</b>	<b>319</b>
Unità #1 - Introduzione all'agricoltura sostenibile	326
Unità #2 - Certificazioni di qualità	335
Unità #3 - Rapporti tra consumatori e produttori agricoli	353

## Introduzione.



### Il progetto “EU Food Security Hub”

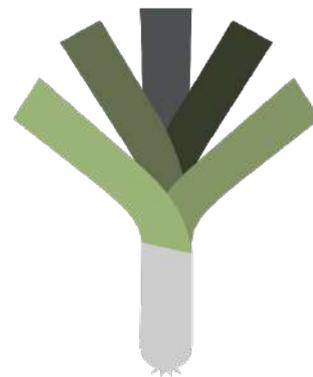
Il progetto EU Food Security HUB mira a promuovere la cooperazione, la condivisione delle conoscenze e il potenziamento delle buone pratiche tra le organizzazioni che promuovono la creazione di posti di lavoro verdi negli ecosistemi dell'agricoltura e della sicurezza alimentare; aumentando al contempo lo sviluppo professionale dei professionisti/professioniste per l'IFP per migliorare l'inclusione sociale dei gruppi vulnerabili migliorando lo sviluppo professionale per migliorare l'inclusione sociale dei gruppi vulnerabili.

Il progetto mira ad adattare l'istruzione e la formazione professionale alle esigenze del mercato del lavoro, sulla base dell'urgente necessità di una transizione verso un sistema socio-economico più inclusivo e sostenibile e della crescente domanda di posti di lavoro verdi e competenze ambientali in tutti i settori.

EU Food Security HUB, finanziato da Erasmus+ e coordinato da [Asociación Bienestar y Desarrollo ABD](#), è stato realizzato da dicembre 2022 a giugno 2025 con i partner [IASIS](#), [LAND Impresa Sociale](#), [ETS](#), Urgenci ed [EQU](#).

### Il programma di formazione

Il progetto EU Food Security Hub ha creato un intero programma di apprendimento formato da un programma di formazione, un MOOC e un kit di strumenti che contribuisce all'ulteriore sviluppo di programmi IFP che implementano itinerari professionali verdi all'interno di questi settori, consentendo alle organizzazioni di IFP pubbliche e private di aumentare e adattare la propria offerta di formazione alle esigenze emergenti nel mercato del lavoro da un approccio di inclusione sociale.



### Un processo basato sull'analisi dei bisogni e sulla collaborazione

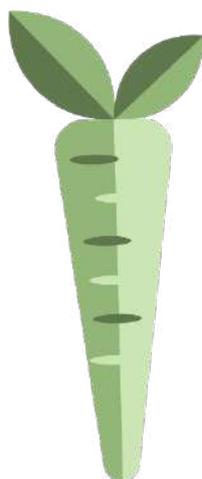
Il processo di sviluppo del Programma di Formazione si è basato su un approccio strutturato e collaborativo che ha coinvolto vari stakeholder del settore, tra cui attori chiave, figure esperte e istituti di formazione. Attraverso l'analisi delle migliori pratiche identificate dai partner nei rispettivi territori e aree di intervento, indagini condotte tra formatori e formatrici e figure professionali impegnate in progetti di sicurezza alimentare

e inclusione socio-occupazionale per persone vulnerabili e la costruzione di un Quadro delle Competenze, è stato possibile identificare le competenze chiave per i professionisti dell'IFP che lavorano con persone a rischio di esclusione sociale e quelle specifiche richieste per i percorsi di formazione nel campo della sicurezza alimentare e dei lavori verdi.

Sulla base di questo processo di analisi, è stato sviluppato il presente Programma di Formazione, strutturato in moduli volti a rafforzare le competenze delle persone partecipanti al corso nelle principali aree tematiche identificate: gestione inclusiva del team; gestione operativa dei programmi di sovranità e sicurezza alimentare; imprenditorialità; agricoltura sostenibile; sensibilizzazione e attivazione della comunità; soluzioni di economia circolare; orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa; sistemi alimentari sostenibili.

## A chi è rivolto il Programma di Formazione?

Il programma è stato progettato per una vasta gamma di beneficiari, con particolare attenzione ai professionisti dell'IFP e alle organizzazioni che lavorano nel campo della sicurezza alimentare. In particolare, si rivolge a:



- Formatori/formatrici ed educatori/educatrici IFP che desiderano rafforzare e aggiornare le proprie competenze e adottare metodologie innovative per la formazione nel settore della sicurezza alimentare.
- Operatori/operatrici di ONG e organizzazioni sociali impegnate in programmi di inclusione lavorativa e sostenibilità alimentare.
- Istituzioni pubbliche e amministrazioni locali, interessate a sviluppare strategie di sicurezza alimentare più inclusive e sostenibili.
- Imprese dell'economia sociale, che lavorano per creare opportunità di lavoro per le persone in situazioni vulnerabili.

## Un approccio innovativo e interattivo

Il programma è organizzato in moduli formativi, ogni modulo comprende unità didattiche con contenuti teorici e pratici, metodologie partecipative e strumenti per l'apprendimento interattivo. I moduli sono progettati per essere flessibili e adattabili a vari contesti educativi e professionali.

Il Programma di Formazione adotta un approccio basato su metodologie di apprendimento dialogico, apprendimento tra pari e formazione mista, combinando attività di persona con strumenti digitali per massimizzare l'efficacia dell'apprendimento.

# 1. Gestione Operativa dei Programmi di Sovranità e Sicurezza Alimentare

## 1.1. Breve descrizione del modulo

Titolo del modulo: **Gestione Operativa dei Programmi di Sovranità e Sicurezza Alimentare**

Obiettivi:

### Obiettivi principali

- Fornire alle persone partecipanti una comprensione completa dei principi e delle pratiche di gestione operativa nel contesto dei programmi di sicurezza alimentare;
- Rafforzare nelle persone partecipanti la capacità di pianificare, organizzare e allocare efficacemente le risorse per i programmi di sicurezza alimentare;
- Fornire alle persone partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per prendere decisioni informate nella selezione dei produttori/produuttrici per i programmi di sicurezza alimentare, garantendo l'allineamento con i requisiti di sostenibilità e gli obiettivi a lungo termine del programma.

### Obiettivi secondari

- Rafforzare i leader con competenze strategiche per la gestione sostenibile e il processo decisionale;
- Promuovere l'individuazione e il sostegno di iniziative di produzione alimentare sostenibile in linea con i contesti e i bisogni locali;
- Sviluppare strategie per promuovere l'agricoltura sostenibile e il processo di selezione dei produttori/produuttrici in linea con i requisiti di sostenibilità;
- Consentire di coordinare e collaborare con le organizzazioni sociali ed educative;
- Promuovere una prospettiva educativa e un approccio collaborativo che aumenti l'impatto complessivo dei programmi di sicurezza alimentare.

## Competenze affrontate:

### Competenze generali

- Capacità di apprendimento, (Capacità di ottenere o ampliare le conoscenze e le tecniche relative all'attività. Acquisizione e applicazione di nuove informazioni, sistemi e metodi di lavoro)
- Capacità di pensiero critico (Capacità di mettere in discussione e discutere concetti, idee e situazioni, e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici)
- Capacità di pianificazione e organizzazione (Capacità di definire le priorità, stabilire piani d'azione necessari per raggiungere i risultati, adeguarsi ai budget, distribuire le risorse e stabilire misure di controllo e monitoraggio)
- Conoscenza di metodologie di apprendimento basate sul lavoro (quelle che ricreano un reale ambiente di lavoro)
- Fornire azioni di formazione per migliorare le competenze personali e professionali.

### Competenze specifiche

- Criteri per la scelta dei produttori/produuttrici che soddisfino i requisiti di sostenibilità (economia sociale, agroecologia, buon trattamento degli animali, ecc.)
- Conoscenza del Fondo di aiuti europei agli indigenti o simili
- Diverse forme di relazione tra produttore e consumatore (AMAP, CSA, LSPA)
- Capacità di coordinare e cooperare con le organizzazioni sociali ed educative, responsabili degli studenti dal punto di vista educativo.

Durata indicativa (in ore)

6 ore, così suddivise:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
2 ore	2 ore	2 ore

## 1.2. Gruppi target

Secondo il Green Jobs Itineraries Report, incluso nel documento del Quadro delle Competenze, questo modulo è indirizzato ai seguenti profili professionali:

<b>Area di gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento/Responsabile di progetto</li><li>• Direzione amministrativa e contabile</li></ul>
<b>Area di produzione e di raccolta delle eccedenze agricole</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento della zona di produzione</li><li>• Coordinamento dell'area di raccolta delle eccedenze</li></ul>
<b>Area di trasformazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento area cucina e trasformazione</li><li>• Supporto all'area di trasformazione</li></ul>
<b>Area di stoccaggio, logistica e distribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento dell'area di stoccaggio, logistica e distribuzione / Capo magazzino e logistica</li><li>• Assistente alla logistica/addetto al magazzino</li><li>• Operatore/trice dell'assistenza clienti</li></ul>
<b>Area educazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti sulle soft skill</li><li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale</li><li>• Educatrice/tore scolastica/o</li></ul>

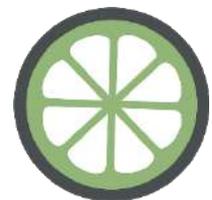
### 1.3. Metodologia

L'approccio formativo si avvale di una vasta gamma di metodologie partecipative volte ad un apprendimento efficace e allo sviluppo delle competenze. Utilizza l'apprendimento basato sull'attività, enfatizzando l'impegno pratico attraverso esercizi interattivi, casi studio, giochi di ruolo e lavori di gruppo per promuovere l'applicazione attiva della conoscenza. Inoltre, l'apprendimento esperienziale immerge le persone partecipanti in scenari del mondo reale, seguiti da restituzioni riflessive per cogliere preziose informazioni e feedback. Il lavoro sul campo e l'osservazione forniscono esperienza pratica e il processo decisionale partecipativo, utilizzando tecniche come il brainstorming e la costruzione del consenso, consentono alle persone partecipanti di prendere decisioni. I ruoli del gruppo sono esplorati anche attraverso casi di studio ed esercizi di gioco di ruolo. Infine, viene applicato anche un approccio misto, che integra teoria e applicazioni pratiche per un'esperienza di apprendimento olistica; così come l'apprendimento tra pari e la collaborazione che promuovono la condivisione delle conoscenze e il lavoro di squadra attraverso lavori di gruppo e sessioni interattive, migliorando l'apprendimento. Il lavoro su queste metodologie partecipative garantisce un percorso educativo più coinvolgente, efficace e su misura che offre costantemente risultati preziosi.

### 1.4. Strumenti

Per lo svolgimento delle attività del presente modulo sono necessarie le seguenti risorse:

- Materiali di comunicazione: materiali come immagini di progetti, dossier e materiali di presentazione per comunicare efficacemente con i potenziali produttori/produuttrici e spiegare le esigenze e le priorità del Programma di sicurezza alimentare.
- Informazioni sul budget: informazioni dettagliate sul budget disponibile per l'acquisto, nonché risorse complementari come donazioni e eccedenze.
- Schede sui criteri di selezione: schede o documenti che descrivono i criteri di selezione per i produttori, tra cui sostenibilità, produzione locale, impatto sociale e altri fattori pertinenti.
- Schede informative sul produttore: schede contenenti informazioni su potenziali produttori/produuttrici, compresi i prodotti, i prezzi, le condizioni, il luogo e il rapporto con i consumatori.
- Tabella di controllo incrociato: Una tabella o un documento per il controllo incrociato dei criteri di selezione con i potenziali produttori/produuttrici, come aiuto per il processo decisionale.
- Attrezzatura audiovisiva: proiettore o schermo per presentazioni, apparecchiature audio, compresi i microfoni, se necessario



- **Cancelleria e materiali:** lavagna bianca, lavagna a fogli mobili o lavagna di presentazione per supporti visivi e discussioni, pennarelli e note adesive
- **Strumenti di valutazione:** questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>1</sup>.

## 1.5. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- **Tecnologia:** l'accesso a Internet è fondamentale per la ricerca online per identificare i potenziali produttori e raccogliere informazioni sui loro prodotti e pratiche; accesso a una stampante nel caso in cui sia necessario stampare materiali fisici come accordi o report.
- **Luogo:** una sala per la formazione adatta o uno spazio che può ospitare comodamente le persone partecipanti, tavoli e sedie organizzati per discussioni di gruppo e le attività.

## 1.6. Accessibilità

Questo modulo offre la possibilità di adattare i materiali in diversi formati accessibili, garantendo la compatibilità con le tecnologie di assistenza, fornendo una navigazione chiara, offrendo alternative ai segnali sensoriali, ecc. Devono essere aperti tempestivamente i canali per la richiesta di adattamento e la segnalazione dei problemi. L'approccio del modulo mira a promuovere un ambiente di apprendimento in cui ogni individuo, indipendentemente dalle proprie capacità uniche, possa partecipare pienamente e prosperare in questa formazione.

## 1.7. Altri meccanismi di inclusione

Questa attività non ha meccanismi di inclusione predefiniti, in quanto potrebbero variare a seconda dell'istituto ospitante. Il modulo è progettato per essere inclusivo e accogliente per tutte le persone e molti dei materiali sono accessibili in varie lingue per accogliere individui di diversa estrazione culturale. Inoltre, i facilitatori/trici dovrebbero essere preparati ad assistere le persone partecipanti che affrontano barriere linguistiche, utilizzando strumenti come DeepL o Google Translate per i siti web per garantire che i materiali siano accessibili a chiunque se necessario.

---

<sup>1</sup> Disponibili nel Toolkit

## 1.8. Ulteriori indicazioni

### 1.8.1. Materiale e risorse di formazioni esistenti

- Generalitat de Catalunya. (s.d.). [Agricultura i ramaderia ecològica.](#)
- Ajuntament de Barcelona. (s.d.). [Economia Social i Solidària.](#)
- ES Impact. (s.d.). [Impacte social.](#)
- Àrea Metropolitana de Barcelona. (s.d.). [Not Found.](#)
- Alimentació Sostenible Barcelona. (2021). [Alimentació Sostenible: Manual per a ciutats.](#)
- Commissione Europea. (s.d.). [Food-based dietary guidelines in Europe: Source documents.](#)
- Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO). (s.d.). [Open Knowledge Repository.](#)



# Unità #1 - Selezione dei produttori in linea con i requisiti di sostenibilità per l'offerta di Programmi di sovranità e sicurezza alimentare

## 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Gestione operativa dei programmi di sovranità e sicurezza alimentare.

## 2. Descrizione

Questa unità è rivolta al coordinamento e alla direzione dei Programmi di sovranità e sicurezza alimentare. Si concentra sulla selezione dei produttori/produtrici in base ai requisiti di sostenibilità (economia sociale, agroecologia, buon trattamento degli animali, ecc.) per l'offerta di Programmi di sovranità e sicurezza alimentare.

Questa unità si concentra principalmente sull'apprendimento basato sulle attività, con una successiva applicazione pratica del quadro teorico di riferimento. Include le basi delle pratiche alimentari sostenibili attraverso la definizione dei criteri più rilevanti in questo campo; una guida completa per sviluppare (1) un'analisi significativa sul proprio Progetto di sovranità e sicurezza alimentare e (2) un processo di mappatura modellato dai criteri di sostenibilità per l'identificazione dei produttori/produtrici green. La sezione pratica è progettata per applicare le conoscenze acquisite organizzando una politica di acquisto su misura per le esigenze specifiche del programma.

## 3. Durata

L'unità dura 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	30 minuti
Blocco 2: Crea il tuo progetto di politica di acquisto sostenibile	30 minuti
Attività 1: Esercizio pratico finale	1 ora

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: uno spazio per riunioni che consenta la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti.
- Tecnologia. Un computer e un proiettore. L'accesso a Internet è fondamentale per la ricerca online per identificare i potenziali produttori/produtrici e raccogliere informazioni sui prodotti e pratiche, l'accesso a una stampante.
- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Risorse specifiche dell'unità:
  - Materiali di comunicazione: materiali come immagini di progetti, dossier e materiali di presentazione per comunicare efficacemente con i potenziali produttori/produtrici e spiegare le esigenze e le priorità del Programma di sicurezza alimentare.
  - Informazioni sul budget: informazioni dettagliate sul budget disponibile per l'acquisto, nonché risorse complementari come donazioni e eccedenze.
  - Schede sui criteri di selezione: schede o documenti che descrivono i criteri di selezione per i produttori, tra cui sostenibilità, produzione locale, impatto sociale e altri fattori pertinenti.
  - Schede informative sul produttore: schede contenenti informazioni su potenziali produttori/produtrici, compresi i prodotti, i prezzi, le condizioni, il luogo e il rapporto con i consumatori.
  - Tabella di controllo incrociato: Una tabella o un documento per il controllo incrociato dei criteri di selezione con i potenziali produttori/produtrici, come aiuto per il processo decisionale.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Disponibili nel Toolkit

## 5. Obiettivi

- Fornire a manager, coordinatori/trici e direttori/trici le conoscenze, gli strumenti e le metodologie per costruire una strategia di acquisto gestibile e sostenibile
- Consentire loro di valutare criticamente le esigenze e le priorità del Programma o dell'iniziativa
- Fornire i mezzi per identificare iniziative sostenibili, culturalmente e socialmente inclusive di produzione alimentare nelle vicinanze.
- Sviluppare e migliorare la pianificazione e le capacità organizzative, compresa la capacità di definire le priorità, creare piani d'azione per raggiungere gli obiettivi, rispettare i vincoli di budget, allocare le risorse in modo efficiente e implementare efficacemente le misure di monitoraggio e controllo.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di apprendimento, (Capacità di ottenere o ampliare le conoscenze e le tecniche relative all'attività. Acquisizione e applicazione di nuove informazioni, sistemi e metodi di lavoro)
- Capacità di pensiero critico (Capacità di mettere in discussione e discutere concetti, idee e situazioni, e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici)
- Capacità di pianificazione e organizzazione (Capacità di definire le priorità, stabilire piani d'azione necessari per raggiungere i risultati, adeguarsi ai budget, distribuire le risorse e stabilire misure di controllo e monitoraggio)

### Competenze specifiche:

- Criteri per la scelta dei produttori/produtrici che soddisfino i requisiti di sostenibilità (economia sociale, agroecologia, buon trattamento degli animali, ecc.)
- Conoscenza dei fondi di aiuto nazionali ed europei attivi per l'acquisto di alimenti
- Diverse forme di relazione tra produttore e consumatore (AMAP, CSA, LSPA)

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE

Iniziative forti e responsabili per la Sovranità e la sicurezza alimentare mirano a sostenere sistemi alimentari e agricoli sostenibili e inclusivi. Per raggiungere i nostri obiettivi, abbiamo bisogno di due cose importanti. In primo luogo, abbiamo bisogno di un piano chiaro che colleghi tutte le nostre azioni. Ciò significa che tutto ciò che facciamo, come il modo in cui condividiamo il cibo, gestiamo i rifiuti, raccogliamo il cibo, lavoriamo con le persone e altro ancora, dovrebbero essere ben integrati fra loro. Dobbiamo anche continuare a proporre nuove idee ed essere pronti a cambiare quando le cose intorno a noi cambiano. Bisogna essere creativi, flessibili e aperti a nuovi modi di fare le cose. In secondo luogo, dovremmo avere buone relazioni con le persone e le organizzazioni intorno a noi che ci aiutano con il nostro lavoro e i fornitori. Quindi, quando scegliamo i fornitori, dovremmo assicurarci che soddisfino determinati criteri per aiutarci a essere sostenibili e responsabili.

Per garantire che la nostra iniziativa sia sostenibile e socialmente responsabile, i seguenti criteri dovrebbero fungere da principi guida. Prenditi il tuo tempo per leggere tutte le definizioni e scoprire più a fondo i criteri.

## Criteria e definizioni:

<b>Sostenibilità (sociale, economica ed ecologica)</b>	<p>Il cibo <b>sostenibile</b> consiste nel nutrire l'intera popolazione in un modo che giovi alle persone, ai territori e al pianeta. Per le persone, significa garantire che tutti abbiano accesso alle informazioni, alla formazione e alle risorse necessarie per produrre, preparare, acquistare e gustare cibi sicuri, sani, di qualità e gustosi che consentano loro di condurre una vita appagante. Per quanto riguarda i territori, il cibo sostenibile promuove fiorenti economie locali diversificate che distribuiscono equamente i benefici e sono in grado di rispondere alle avversità. Infine, a livello planetario, la sostenibilità implica che il cibo venga prodotto, trasformato, distribuito, acquistato e smaltito in modo da conservare e rigenerare le risorse e gli ecosistemi limitati.</p>
<b>Produzione locale e stagionale</b>	<p>Il cibo <b>locale</b> è cibo che proviene dalla terra, dall'allevamento o dalla pesca o è il risultato di un processo di elaborazione o trasformazione a distanza ravvicinata tra produzione e consumo (a volte definiti come prodotti di una regione e altri in cui la distanza tra il luogo in cui sono prodotti e il luogo da cui provengono è un certo numero di chilometri). Inoltre, il consumo di prodotti locali promuove la sovranità alimentare e aiuta a rigenerare la cultura alimentare del territorio.</p> <p>Gli alimenti <b>stagionali</b> sono quelli che vengono acquistati e consumati nel periodo in cui vengono raccolti o corrispondono a stagioni di pesca che aiutano a mantenere gli stock marini a lungo termine e sono quindi disponibili sul mercato solo per un periodo di tempo limitato a un certo punto dell'anno.</p>
<b>Produzione biologica (ecologica)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prodotti animali biologici. Provergono da allevamenti che garantiscono condizioni di vita dignitose al bestiame e alle mandrie, nel rispetto delle loro esigenze biologiche e comportamentali.</li><li>• Prodotti vegetali biologici. Vengono coltivati senza fertilizzanti chimici o pesticidi (fungicidi, insetticidi o erbicidi). Pertanto, senza residui di queste sostanze.</li><li>• Prodotti biologici processati. Prodotti agricoli vegetali e animali lavorati con tecniche che riducono al minimo la contaminazione e le perdite di qualità, limitando l'uso di additivi e coadiuvanti.</li></ul>

<b>Prodotti da economia sociale e solidale</b>	<p>L'economia sociale e solidale è l'insieme di iniziative socio-economiche, formali o informali, individuali o collettive, che privilegiano la soddisfazione dei bisogni delle persone e del loro ambiente anziché il profitto finanziario.</p> <p>Fonte: <a href="#">link</a></p>
<b>Cibo con impatto sociale positivo</b>	<p>Cibo che nella sua produzione, trasformazione e/o distribuzione genera cambiamenti positivi (intesi come miglioramento delle condizioni umane) per individui, gruppi o comunità a lungo termine.</p>
<b>Recupero/uso di alimenti</b>	<p>Il recupero degli alimenti è uno strumento chiave contro lo spreco e le perdite alimentari, un problema con conseguenze socio-economiche e ambientali importanti. Si tratta di strategie e/o progetti che hanno impedito ai prodotti alimentari di uscire dalla catena commerciale e sono finiti per essere gestiti come rifiuti, o per il compostaggio o reintrodotti nel terreno nelle stesse aziende agricole.</p>
<b>Interculturalità o cibo culturalmente appropriato</b>	<p>Il cibo sano viene inteso non solo come alimento che soddisfi le esigenze caloriche, ma anche i bisogni nutrizionali. Tutte le persone meritano di avere accesso a cibo di qualità che sia appropriato alla loro cultura alimentare.</p>
<b>Cibo sano</b>	<p>Il cibo sano è cibo che garantisce una crescita e uno sviluppo ottimali, la promozione dell'esercizio e del benessere fisico, la prevenzione dalle carenze nutrizionali e la prevenzione dal rischio di malattie e/o disturbi legati all'alimentazione. È cibo soddisfacente, sufficiente, completo, equilibrato, sano, sicuro, sostenibile, economico e adattato a chi lo consuma e all'ambiente.</p>
<b>Accessibilità</b>	<p>Il cibo è uno dei diritti umani fondamentali secondo il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali firmato dalla Spagna e riconosciuto dalle Nazioni Unite come inseparabilmente legato alla dignità umana e indispensabile per il godimento di altri diritti sanciti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo. Il sistema alimentare deve quindi garantire l'accesso fisico ed economico ad alimenti sicuri, sani, sostenibili e di qualità. La povertà alimentare (definita come carenze, eccessi o squilibri nell'apporto energetico e/o nutrizionale di una persona che non consentono cibo</p>

	sufficiente, sicuro e sano) e i deserti alimentari (aree in cui le persone hanno accesso limitato a una varietà di cibi sani) devono essere affrontati per garantire che tutte le persone vivano in ambienti alimentari sostenibili e sani.
--	---

## BLOCCO 2 - CREA IL TUO PROGETTO DI POLITICA DI ACQUISTO SOSTENIBILE

Una volta letti ed esplorati i criteri e le loro definizioni, ora passerai in rassegna alcuni degli argomenti più importanti da considerare al momento della decisione dei produttori/produuttrici e dei criteri più adatti alla politica di acquisto del tuo progetto.

Per prendere queste decisioni in modo coerente, è necessaria un'analisi completa della situazione e dei bisogni del tuo progetto. Prenditi il tuo tempo per riflettere su ogni domanda e argomento proposto, annota i punti importanti, i potenziali problemi che potrebbero sorgere, le nuove idee che emergono, ecc. Avrai bisogno di tutte queste informazioni per i prossimi passi e le attività di questa Unità.

### FASE 2.1 - Comprendere i requisiti del progetto e i bisogni dei clienti

Informazioni sul progetto: possiamo conservare prodotti freschi? Con quale frequenza distribuiamo i prodotti? Distribuiamo solo alimenti? Quante persone riceveranno i prodotti?

Altre questioni che devono essere prese in considerazione quando si pianifica la politica di acquisto sono tutte le altre opzioni di raccolta delle risorse:

- Ricevi donazioni? per esempio: da individui, raccolta scolastica, altre iniziative sociali come banche alimentari, altre organizzazioni, ecc.
- Hai accesso a finanziamenti? per esempio: fondi di aiuto attivi a livello locale, nazionale ed europeo per la raccolta di alimenti.
- Usi i canali di recupero degli alimenti? Canalizzazioni agricole e scarti, racimolature ed eccedenze da supermercati e mercati all'ingrosso.

È inoltre fondamentale effettuare una corretta analisi del profilo dei clienti per indicare le caratteristiche e i bisogni dei clienti collettivi e individuali nel Programma. Esempi:

Famiglie. È fondamentale sapere quante famiglie ci sono e di che tipo sono in modo che le decisioni sulla politica di acquisto siano adattate alle loro esigenze specifiche:

- Famiglia nucleare o mista: almeno 2 adulti e un bambino

- Famiglia monoparentale: un adulto e almeno un bambino
- Famiglia allargata: 1 o più genitori, 1 o più figli e altri parenti adulti.

Composizione del nucleo familiare. È importante stabilire quanti adulti, bambini e neonati vivono in ogni casa e quali sono le loro esigenze (alimentari e non):

- Dieta per bambini e neonati (latte artificiale e latte intero (non parzialmente scremato o scremato fino a 5 secondi), prodotti per preparare porridge, puree, ecc.; garanzia di sviluppo: grassi, proteine, ferro, ecc.) e altre esigenze non alimentari come pannolini.  
Link
- Prodotti sanitari per adulti come assorbenti.
- Allergie e intolleranze alimentari: lattosio (latte e prodotti derivati); glutine (grano, segale, orzo, avena o loro ceppi ibridati e prodotti derivati); pesce, molluschi e crostacei; frutta a guscio (mandorle, arachidi, pistacchi, ecc.); uova; soia; sedano; senape; semi di sesamo e altri.
- Condizioni di salute: diabete, colesterolo alto, pazienti oncologici, ecc.

La situazione abitativa potrebbe far emergere esigenze diverse, quando non c'è un posto stabile in cui vivere, vivono in strada o in cattive condizioni abitative (disponibilità e qualità dei servizi, mancanza di elettrodomestici, caratteristiche dell'edificio, ecc.) impedisce loro di refrigerare o cucinare.

## **FASE 2.2 - Progettazione del Paniere Primario**

Quando viene effettuata la diagnosi e l'analisi delle caratteristiche dei clienti e delle loro esigenze, si raccomanda di stabilire un paniere di base di prodotti che soddisfi le loro esigenze dietetiche primarie. Qui si possono trovare alcune raccomandazioni salutari e culturali. Tutte le risorse fornite suggeriscono modi diversi per stabilire le esigenze alimentari primarie in base alla disponibilità e alla cultura di ciascun contesto in cui vengono sviluppati i Programmi alimentari.

- Porta ad una serie di linee guida alimentari dell'UE per Paese in base alla cultura alimentare<sup>3</sup>.
- Fornisce una serie di linee guida ufficiali e non ufficiali di pratiche alimentari sostenibili di Paesi UE e non UE<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup>Disponibile nel Toolkit

<sup>4</sup>Disponibile nel Toolkit

- Altre informazioni pertinenti sull'inclusione sociale, l'interculturalità e la sostenibilità sono contenute nella relazione finale del progetto Food Relations<sup>5</sup>.

### **FASE 2.3 - Mappatura dei produttori**

A questo punto, si può avviare la mappatura dei produttori/produuttrici guidata dal contenuto del paniere di base.

Quindi, il passo successivo è mappare i produttori/produuttrici. I Programmi di sovranità e sicurezza alimentare con una prospettiva sostenibile dovrebbero guidare la selezione dei propri produttori attraverso criteri specifici<sup>6</sup> e le esigenze e le priorità dei Programmi precedentemente definite. Questo processo di mappatura segue 6 passaggi:

- 1) Il primo fattore da prendere in considerazione sono le aree geografiche in cui avviene la produzione: divisioni locali, regionali e altre divisioni intermedie a seconda dell'organizzazione di ciascuna regione. Ad esempio, nel caso di La Botiga, le aree geografiche di riferimento sono: locale (El Prat del Llobregat), comarcale (Baix Llobregat), provinciale (Barcellona) e regionale (Catalogna).
- 2) All'interno di ogni sezione, diverse tipologie di produttori/produuttrici più o meno allineate ai criteri di sostenibilità possono essere trovate qui:
  - Iniziative di Economia Sociale e Solidale (SSE)
  - Iniziative agroecologiche
  - Parchi Agricoli
  - Altri produttori locali
- 3) Tipologia di produzione
  - Cosa viene prodotto: allineato al paniere di base e alle altre esigenze prioritarie del programma; caratteristiche dei prodotti.
  - Come viene prodotto e distribuito: costi, impatto sociale e ambientale.
- 4) Tipo di relazioni con i produttori/produuttrici: definire il tipo di relazione desiderata e comprendere l'impatto degli ordini su progetti specifici è fondamentale per stabilire relazioni solide con ciascun fornitore. Per ulteriori informazioni, consultare il modulo Agricoltura sostenibile.
  - Partenariati locali e solidi per l'agroecologia (LSPA): secondo la descrizione di Urgenci, i LSPA si basano su partnership, scambi locali o relazioni dirette in cui i produttori

---

<sup>5</sup>Disponibile nel Toolkit

<sup>6</sup>Vedere la tabella X nel Toolkit

possono guadagnare mezzi di sussistenza dignitosi e i consumatori condividono i rischi e i benefici dell'agricoltura sostenibile in cambio della loro quota di cibo sano, nutriente e coltivato localmente.

- Comunità a supporto dell'agricoltura (CSA): Secondo la rete CSA del Regno Unito, la CSA consiste in una partnership tra agricoltori e consumatori in cui le responsabilità, i rischi e i benefici dell'agricoltura sono condivisi. Il principio centrale della CSA è che la comunità sostenga l'agricoltore attraverso una connessione diretta: ciò che viene prodotto dall'azienda agricola va direttamente al consumatore.
- Associazioni per la conservazione dell'agricoltura su piccola scala (AMAP, acronimo francese): consiste in una partnership tra un gruppo di consumatori e un'azienda agricola, basata su un sistema di distribuzione di "cestini" di prodotti dell'azienda agricola. Si tratta di un contratto solidale, basato su un impegno finanziario da parte dei consumatori, che pagano in anticipo una quota di produzione per un periodo definito a seconda della tipologia di produzione e della posizione geografica.

A seconda della scelta, l'accordo indicherà il numero minimo di ordini richiesti (uno o più) e la durata dei rapporti (a breve o lungo termine).

## 5) Raccomandazioni:

### a. Metodologie per mappare i nuovi produttori:

- Ricerca online: può essere molto utile utilizzare internet e social network (principalmente Instagram) attraverso hashtag o parole chiave come i titoli dei criteri di selezione. Soprattutto quando l'obiettivo è individuare progetti nuovi e in crescita interessanti nelle vicinanze.
- Contattare le amministrazioni locali e altri attori chiave. Può essere utile raccogliere informazioni e individuare le principali reti o hub di produttori nelle vicinanze.
- Le visite di persona aiuteranno a mostrare e spiegare meglio il Programma di sicurezza alimentare e le sue esigenze. Inoltre, visitare direttamente i produttori facilita la raccolta di informazioni per il processo decisionale e le negoziazioni e gli accordi futuri.
- Offrire accordi vantaggiosi per entrambe le parti: fare un'offerta a un produttore/produtrice adatta che avvantaggi entrambe le parti. Ad esempio, offerta di un impegno di acquisto a lungo termine in cambio di un prodotto lattiero-caseario di base a un prezzo ridotto: un produttore SSE che vende yogurt con gusti diversi e un'elevata quantità di yogurt bianco per 18 mesi può essere offerta come vantaggiosa per entrambe le parti.
- Materiali di comunicazione: i materiali di divulgazione come immagini di progetto e dossier devono essere chiari e ben preparati.

- Il controllo incrociato delle informazioni raccolte durante il processo di mappatura con i criteri di selezione è l'ultimo passo prima di iniziare il processo decisionale che porterebbe alla politica di acquisto<sup>7</sup>.

In base alle esigenze e alle priorità specifiche del Programma, i professionisti/professioniste dovrebbero scegliere il produttore più adatto. Dopo la mappatura dei produttori/produuttrici e il controllo incrociato con i criteri, i manager dovrebbero valutare i criteri più accurati per selezionare il produttore/produuttrice più appropriato. Ad esempio, un produttore di uova accurato e sostenibile non copre completamente il fabbisogno di uova del programma. In questo caso, il gestore dovrà combinare questa produzione con un altro produttore locale in grado di soddisfare la quantità richiesta, ma nessuno degli altri criteri di sostenibilità indicati.

## ATTIVITÀ 1 - ESERCIZIO PRATICO FINALE

L'esercizio pratico consiste nell'elaborare la politica di acquisto derivata dalla migliore combinazione dei requisiti di progetto e delle esigenze dei clienti, i risultati del processo di mappatura e la matrice di controllo incrociato. Consiste in un documento che dichiara e giustifica la decisione di acquisto di prodotti specifici dai fornitori selezionati. Prevede:

- Il budget disponibile per l'acquisto.
- Le risorse complementari (donazioni, eccedenze, ecc.)
- Tutti gli elementi chiave interni del Programma che definiscono le priorità e le esigenze e guidano il processo decisionale, insieme alla directory delle raccomandazioni alimentari
- Elenco e definizione dei criteri di selezione.
- Elenco e spiegazione dei produttori già selezionati.
- La matrice finale di correlazione tra i criteri e i produttori/produuttrici (tabella di controllo incrociato).

Dinamica dell'attività: lavoro individuale o di squadra se la dimensione del gruppo lo consente. L'attività sulla politica di acquisto può riferirsi a un'esperienza reale e nota o a una situazione fittizia fornita nel Toolkit. Se possibile, prevedere una presentazione finale e una discussione.

La presentazione della politica di acquisto dovrebbe includere il lavoro pratico sviluppato:

---

<sup>7</sup>Un esempio di tabella per il controllo incrociato è disponibile nel Toolkit

- I requisiti del progetto e le esigenze dei clienti (budget, altre risorse, clienti, ecc.), insieme alla descrizione dei bisogni e delle priorità.
- I criteri di controllo incrociato e la matrice del produttore
- Insieme di proposte per i produttori/produuttrici selezionati: accordi win-win, tipologie di relazioni, ecc.

## 8. Processi metodologici

La metodologia di questa unità è stata sviluppata in modo da consentire l'autoapprendimento individuale o di gruppo o il metodo trainer-trainees. Questa attività può essere svolta come formazione autodidatta dallo stesso manager, coordinatore/trice o direttore/trice dei Programmi di sovranità e sicurezza alimentare. Inoltre, può essere svolta come attività di gruppo tra il team tecnico del Programma guidato da uno dei suoi membri. Non è necessario avere alcuna esperienza o conoscenza specifica sull'argomento per facilitare una sessione di gruppo su questa attività.

Esiste una parte teorica che fornisce il quadro logico generale all'interno del quale deve essere regolato il risultato finale. Questo quadro include tutti gli elementi chiave di un Programma di sicurezza alimentare che determinerà la strategia di acquisto, i passaggi principali per sviluppare questa strategia di acquisto selezionando i produttori/produuttrici più appropriati in base ai criteri proposti in materia di sostenibilità e inclusione sociale. Fornisce inoltre materiale utile per ulteriori scomposizioni e approfondimenti.

La sezione pratica dell'unità consente di applicare tutte queste conoscenze in modo consapevole e critico. Consiste nella valutazione critica della situazione del programma e nello sviluppo di una mappa dei produttori incrociata con i criteri di selezione proposti. Tutti questi elementi insieme costruiscono una politica di acquisto attuabile per un Programma di sicurezza alimentare.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Si tratta di un'attività di autovalutazione e autoformazione rivolta a manager, coordinatori/trici e direttori/trici di Programmi di sovranità e sicurezza alimentare per aiutarli a integrare una prospettiva sostenibile e agroecologica in un progetto di sicurezza e sovranità alimentare. Non è necessario un facilitatore/facilitatrice per sviluppare l'attività proposta.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

In caso di sessione di gruppo, il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10 partecipanti.

## 11. Valutazione

Il sistema di valutazione di questa unità è concepito come una griglia al fine di valutare il livello di acquisizione e familiarità con la conoscenza dell'unità, basata principalmente sullo sviluppo e la presentazione della politica di acquisto. Questa griglia deve essere compilata da ciascuna persona partecipante individualmente e, in caso di sessione di gruppo, dal formatore/trice o da un altro membro del team di apprendimento come valutazione esterna<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup>Il modulo è disponibile nel Toolkit.

## Unità #2 - Pianificazione efficace e competenze organizzative dei programmi di sovranità e sicurezza alimentare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Gestione operativa dei programmi di sovranità e sicurezza alimentare.

### 2. Descrizione

La formazione "Pianificazione efficace e competenze organizzative per programmi di sovranità e sicurezza alimentare" è una sessione completa di 2 ore progettata per fornire alle persone partecipanti conoscenze essenziali e abilità pratiche nel campo della sovranità alimentare, della valutazione dei bisogni, della pianificazione delle azioni, del budget e del monitoraggio di programmi. La formazione inizia con un'introduzione coinvolgente ai concetti di sovranità e sicurezza alimentare, sottolineandone l'importanza nell'affrontare le sfide legate al cibo. Le persone partecipanti approfondiscono quindi i processi critici di valutazione dei bisogni, imparando a identificare e dare priorità ai requisiti per i programmi alimentari. Successivamente, sviluppano piani d'azione con compiti, responsabilità e tempistiche chiari, garantendo un'efficace attuazione del programma. Comprendendo l'importanza del monitoraggio nella gestione di programmi, le persone partecipanti esplorano le misure e gli indicatori chiave. Inoltre, acquisiscono esperienza nel budgeting per i programmi alimentari, padroneggiando l'arte della pianificazione finanziaria. La formazione culmina in attività di gruppo e discussioni, consentendo alle persone partecipanti di applicare le loro nuove conoscenze e collaborare a casi di studio relativi alla pianificazione di programmi alimentari. Questa formazione dinamica e interattiva fornisce alle persone partecipanti le competenze necessarie per prendere decisioni informate e contribuire efficacemente alle iniziative di sicurezza alimentare.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione e comprensione della sovranità alimentare	15 minuti
Attività 1: Valutazione delle esigenze e definizione delle priorità/ Sviluppo di piani d'azione	30 minuti

Blocco 2: Misure di controllo e monitoraggio	15 minuti
Blocco 3: Budget	30 minuti
Attività 2: Attività e discussione di gruppo	30 minuti

#### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: una sala di formazione adatta o uno spazio con tavoli e sedie che possono ospitare comodamente le persone partecipanti, organizzato per discussioni di gruppo e attività.
- Tecnologia: proiettore o schermo per presentazioni; apparecchiature audio, compresi i microfoni, se necessario;
- Cancelleria e materiali: lavagna bianca, lavagna a fogli mobili o lavagna di presentazione per supporti visivi e discussioni.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti.

#### 5. Obiettivi

Questo modulo, "Pianificazione efficace e competenze organizzative per programmi di sovranità e sicurezza alimentare", è stato realizzato per approfondire la comprensione e le abilità pratiche delle persone partecipanti nel campo della sovranità alimentare e della gestione operativa delle iniziative di sicurezza alimentare. Gli obiettivi specifici di questa sessione sono:

## 6. Quadro delle competenze

- Familiarizzare le persone partecipanti con i principi di sicurezza e sovranità alimentare.
- Migliorare le competenze nell'identificazione e nella prioritizzazione delle esigenze del programma.
- Guidare nella creazione di piani attuabili con attività e tempistiche definite.
- Promuovere la conoscenza delle metriche chiave di monitoraggio e valutazione.
- Educare al budgeting e alla pianificazione finanziaria per la sostenibilità del programma.
- Facilitare attività pratiche di gruppo e discussioni di casi studio.
- Fornire le competenze alle persone partecipanti per un processo decisionale efficace nei programmi alimentari.
- Fornire strumenti e metodologie di gestione essenziali.
- Incoraggiare il networking e l'apprendimento collaborativo tra le persone partecipanti.
- Rafforzare le capacità per un'efficace implementazione e impatto del programma.

### Competenze generali:

- Capacità di pensiero critico: è importante che la persona faccia le scelte giuste e raggiunga i risultati.
- Capacità di pianificazione e organizzazione: l'organizzazione è un'ottima arma per raggiungere gli obiettivi
- Capacità di leadership: affinché qualcuno sia in grado di fare quanto sopra deve essere un buon leader.
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo: se è possibile riconoscere le dinamiche di ciascun gruppo, l'organizzazione sarà più facile
- Capacità di identificare le competenze: solo riconoscendo le capacità di ciascuno, è possibile affidargli la giusta posizione.

### Competenze specifiche:

- Economia circolare: la distribuzione delle risorse può essere raggiunta meglio.
- Gestione degli incidenti: gli incidenti esistono. Poiché non possiamo evitarli, dobbiamo sapere come gestirli e organizzare le nostre azioni per contenerli.
- Coordinamento operativo di magazzini/centri logistici: aiuterà la distribuzione delle risorse e l'istituzione di misure di controllo e monitoraggio.
- Normativa per la corretta gestione e conservazione degli alimenti: uguale alla precedente competenza.

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE E COMPrensIONE DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE

#### Contenuto:

- Definizione di sovranità alimentare e il suo significato.
- Distinguere tra sovranità alimentare e sicurezza alimentare.
- Principi e obiettivi della sovranità alimentare.

Attività: il formatore/la formatrice inizia con una breve presentazione, seguita da una discussione facilitata per garantire il coinvolgimento delle persone partecipanti. Le persone partecipanti sono incoraggiate a condividere i propri punti di vista e domande.

#### Discussione.

#### **FASE 1.1 - Domanda di apertura**

Formatore/Formatrice: "Per iniziare, pongo una semplice domanda: cosa significa per voi il termine "sovranità alimentare"? Per favore, prendete un momento per riflettere e faremo il giro per ascoltare i vostri pensieri iniziali".

## **FASE 1.2 - Definizione di Sovranità Alimentare**

Formatore/Formatrice: "La sovranità alimentare si riferisce al diritto delle persone, delle comunità e dei paesi di controllare i propri sistemi alimentari, compresa la produzione, la distribuzione e il consumo, in un modo giusto, sostenibile e culturalmente appropriato".

## **FASE 1.3 - Principi e obiettivi della sovranità alimentare**

Formatore/Formatrice: "La sovranità alimentare è guidata da diversi principi chiave, tra cui il diritto al cibo, l'agricoltura sostenibile e il processo decisionale democratico nei sistemi alimentari. Gli obiettivi includono l'emancipazione delle comunità locali, la protezione dell'ambiente e il raggiungimento della giustizia sociale nei sistemi alimentari."

## **FASE 1.4 - Discussione Aperta**

Formatore/Formatrice: "Ora che abbiamo posto le basi, vorrei lasciare a voi la parola. In che modo il concetto di sovranità alimentare risuona/è connesso con voi? Riuscite a pensare a esempi, sfide o domande correlate? Sentite la libertà di condividere i vostri pensieri."

## **FASE 1.5 - Coinvolgimento delle persone partecipanti**

- Incoraggiare le persone partecipanti a condividere le proprie prospettive, domande o esperienze personali relative alla sovranità alimentare.
- Facilitare una discussione che esplori vari punti di vista e preoccupazioni. Utilizzare domande di approfondimento per incoraggiare il pensiero critico e una comprensione più profonda. Alcuni esempi:
  - "Riuscite a pensare a principi di sovranità alimentare che potrebbero essere difficili da attuare in determinati contesti?"
  - "Secondo voi, perché è importante che le comunità abbiano il controllo sui propri sistemi alimentari?"
  - "Perché è importante che il cibo sia culturalmente appropriato all'interno del sistema alimentare di una comunità?"
  - "Quali sono alcune delle sfide che le comunità potrebbero dover affrontare quando lottano per la sovranità alimentare, specialmente di fronte ai sistemi alimentari globali?"

Prendere in considerazione la possibilità di discutere esempi o casi studio reali che illustrino i principi e le sfide della sovranità alimentare. Un esempio: [La Via Campesina - Un Movimento Contadino Globale](#):

Principi illustrati:

- **Controllo comunitario:** La Via Campesina, un movimento globale di contadini, piccoli agricoltori e lavoratori agricoli, sottolinea come è importante che le comunità abbiano il controllo sui propri sistemi alimentari. Le organizzazioni membri portano avanti politiche a sostegno dell'agricoltura locale e sostenibile.

Sfide evidenziate:

- **Grosse imprese agricole:** una delle principali sfide affrontate da La Via Campesina è il predominio di grosse imprese agricole nel sistema alimentare globale. Le grandi multinazionali spesso danno la priorità al profitto rispetto alle esigenze delle comunità locali, il che può minare gli sforzi per la sovranità alimentare.

## **ATTIVITÀ 1 - VALUTAZIONE DELLE ESIGENZE E DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ/ SVILUPPO DI PIANI D'AZIONE**

### Contenuto

- Importanza della valutazione delle esigenze nella pianificazione di programmi.
- Fasi coinvolte nella conduzione di una valutazione delle esigenze.
- Sviluppare piani d'azione con compiti, responsabilità e tempistiche chiari.

### Attività

Valutazione delle esigenze: condurre una valutazione delle esigenze per i programmi alimentari. Le persone partecipanti si impegnano in un esercizio guidato per identificare e dare priorità alle esigenze di un ipotetico programma alimentare:

### Esercizio

Istruzioni:

#### **FASE 1.1 - Introduzione allo scenario**

Il formatore/la formatrice presenta uno scenario ipotetico relativo a un programma alimentare. Questo scenario può coinvolgere una comunità o un'organizzazione che mira ad affrontare le sfide della sicurezza alimentare. Ad esempio, lo scenario potrebbe descrivere una comunità che fatica ad avere accesso a cibo nutriente a causa di vincoli economici.

### **FASE 1.2 - Brainstorming sui bisogni**

Le persone partecipanti vengono divise in piccoli gruppi o lavorano individualmente, a seconda delle dimensioni del gruppo. Hanno a disposizione un breve periodo (3 minuti) per fare un brainstorming ed elencare tutte le potenziali esigenze e sfide che l'ipotetica comunità o organizzazione potrebbe affrontare in materia di sicurezza alimentare. Ogni gruppo o partecipante scrive le proprie idee su note adesive o un foglio di lavoro.

### **FASE 1.3 - Condivisione e Discussione di gruppo**

Ogni gruppo o partecipante condivide le esigenze identificate con il gruppo più ampio. Il formatore/la formatrice facilita una discussione in cui le persone possono spiegare le proprie scelte e discuterne la pertinenza e l'urgenza.

### **FASE 1.4 - votazione e Prioritizzazione**

Dopo la discussione, viene assegnato ad ognuno un numero limitato di voti (ad esempio, tre voti a persona) per dare priorità alle esigenze più importanti della lista. Mettono il loro voto sulle note adesive che rappresentano le esigenze che ritengono debbano essere affrontate per prime.

### **FASE 1.5 - Conteggio e Discussione**

Il formatore/la formatrice conta i voti per determinare le esigenze prioritarie in base al contributo di tutte le persone. Il gruppo discute i risultati e individua il consenso sui bisogni più urgenti.

### **FASE 1.6 - Conclusioni**

Il formatore/la formatrice riassume le esigenze prioritarie e sottolinea l'importanza di concentrare gli sforzi per affrontare queste sfide specifiche quando si pianifica un programma alimentare.

### **FASE 1.7 - Sviluppo dei piani d'azione**

Le persone partecipanti lavorano individualmente o in piccoli gruppi per creare piani d'azione basati sulle esigenze identificate. Definiscono compiti specifici, assegnano le responsabilità e impostano le tempistiche.

## **BLOCCO 2 - MISURE DI CONTROLLO E MONITORAGGIO**

### **FASE 2.1 - L'importanza del monitoraggio nella gestione di programmi**

#### Contenuto

- Definizione di monitoraggio nella gestione di programmi.

- Il ruolo del monitoraggio nel garantire l'efficacia del programma.
- Principali misure e indicatori di monitoraggio e come impostarli.

Il formatore/ la formatrice conduce una discussione sul monitoraggio, utilizzando esempi e casi studio per illustrarne l'importanza. Le persone partecipanti sono incoraggiate a porre domande e condividere le proprie prospettive.

#### Per esempio:

Immagina un programma alimentare che fornisca supporto nutrizionale alle famiglie a basso reddito in una comunità rurale. Il programma include distribuzioni mensili di cibo, sessioni di educazione alimentare e orti comunitari. Il monitoraggio in questo contesto comporta l'osservazione di vari indicatori.

Uno degli indicatori monitorati è la "Percentuale di bambini sotto i cinque anni con uno stato nutrizionale migliorato." La valutazione di base condotta prima del programma ha rivelato che il 25% dei bambini della comunità era sottopeso. Per illustrare l'importanza del monitoraggio, diamo un'occhiata al seguente scenario:

*Dopo un anno di attuazione del programma, i dati di monitoraggio mostrano che la percentuale di bambini sottopeso è scesa al 10%. Questo è un miglioramento significativo.*

*Tuttavia, a un esame più attento, il team del programma nota che la partecipazione alle sessioni di educazione alimentare è diminuita e i rendimenti degli orti comunitari sono diminuiti. Analizzando questi dati, scoprono che la riduzione dei bambini sottopeso è dovuta alle distribuzioni mensili di cibo, ma altri componenti del programma non sono efficaci come dovrebbero.*

*Sulla base di queste informazioni, il team del programma decide di adattare il proprio approccio. Aumentano la frequenza e la rilevanza delle sessioni di educazione alimentare e investono nel miglioramento della gestione degli orti comunitari. Di conseguenza, vedono un miglioramento più olistico dello stato nutrizionale dei bambini.*

#### Caso studio:

Consideriamo un caso studio reale di un programma di sovranità alimentare in un quartiere urbano a basso reddito:

#### Descrizione del programma:

Il programma mira ad affrontare l'insicurezza alimentare nella comunità fornendo l'accesso a prodotti freschi e di provenienza locale. Gestisce un mercato agricolo settimanale in cui gli agricoltori locali e i membri della comunità possono vendere e acquistare frutta e verdura fresca. Il programma offre anche seminari sulla nutrizione e corsi di cucina.

### Misure di monitoraggio:

- Numero di agricoltori e venditori che partecipano al mercato.
- Frequenza delle visite di mercato da parte dei membri della comunità.
- Percentuale di partecipanti che frequentano i seminari sulla nutrizione.

### Risultati iniziali:

Dopo sei mesi di attuazione del programma, i dati di monitoraggio mostrano un costante aumento del numero di agricoltori che partecipano al mercato. Tuttavia, la partecipazione al mercato da parte dei membri della comunità rimane bassa e la percentuale di persone partecipanti ai seminari sulla nutrizione è in calo.

### Discussione:

Il formatore/la formatrice incoraggia le persone partecipanti a discutere il motivo per cui la partecipazione al mercato è bassa nonostante un numero crescente di fornitori. Le persone partecipanti condividono le proprie prospettive su potenziali ostacoli, come la mancanza di consapevolezza o problemi di trasporto.

Il caso studio evidenzia l'importanza del monitoraggio continuo per identificare le sfide del programma e adattare le strategie.

Le persone discutono di possibili soluzioni, come campagne di sensibilizzazione della comunità per aumentare la consapevolezza e il sostegno per i trasporti per i residenti.

### Impatto del monitoraggio:

Monitorando e adattando continuamente le strategie in base al feedback e ai dati delle persone partecipanti, il programma affronta con successo le barriere identificate. Nel corso del tempo, la partecipazione al mercato aumenta e sempre più membri della comunità partecipano ai seminari sulla nutrizione, portando a un migliore accesso al cibo e alla nutrizione nel quartiere.

Questi esempi e casi studio dimostrano come il monitoraggio possa rivelare intuizioni, guidare miglioramenti e, in definitiva, migliorare l'efficacia della sovranità alimentare e delle iniziative di gestione del programma. Le persone partecipanti sono incoraggiate a porre domande, analizzare i dati e condividere le proprie prospettive per impegnarsi attivamente nella discussione e applicare i principi di monitoraggio nei propri programmi.

## **BLOCCO 3 - BUDGETING**

### **FASE 3.1 - Principi di budgeting per programmi alimentari**

Il facilitatore/la facilitatrice dovrebbe spiegare quanto sopra.

#### Budget basato sulle esigenze:

Iniziare conducendo una valutazione approfondita delle esigenze per comprendere i requisiti specifici della popolazione target. Identificare le sfide della sicurezza alimentare e le esigenze nutrizionali della comunità. Il budget dovrebbe essere allineato con le esigenze identificate.

#### Trasparenza e responsabilità:

Mantenere la trasparenza nel processo di budgeting documentando chiaramente tutte le fonti di reddito, le spese e le allocazioni. Garantire che i registri finanziari siano accessibili per la revisione da parte degli stakeholder e di chi finanzia il programma. Implementare sistemi per la responsabilità finanziaria e la rendicontazione.

#### Efficacia in termini di costi:

Cercare di massimizzare l'impatto delle risorse disponibili. Valutare il rapporto costo-efficacia dei vari interventi e dare priorità a quelli che producono i risultati più significativi in termini di sicurezza alimentare e nutrizione.

#### Flessibilità e adattabilità:

Riconoscere che potrebbe essere necessario adeguare i budget in base a circostanze mutevoli, come cambiamenti nei prezzi dei prodotti alimentari, eventi imprevisti (ad es. catastrofi naturali) o cambiamenti nei bisogni della comunità. Sviluppare piani di emergenza per affrontare sfide impreviste.

#### Diversificazione delle risorse:

Cercare diverse fonti di finanziamento per sostenere i programmi alimentari. Esplorare opzioni come sovvenzioni, donazioni, partnership e attività generatrici di reddito per ridurre la dipendenza da un'unica fonte di finanziamento.

#### Pianificazione della sostenibilità:

Considerare la sostenibilità a lungo termine pianificando la sostenibilità finanziaria oltre il periodo di finanziamento iniziale. Esplorare le attività generatrici di reddito, contributi della comunità o altre strategie per sostenere le operazioni del programma in corso.

### Gestione dei rischi:

Identificare i potenziali rischi finanziari e sviluppare strategie per mitigarli. Ad esempio, implementare controlli finanziari per prevenire frodi o uso improprio dei fondi e istituire un fondo di riserva per le emergenze.

## **ATTIVITÀ 2 - ATTIVITÀ E DISCUSSIONE DI GRUPPO**

### **FASE 5.1 - Lavoro di gruppo su un caso studio**

Caso studio: "Programma di formazione sull'agricoltura sostenibile"

Background: Siete formatori IFP incaricati di progettare un programma di formazione sull'agricoltura sostenibile per una comunità rurale. La comunità fa molto affidamento sull'agricoltura per la sussistenza, ma deve affrontare sfide legate alla sicurezza alimentare, alla sostenibilità ambientale e all'accesso al mercato. L'obiettivo del programma è fornire agli agricoltori locali le conoscenze e le competenze necessarie per la transizione verso pratiche agricole sostenibili.

### Compito:

Nei gruppi di formazione, la missione è sviluppare un programma di formazione completo che risponda alle esigenze e alle sfide specifiche della comunità, promuovendo al contempo pratiche agricole sostenibili.

### Informazioni chiave:

Profilo della comunità:

- Una comunità rurale con una vasta gamma di colture e bestiame.
- La maggior parte della popolazione si basa sull'agricoltura su piccola scala per il reddito e la sussistenza.
- Accesso limitato alle tecniche moderne e tecnologie agricole.
- Preoccupazioni per il degrado del suolo, la scarsità d'acqua e il cambiamento dei modelli climatici.

### Obiettivi della formazione:

- Migliorare la resa e la qualità delle colture attraverso pratiche agricole sostenibili.
- Migliorare la resilienza ai cambiamenti climatici e mitigare l'impatto ambientale.
- Favorire la collaborazione della comunità e la condivisione delle conoscenze.

### Risorse disponibili:

- Un team di formatori/trici e facilitatori/trici agricoli esperti/e.
- Finanziamento per lo sviluppo e l'attuazione del programma.
- Accesso a persone locali esperte in agricoltura sostenibile.

### **FASE 2.2 - Presentazione e discussione dei piani d'azione e dei budget.**

#### **FASE 2.3 - Punti salienti del piano d'azione**

- Fornire una panoramica di alto livello del piano d'azione.
- Evidenziare gli obiettivi chiave del programma, gli obiettivi e le attività principali.
- Sottolineare eventuali traguardi critici e parti responsabili.

#### **FASE 2.4 - Riepilogo del budget**

- Presentare una sintesi del budget, concentrandosi sulle principali categorie.
- Evidenziare l'importo totale del budget e le fonti di finanziamento.

#### **FASE 2.2 - Discussione di gruppo**

- Lasciare spazio per brevi domande e commenti.

## **8. Processi metodologici**

**Apprendimento attivo:** l'apprendimento attivo comporta trattare le sfide del mondo reale affrontate dalle persone partecipanti o dalle loro organizzazioni. Incoraggia le persone partecipanti a identificare le priorità, sviluppare piani d'azione, allocare risorse e attuare misure di monitoraggio in un contesto pratico. (Sarà utilizzato per: "Introduzione e comprensione della sovranità alimentare", "Misure di controllo e monitoraggio").

**Presentazione e Materiale visivo:** i formatori/le formatrici iniziano presentando i piani d'azione e i budget. Usano supporti visivi come diapositive, grafici e diagrammi per rendere le informazioni chiare e accessibili. Questo metodo aiuta a trasmettere i dettagli dei piani e dei budget in modo efficiente entro un periodo di tempo limitato. (Verrà utilizzato per "Introduzione e comprensione della sovranità alimentare", "Misure di controllo e monitoraggio", "Budgeting")

**Discussione di gruppo:** le persone partecipanti sono incoraggiate a impegnarsi attivamente nella discussione ponendo domande, fornendo feedback e condividendo le proprie prospettive. Questo metodo promuove la collaborazione, il pensiero critico e le capacità di comunicazione tra le persone partecipanti. (Sarà utilizzato per: "Introduzione e

comprensione della sovranità alimentare", "Valutazione delle esigenze e definizione delle priorità/ sviluppo di piani d'azione", "Misure di controllo e monitoraggio" e "Attività e discussione di gruppo").

Risoluzione dei problemi: La discussione serve anche da piattaforma per la risoluzione dei problemi. Le persone partecipanti possono identificare le sfide, proporre soluzioni ed esplorare modi per migliorare i piani d'azione e i budget. Questo metodo promuove le capacità di problem solving e una mentalità orientata alle soluzioni. (Verrà utilizzato per "Misure di controllo e monitoraggio").

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Il modulo sarà guidato da un formatore/formatrice esperto/a in project management, sovranità alimentare e sviluppo della comunità. Questa persona gestirà l'erogazione complessiva della formazione, faciliterà le discussioni e guiderà le persone partecipanti attraverso sessioni tematiche sulla valutazione delle esigenze, sulla pianificazione delle azioni, sul monitoraggio e sul budget. Il formatore/ la formatrice gestirà anche le attività di gruppo, aiutando le persone partecipanti a lavorare attraverso casi studio. Per raggiungere gli obiettivi formativi verranno impiegate metodologie come l'apprendimento attivo, la presentazione di materiali visivi, le discussioni di gruppo e la risoluzione dei problemi.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10-15 partecipanti e 0-2 esperti/e in materia o 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 15-30 partecipanti e 1-2 esperti/e in materia.

## 11. Valutazione

Valutazione tra pari

- **Metodo:** Incoraggiare le persone partecipanti a valutare e fornire feedback sul lavoro dei propri pari durante le attività o i progetti di gruppo.
- **Indicatori:** la capacità di valutare criticamente e fornire un feedback costruttivo sui piani d'azione, i budget e le strategie di allocazione delle risorse dei colleghi.

Questionari e sondaggi

- **Metodo:** somministrare questionari o sondaggi alle persone partecipanti prima e dopo la formazione per raccogliere le loro percezioni, feedback e miglioramenti auto-riferiti<sup>9</sup>.
- **Indicatori:** auto-dichiarazione delle competenze guadagnate, nonché la soddisfazione per il programma di formazione e la sua rilevanza.

---

<sup>9</sup>Il modulo è disponibile nel Toolkit.

## Unità 3 - Coinvolgimento collaborativo con partner educativi e sociali nei programmi di sicurezza alimentare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Gestione operativa dei programmi di sovranità e sicurezza alimentare.

### 2. Descrizione

In un'unità concisa e mirata di 2 ore, le persone partecipanti acquisiranno le capacità e le conoscenze critiche necessarie per una collaborazione di successo con organizzazioni sociali ed educative esterne, con un'enfasi primaria sul miglioramento delle esperienze educative degli studenti. Questa unità completa copre aree chiave come l'identificazione della partnership, la valutazione delle esigenze, la pianificazione collaborativa, l'allocazione delle risorse, il monitoraggio e la valutazione. Consente alle persone partecipanti di navigare con fiducia nelle complessità della collaborazione, dotandoli degli strumenti per migliorare il benessere educativo degli studenti attraverso un efficace coordinamento con i partner esterni.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore e 20 minuti, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	30 minuti
Blocco 2: Identificazione delle partnership e valutazione delle esigenze	30 minuti
Blocco 3: Pianificazione collaborativa	30 minuti
Blocco 4: Implementare e sostenere le iniziative di collaborazione	30 minuti
Attività 1: Attività di gruppo: Progettazione di un piano di implementazione del servizio di supporto	20 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: una sala di formazione adatta o uno spazio con tavoli e sedie che possono ospitare comodamente le persone partecipanti, organizzato per discussioni di gruppo e attività.
- Tecnologia: proiettore o schermo per presentazioni; apparecchiature audio, compresi i microfoni, se necessario;
- Cancelleria e materiali: lavagna bianca, lavagna a fogli mobili o lavagna di presentazione per supporti visivi e discussioni.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti.

## 5. Obiettivi

- Definizione delle partnership: Identificare e stabilire partnership produttive con organizzazioni sociali ed educative in grado di fornire un supporto mirato agli studenti.
- Valutazione dei bisogni: condurre una valutazione approfondita dei bisogni per comprendere le sfide e le esigenze specifiche degli studenti.
- Implementazione di servizi di supporto: implementare una serie di servizi e iniziative di supporto che rispondano alle esigenze identificate degli studenti.
- Monitoraggio e valutazione: monitorare e valutare regolarmente l'impatto della collaborazione sui risultati degli studenti.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di ascolto: per cooperare altre persone, la capacità di ascoltare è molto importante
- Capacità di pensiero critico: è utile per prendere le decisioni giuste
- Assertività: evitare conflitti durante la cooperazione è davvero importante.

### Competenze specifiche:

- Capacità di coordinare e cooperare con le organizzazioni sociali ed educative, responsabili degli studenti dal punto di vista educativo;
- Capacità di sostenere autonomia e responsabilità degli studenti nel lavoro sul campo.

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE

#### FASE 1.1 - Accoglienza e panoramica della formazione

#### FASE 1.2 - Importanza del coordinamento e della cooperazione con organizzazioni esterne

Spiegare ciò che segue:

- **Accesso e condivisione delle risorse:** le organizzazioni esterne spesso possiedono risorse, competenze e capacità che potrebbero non essere prontamente disponibili all'interno di una particolare entità. Grazie al coordinamento e alla cooperazione, è possibile accedere a queste risorse e condividerle, con conseguente risparmio sui costi e una maggiore efficienza.
- **Competenze specialistiche:** molte organizzazioni esterne sono specializzate in aree specifiche. Collaborare con questi esperti consente a un'entità di attingere a conoscenze e competenze specialistiche che migliorano le proprie capacità.
- **Sinergia e innovazione:** la collaborazione può stimolare l'innovazione e la creatività. Diverse organizzazioni portano prospettive, idee e approcci diversi al tavolo. Lavorando insieme, si possono sviluppare nuove soluzioni e strategie che potrebbero non essere sorte isolatamente.

#### FASE 1.3 - Obiettivi chiave della sessione di formazione

Spiegare ciò che segue:

- **Comprensione del ruolo:** garantire che le persone partecipanti abbiano una chiara comprensione del ruolo di coordinamento e cooperazione con organizzazioni esterne nel contesto delle istituzioni educative, in particolare dal punto di vista del benessere educativo degli studenti.

- Competenze comunicative: migliorare la capacità delle persone partecipanti di comunicare in modo chiaro e persuasivo le esigenze, gli obiettivi e i risultati dell'istituto educativo ai partner esterni e alle parti interessate.
- Valutazione dei bisogni: formare le persone partecipanti alla conduzione di valutazioni dei bisogni efficaci per identificare i requisiti educativi, le sfide degli studenti e le aree in cui è necessario il supporto esterno.
- Allocazione delle risorse: insegnare alle persone partecipanti come allocare le risorse, tra cui risorse finanziarie, umane e materiali, per affrontare efficacemente le esigenze e le priorità identificate.
- Sostenibilità: sottolineare l'importanza di creare partnership e iniziative sostenibili a lungo termine che continueranno a beneficiare gli studenti nel tempo.

## **BLOCCO 2 - IDENTIFICAZIONE DELLE PARTNERSHIP E VALUTAZIONE DELLE ESIGENZE**

### **FASE 2.1 - Identificazione delle potenziali organizzazioni partner (Come fare)**

#### **a. Chiarire gli obiettivi:**

- Definizione dei traguardi e degli obiettivi specifici che si vuole raggiungere attraverso la partnership.
- Determinare le aree in cui si ha bisogno di supporto o collaborazione.

#### **b. Condurre una valutazione delle esigenze:**

- Valutare i punti di forza e di debolezza della tua organizzazione.
- Identificare le lacune o le aree in cui è richiesto il supporto o la competenza esterna.

#### **c. Conoscere le persone beneficiarie:**

- Identificare gli stakeholder o i gruppi chiave che possono contribuire ai tuoi obiettivi.
- Comprendere gli interessi, bisogni e priorità in relazione ai propri obiettivi.

### **Condurre una valutazione delle esigenze per gli studenti (come fare)**

- Definire l'ambito e gli obiettivi: articolare chiaramente lo scopo e gli obiettivi della valutazione per concentrarsi su aree specifiche dei bisogni degli studenti.
- Raccogliere dati: utilizzare metodi appropriati come sondaggi e interviste per raccogliere informazioni sulle esigenze, le sfide e le preferenze degli studenti.

- Formulare raccomandazioni: analizzare i dati, dare priorità alle esigenze e sviluppare raccomandazioni attuabili per affrontare le aree di preoccupazione identificate.

## **FASE 2.2 - Discussione di gruppo: identificazione delle sfide comuni per gli studenti**

Il formatore/la formatrice deve:

- Incoraggiare la partecipazione attiva: coinvolgere attivamente tutte le persone invitandole a condividere le proprie prospettive. Utilizzare domande aperte per incoraggiare l'elaborazione ed evitare risposte sì/no.
- Promuovere la prospettiva degli studenti: sottolineare l'importanza di ascoltare direttamente dagli studenti le loro esperienze e sfide. Incoraggiare le persone partecipanti a condividere le proprie opinioni.
- Incoraggiare le soluzioni: spostare la conversazione verso il brainstorming di potenziali soluzioni o interventi per le sfide prioritarie. Incoraggiare la creatività e la collaborazione nella ricerca di soluzioni.

## **BLOCCO 3 - PIANIFICAZIONE COLLABORATIVA**

### *Principi di pianificazione collaborativa*

- Visione e obiettivi condivisi: la pianificazione collaborativa parte da una visione condivisa e da obiettivi comuni. Tutti le persone partecipanti devono comprendere e concordare gli obiettivi finali che mirano a raggiungere attraverso la collaborazione.
- Inclusività: La collaborazione dovrebbe coinvolgere un gruppo eterogeneo di stakeholder che apportano prospettive, competenze ed esperienze diverse al processo di pianificazione. L'inclusività garantisce che tutte le voci siano ascoltate.
- Comunicazione aperta: una comunicazione efficace è fondamentale. Le persone partecipanti devono sentirsi a proprio agio nell'esprimere le proprie idee, preoccupazioni e feedback in modo aperto e rispettoso. Una comunicazione trasparente crea fiducia.
- Processo decisionale collettivo: la pianificazione collaborativa implica prendere decisioni collettivamente piuttosto che da parte di una persona o di un piccolo gruppo. Le decisioni dovrebbero essere basate sul consenso o su un accordo a maggioranza.
- Risoluzione dei conflitti: i conflitti possono sorgere nella pianificazione collaborativa. Dovrebbero essere predisposti meccanismi efficaci di risoluzione dei conflitti per affrontare i disaccordi e trovare soluzioni reciprocamente accettabili.

- Ruoli e responsabilità chiari: ogni persona partecipante dovrebbe avere ruoli e responsabilità definiti all'interno del processo di pianificazione. Questa chiarezza garantisce che ogni persona sappia cosa ci si aspetta da loro.

### **FASE 3.1 - Definizione e assegnazione dei ruoli**

- **Abilità e competenze**: assegnare i ruoli in base alle abilità, alle qualifiche e alle competenze di ciascuna persona, assicurandoti che siano adatti ai compiti da svolgere.
- **Esperienza e competenza**: prendere in considerazione l'esperienza e le competenze rilevanti delle persone quando si assegnano i ruoli per sfruttare la l'esperienza e le conoscenze.
- **Interesse e motivazione**: prendere in considerazione l'interesse e la motivazione delle persone per ruoli specifici per migliorare le loro prestazioni e la soddisfazione sul lavoro.

### **FASE 3.2 - Sviluppo di un piano d'azione condiviso**

- **Obiettivi e traguardi chiaramente definiti**.
- **Assegnazione dei compiti e responsabilità**: assegnare compiti, responsabilità e scadenze ai membri del team per garantire responsabilità e chiarezza.
- **Monitoraggio e adattamento regolari**: stabilire un sistema per il monitoraggio, la rendicontazione e l'adattamento continui per monitorare i progressi e apportare le modifiche necessarie durante l'attuazione del piano.

## **BLOCCO 4 - IMPLEMENTARE E SOSTENERE LE INIZIATIVE DI COLLABORAZIONE**

### **FASE 4.1 - Allocazione delle risorse e definizione del budget (Le basi)**

#### **1) Definizione delle priorità e valutazione delle esigenze:**

Iniziare conducendo una valutazione approfondita delle esigenze per identificare i requisiti specifici per il progetto o l'organizzazione. Dare priorità a queste esigenze in base al loro significato e all'allineamento con gli obiettivi. Assegnare le risorse prima alle esigenze critiche che hanno l'impatto più sostanziale sugli obiettivi.

#### **2) Analisi costi-benefici:**

Eseguire un'analisi costi-benefici su varie opzioni di allocazione delle risorse. Valutare il potenziale ritorno sull'investimento per ogni decisione di allocazione. Questa analisi aiuta a fare scelte informate su come allocare risorse limitate in modo efficiente ed efficace.

- 3) Creare flessibilità nel budget e nella strategia di allocazione delle risorse.

Riconoscere che possono verificarsi cambiamenti imprevisti o emergenze. Assegnare una parte delle tue risorse come fondo di emergenza per affrontare sfide impreviste senza interrompere l'avanzamento del progetto o le operazioni organizzative.

#### **FASE 4.2 - Monitoraggio e valutazione delle iniziative di collaborazione**

- 1) Obiettivi chiari e indicatori:

Definire obiettivi chiari e misurabili per l'iniziativa collaborativa. Questi obiettivi dovrebbero essere in linea con gli obiettivi generali della collaborazione. Inoltre, stabilire specifici indicatori chiave di prestazione (KPI) in grado di misurare oggettivamente i progressi e il successo. Questi KPI possono includere dati quantitativi, feedback qualitativi o una combinazione di entrambi.

- 2) Raccolta e relazione periodica dei dati:

Implementare un processo sistematico di raccolta dati per raccogliere informazioni sullo stato di avanzamento dell'iniziativa. Ciò può includere sondaggi regolari, interviste, focus group o analisi di documenti e report pertinenti. Garantire che i metodi di raccolta dei dati siano coerenti e affidabili tra tutte le parti che collaborano. Inoltre, stabilire un programma di rendicontazione che delinei quando e come gli aggiornamenti dei progressi e i risultati della valutazione saranno condivisi tra i collaboratori.

### **ATTIVITÀ 1 - ATTIVITÀ DI GRUPPO: PROGETTAZIONE DI UN PIANO DI IMPLEMENTAZIONE DEL SERVIZIO DI SUPPORTO**

#### **FASE 1.1 - Introduzione**

Spiegare brevemente l'obiettivo dell'attività: creare un piano di implementazione per un servizio di supporto. Sottolineare il vincolo temporale di 15 minuti.

#### **FASE 1.2 - Brainstorming dei componenti chiave**

Chiedere alle persone partecipanti di fare un brainstorming individuale delle componenti chiave necessari per l'implementazione del servizio di supporto. Incoraggiarli a pensare a compiti, risorse, responsabilità e tempistiche.

#### **FASE 1.3 - Condivisione delle idee**

Invitare ogni persona a condividere una componente chiave del proprio brainstorming. Scrivere queste componenti su foglietti adesivi e metterli sulla lavagna.

## **FASE 1.4 - Delineazione del piano**

Sulla base delle idee condivise, creare il piano d'azione.

## **FASE 1.5 - Assegnazione delle responsabilità**

Assegnare rapidamente le responsabilità per ogni attività o componente. Garantire che tutte le persone abbiano un ruolo da svolgere nell'implementazione.

## **8. Processi metodologici**

Lezione e presentazione (metodo didattico): la formazione inizia con una lezione introduttiva e una presentazione, che fornisce alle persone partecipanti una panoramica degli obiettivi e dei contenuti del programma. Questo metodo trasmette efficacemente informazioni essenziali, definisce il contesto e introduce concetti chiave.

Discussioni interattive e attività di gruppo: durante la formazione, vengono utilizzate discussioni interattive per coinvolgere attivamente le persone partecipanti. Le discussioni di gruppo incoraggiano la condivisione delle conoscenze, il pensiero critico e l'apprendimento tra pari. Queste discussioni creano opportunità per le persone partecipanti di riflettere sulle proprie esperienze e prospettive, promuovendo una comprensione più profonda dell'argomento.

Valutazione dei bisogni e pianificazione delle azioni (applicazione pratica): per rafforzare l'importanza della valutazione dei bisogni e della pianificazione delle azioni, le persone partecipanti si impegnano in esercizi pratici. Imparano come condurre valutazioni dei bisogni e sviluppare piani d'azione su misura per contesti educativi specifici.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

Ci sarà un formatore/una formatrice principale, esperto della gestione dei progetti, della sovranità alimentare e dello sviluppo della comunità, che sono aspetti critici della formazione, che supervisionerà l'intero programma di formazione. Attraverso vari segmenti, introdurrà alla formazione, guiderà le persone partecipanti attraverso l'identificazione della partnership e la valutazione delle esigenze, condurrà gli esercizi di pianificazione collaborativa e supervisionerà l'attuazione di iniziative collaborative. Attraverso l'impiego di metodologie come l'apprendimento dell'azione, supporti visivi, le discussioni di gruppo e la risoluzione dei problemi, il formatore/la formatrice faciliterà le sessioni interattive per raggiungere gli obiettivi formativi e garantire la comprensione e il coinvolgimento delle persone partecipanti.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10-15 partecipanti e 0-2 esperti/e in materia o 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 15-30 partecipanti e 1-2 esperti/e in materia.

## 11. Valutazione

Valutazione tra pari

- **Metodo:** Incoraggiare le persone partecipanti a valutare e fornire feedback sul lavoro dei propri pari durante le attività o i progetti di gruppo.
- **Indicatori:** la capacità di valutare criticamente e fornire un feedback costruttivo sui piani d'azione, i budget e le strategie di allocazione delle risorse dei colleghi.

Questionari e sondaggi

- **Metodo:** somministrare questionari o sondaggi alle persone partecipanti prima e dopo la formazione per raccogliere le loro percezioni, feedback e miglioramenti auto-riferiti<sup>10</sup>.
- **Indicatori:** auto-dichiarazione delle competenze guadagnate, nonché la soddisfazione per il programma di formazione e la sua rilevanza

---

<sup>10</sup>Il questionario di valutazione è disponibile nel Toolkit.

## 2. Gestione inclusiva del team

### 2.1. Breve descrizione del modulo

Titolo del modulo: **Gestione inclusiva del team**

#### Obiettivi principali

- Promuovere l'inclusività e promuovere un ambiente di squadra inclusivo;
- Promuovere una comunicazione inclusiva e la collaborazione;
- Creare un ambiente culturale e fisico aperto e accogliente per tutti;
- Costruire un team vario, assicurando che ciascuna persona venga ascoltata e coinvolta;
- Favorire la capacità di persone con background diversi di identificare più facilmente opportunità specifiche della propria cultura e gestire potenziali conflitti interculturali;
- Spiegare i vantaggi e le difficoltà dell'inclusione e come questi possano avere un impatto sulle prestazioni e il benessere del gruppo;
- Riconoscere e affrontare qualsiasi pregiudizio, stereotipo o supposizione che possa impedire l'inclusione, e superarli;
- Incoraggiare e premiare comportamenti e azioni inclusivi, come l'ascolto, la condivisione, il sostegno e il rispetto reciproco.

Obiettivi:

#### Obiettivi secondari

- Eliminare le discriminazioni;
- Pubblicizzare i vantaggi dell'inclusività;
- Aumentare le prestazioni, la creatività e l'innovazione del team;
- Ridurre il turnover e i conflitti.

Competenze affrontate:

### Competenze generali

- Capacità di integrare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento;
- Approccio di sensibilità interculturale (si riferisce alla consapevolezza della persona della propria e di altre culture, alla sua capacità di entrare in empatia con persone di altre culture e di guardare un evento o un comportamento da una o più prospettive culturali);
- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e discutere concetti, idee e situazioni, e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici);
- Assertività (capacità di esprimere i propri bisogni o interessi tenendo conto di quelli delle altre persone, senza attaccare o evitare conflitti, e con gentilezza e rispetto.);
- Capacità di comunicazione interculturale (comprendere un insieme di abilità necessarie per comunicare o condividere informazioni con persone di altre culture e gruppi sociali);
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo (cioè affrontare i conflitti e le interruzioni nei gruppi di apprendimento);
- Promozione dei principi di uguaglianza e femminismo nella trasversalità delle azioni;
- Conoscenze su come integrare la prospettiva di genere nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento;
- Capacità di ascolto.

### Competenze specifiche

- Giustizia sociale e diritti del lavoro in agricoltura/iniziativae alimentari
- Nutrizione, salute e stili di vita
- Criteri per la scelta di produttori/produtrici che soddisfano i requisiti di sostenibilità
- Gestione del personale
- Diverse forme di relazione tra produttore e consumatore

Durata indicativa (in ore):

6 ore, così suddivise:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
2 ore	2 ore	2 ore

## 2.2. Gruppi target

Secondo il Green Jobs Itineraries Report, incluso nel documento del Quadro delle Competenze, il modulo formativo Gestione inclusiva del team è indirizzato a tutti i profili professionali:

<b>Area di gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento/Responsabile di progetto</li><li>• Direzione amministrativa e contabile</li><li>• Volontariato/Responsabile risorse umane/Operatore/trice sociale</li></ul>
<b>Area Comunicazione, Sensibilizzazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabile comunicazione</li></ul>
<b>Area di produzione e di raccolta delle eccedenze agricole</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento della zona di produzione</li><li>• Agricoltore/Aiutante agricolo</li><li>• Coordinamento dell'area di raccolta delle eccedenze</li><li>• Tecnico di supporto e logistica nell'area di raccolta delle eccedenze</li></ul>
<b>Area di trasformazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento area cucina e trasformazione</li><li>• Supporto all'area di trasformazione</li></ul>
<b>Area di stoccaggio, logistica e distribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento dell'area di stoccaggio, logistica e distribuzione / Capo magazzino e logistica</li><li>• Assistente alla logistica/addetto al magazzino</li><li>• Operatore/trice dell'assistenza clienti</li></ul>

### Area educazione

- Educatore/trice per la formazione degli adulti sulle soft skill
- Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale
- Educatrice/tore scolastica/o

## 2.3. Metodologia

L'approccio formativo si avvale di una vasta gamma di metodologie partecipative volte ad un apprendimento efficace e allo sviluppo delle competenze. Utilizza l'apprendimento basato sull'attività, enfatizzando l'impegno pratico attraverso esercizi interattivi, casi studio, giochi di ruolo e lavori di gruppo per promuovere l'applicazione attiva della conoscenza. Inoltre, l'apprendimento esperienziale immerge le persone partecipanti in scenari del mondo reale, seguiti da restituzioni riflessive per cogliere preziose informazioni e feedback. Il lavoro sul campo e l'osservazione forniscono esperienza pratica e il processo decisionale partecipativo, utilizzando tecniche come il brainstorming e la costruzione del consenso, consentono alle persone partecipanti di prendere decisioni. I ruoli del gruppo sono esplorati anche attraverso casi di studio ed esercizi di gioco di ruolo. Infine, viene applicato anche un approccio misto, che integra teoria e applicazioni pratiche per un'esperienza di apprendimento olistica; così come l'apprendimento tra pari e la collaborazione che promuovono la condivisione delle conoscenze e il lavoro di squadra attraverso lavori di gruppo e sessioni interattive, migliorando l'apprendimento. Il lavoro su queste metodologie partecipative garantisce un percorso educativo più coinvolgente, efficace e su misura che offre costantemente risultati preziosi.

## 2.4. Strumenti

Per lo svolgimento delle attività del presente modulo sono necessarie le seguenti risorse:

- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Risorse online: accesso all'Implicit Association Test (IAT) online per ciascuna persona partecipante. Un elenco di risorse online curate, articoli e ulteriori materiali di lettura su come affrontare gli stereotipi e promuovere l'inclusività.



- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>11</sup>.

## 2.5. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- Tecnologia: un computer e un proiettore o schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali, un sistema audio con microfoni per garantire una comunicazione chiara e computer o tablet con accesso a Internet per facilitare l'Implicit Association Test (IAT) e l'accesso alle risorse online; accesso a una stampante nel caso in cui sia necessario stampare gli scenari.
- Luogo: Una sala spaziosa e ben ventilata che può ospitare comodamente tutte le persone partecipanti con disposizioni per piccoli gruppi. Dovrebbe consentire la collaborazione e le discussioni separate dei sottogruppi.

## 2.6. Accessibilità

Questo modulo offre la possibilità di adattare i materiali in diversi formati accessibili, garantendo la compatibilità con le tecnologie di assistenza, fornendo una navigazione chiara, offrendo alternative ai segnali sensoriali, ecc. Devono essere aperti tempestivamente i canali per la richiesta di adattamento e la segnalazione dei problemi. L'approccio del modulo mira a promuovere un ambiente di apprendimento in cui ogni individuo, indipendentemente dalle proprie capacità uniche, possa partecipare pienamente e prosperare in questa formazione.

---

<sup>11</sup> Disponibile nel Toolkit

## 2.7. Altri meccanismi di inclusione

Questa attività non ha meccanismi di inclusione predefiniti, in quanto potrebbero variare a seconda dell'istituto ospitante. Il modulo è progettato per essere inclusivo e accogliente per tutte le persone e molti dei materiali sono accessibili in varie lingue per accogliere individui di diversa estrazione culturale. Inoltre, i facilitatori/trici dovrebbero essere preparati ad assistere le persone partecipanti che affrontano barriere linguistiche, utilizzando strumenti come DeepL o Google Translate per i siti web per garantire che i materiali siano accessibili a chiunque se necessario. Infine, l'attenzione a un uso inclusivo del linguaggio non deve essere dimenticata o trascurata. È sempre una buona abitudine chiedere alle persone partecipanti con quale pronome di genere preferiscono essere chiamate e cercare sempre di utilizzare formule inclusive durante le parti narrative.

## 2.8. Ulteriori indicazioni



### 2.8.1. Materiale e risorse di formazioni esistenti

- [From hate speech to non-violent communication](#)

Il manuale, a cura dell'UNDP, fornisce una descrizione di varie manifestazioni di incitamento all'odio con analisi ed esempi con particolare attenzione agli aspetti etici dell'utilizzo di varie forme di incitamento all'odio nello spazio dei media. Vengono fornite raccomandazioni per trasformare l'incitamento all'odio in comunicazione non violenta.

- [The role of sarcasm in hate speech - A multilingual perspective –](#)

Un breve articolo della ricercatrice Simona Frenda vuole indagare il ruolo svolto dai dispositivi linguistici creativi, in particolare il sarcasmo, nell'incitamento all'odio in un contesto multilingue.

### 2.8.2. Raccomandazioni e commenti generali

Parlare di questo argomento richiede un buon livello di sensibilità e cura. Trattare con persone adulte fragili può essere difficile in quanto potrebbero aver subito traumi o avere accresciute sensibilità emotive, quindi è essenziale creare un ambiente di apprendimento sicuro, rilassato e di supporto. Ecco qualche suggerimento:

- Facilitatori/trici: è meglio avere due facilitatori/facilitatrici nella stanza, e possibilmente di sesso diverso. Due facilitatori/facilitatrici possono portare prospettive, background e competenze diverse al workshop e anche migliorare le dinamiche di gruppo.
- Creare uno spazio sicuro: sottolineare l'importanza di un ambiente di apprendimento sicuro e rispettoso. Far sapere alle persone partecipanti che i loro pensieri, sentimenti ed esperienze saranno protetti e non saranno condivisi con nessuno al di fuori della stanza.

- Utilizzare avvertimenti di trigger: essere consapevoli del fatto che alcuni argomenti relativi all'incitamento all'odio e alla discriminazione possono innescare risposte emotive. Fornire avvertimenti di possibili trigger prima di discutere di contenuti potenzialmente angoscianti per consentire alle persone partecipanti di essere preparate al meglio.
- Iniziare con un rompighiaccio potrebbe aiutare a rilasciare la tensione e creare un senso di gruppo.
- Organizzare un tavolino da caffè/snack prima, durante o dopo il workshop aiuta le persone partecipanti a sentirsi a proprio agio e aiuta a creare un senso di gruppo.



## Unità #1 - Stereotipi

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Gestione inclusiva del team.

### 2. Descrizione

Questa unità di 2 ore educa le persone partecipanti sugli stereotipi all'interno dei Programmi di sovranità e sicurezza alimentare attraverso un approccio strutturato. Si inizia con un riepilogo su stereotipi e pregiudizi inconsci, seguito da discussioni di gruppo per condividere esperienze personali e approfondimenti dall'Implicit Association Test. Le persone partecipanti si impegnano quindi in giochi di ruolo per affrontare scenari stereotipati in un ambiente controllato. Nel segmento successivo, vengono condivise le buone pratiche per affrontare gli stereotipi, insieme a esercizi che promuovono l'empatia, l'ascolto attivo e l'assertività. La sessione si conclude con un debriefing sui punti chiave, gli impegni personali per combattere gli stereotipi e la condivisione di risorse aggiuntive per ulteriori apprendimenti.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	15 minuti
Blocco 2: Discussioni di gruppo: comprendere i pregiudizi attraverso lo IAT sul peso	25 minuti
Attività 1: Giochi di ruolo	40 minuti
Blocco 3: Indirizzo costruttivo	40 minuti

### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- **Luogo:** Una sala spaziosa e ben ventilata che può ospitare comodamente tutte le persone partecipanti con disposizioni per piccoli gruppi.
- **Tecnologia:** un proiettore o schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali, un sistema audio con microfoni per garantire una comunicazione chiara e computer o tablet con accesso a Internet per facilitare l'Implicit Association Test (IAT) e l'accesso alle risorse online.

- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Risorse online: accesso all'Implicit Association Test (IAT) online per ciascuna persona partecipante. Un elenco di risorse online curate, articoli e ulteriori materiali di lettura su come affrontare gli stereotipi e promuovere l'inclusività.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>12</sup>.

## 5. Obiettivi

- Fornire alle persone partecipanti una comprensione dei pregiudizi inconsci, in particolare sul peso e su come possono manifestarsi nel regno della sovranità e della sicurezza alimentare.
- Favorire l'autoconsapevolezza delle persone partecipanti riguardo ai propri pregiudizi, utilizzare il IAT sul peso come strumento di riflessione.
- Facilitare il dialogo aperto e le esperienze di apprendimento condivise sul tema del pregiudizio di peso, incoraggiando l'empatia e il rispetto reciproco.
- Introdurre strategie pratiche per affrontare e mitigare i pregiudizi legati al peso all'interno di team e comunità, migliorando l'inclusività nella gestione del programma.
- Creare un ambiente favorevole in cui le persone partecipanti possano discutere apertamente le sfide e le soluzioni relative ai pregiudizi sul peso, promuovendo una cultura di apprendimento e miglioramento continui.
- Sottolineare le implicazioni più ampie del pregiudizio del peso sulla salute, l'educazione alimentare e l'impegno della comunità all'interno delle iniziative di sicurezza alimentare, preparando le persone partecipanti a navigare meglio questi problemi nei loro contesti professionali.

---

<sup>12</sup> Disponibile nel Toolkit

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Giustizia sociale e diritti del lavoro in agricoltura/iniziative alimentari
- Nutrizione, salute e stili di vita
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo
- Criteri per la scelta di produttori/produuttrici che soddisfano i requisiti di sostenibilità
- Gestione del personale
- Diverse forme di relazione tra produttore e consumatore

### Competenze generali:

- Capacità di ascolto
- Capacità di integrare la diversità sociale e culturale
- Capacità di pensiero critico
- Capacità di comunicazione interculturale
- Approccio di sensibilità interculturale
- Assertività-Positività
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE

#### FASE 1.1 - Breve riepilogo

Riepilogo rapido di cosa sono gli stereotipi e i pregiudizi, concentrandosi sui pregiudizi legati al peso e il loro impatto (5 minuti).

#### FASE 1.2 - Obiettivi dell'attività

Delineare gli obiettivi delle attività, spiegando l'importanza di esplorare i pregiudizi sul peso nel contesto della sovranità e della sicurezza alimentare (5 minuti).

#### FASE 1.3 - Formazione dei gruppi

Dividere le persone partecipanti in piccoli gruppi (5 minuti).

## FASE 1.4 - Definizioni

- **Stereotipi:** gli stereotipi sono credenze o ipotesi eccessivamente generalizzate sulle caratteristiche, i comportamenti o le preferenze dei membri di un particolare gruppo in base esclusivamente alla loro appartenenza al gruppo (Culture and Psychology,2020)
- **Pregiudizio:** il pregiudizio è definito come un atteggiamento avverso o ostile nei confronti di un gruppo o dei suoi singoli membri, generalmente formato senza giusti motivi o prima di prove sufficienti. È caratterizzato da credenze irrazionali e stereotipate (Britannica)
- **Discriminazione:** la discriminazione consiste nell'agire in base a pregiudizi trattando ingiustamente le persone in base alla loro appartenenza al gruppo percepita piuttosto che alle loro caratteristiche o ai loro meriti individuali. Questa favorisce o sfavorisce sistematicamente un gruppo. (APA)

## FASE 1.5 - Impatto sulle nostre vite

Stereotipi, pregiudizi e discriminazioni possono avere un profondo impatto sugli individui e sulle comunità. Possono perpetuare la disuguaglianza, l'emarginazione e la divisione sociale. Gli individui sottoposti a questi atteggiamenti e comportamenti negativi possono sperimentare una minore autostima, un aumento dello stress e una mancanza di opportunità in vari ambiti della vita come l'istruzione, l'occupazione e l'assistenza sanitaria.

## FASE 1.6 - Perpetuazione nei contesti formativi e lavorativi

Nei contesti di formazione, gli stereotipi possono influenzare le aspettative e i giudizi dei formatori/delle formatrici e delle persone in formazione, che possono influenzare le prestazioni, l'interazione e i risultati di apprendimento. Il pregiudizio e la discriminazione nella formazione potrebbero portare a un trattamento ingiusto, a una disparità di accesso alle risorse e a una mancanza di diversità e inclusività.

Nei contesti lavorativi, gli stereotipi possono portare a pratiche di assunzione distorte, disparità retributive e limitate opportunità di avanzamento per i gruppi emarginati. La perpetuazione di stereotipi e discriminazioni sul posto di lavoro può creare un ambiente ostile o poco accogliente, che a sua volta influisce sulla produttività, sul morale e sul successo organizzativo generale.

Riconoscendo gli effetti dannosi di stereotipi, pregiudizi e discriminazioni, i programmi di formazione possono essere progettati per sfidare e affrontare questi problemi, promuovendo un ambiente più inclusivo, equo e rispettoso sia nei contesti formativi che in quelli lavorativi.

## **BLOCCO 2 - DISCUSSIONI DI GRUPPO: COMPRENDERE I PREGIUDIZI ATTRAVERSO LO IAT SUL PESO**

### **FASE 2.1 - Condivisione personale**

Le persone partecipanti condividono esperienze personali sugli stereotipi all'interno dei loro gruppi in 5 minuti.

### **FASE 2.2 - Somministrazione dello IAT sul peso**

Le persone partecipanti completano individualmente online in 15 minuti lo Implicit Association Test (IAT) sul peso per scoprire eventuali pregiudizi inconsci riguardanti il peso corporeo.

### **FASE 2.3 - Discussione di gruppo**

Le persone partecipanti condividono in 5 minuti i loro risultati dello IAT e le loro riflessioni all'interno dei piccoli gruppi, discutendo di eventuali approfondimenti o sorprese del test.

## **ATTIVITÀ 1 - GIOCHI DI RUOLO**

### **FASE 1.1 - Introduzione allo scenario**

Scenari attuali che rispecchiano situazioni del mondo reale nei programmi di sovranità e sicurezza alimentare, in cui potrebbero entrare in gioco stereotipi. Questa fase durerà 10 minuti.

### **FASE 1.2 - Gioco di ruolo**

I gruppi mettono in atto gli scenari, navigando attraverso gli stereotipi presentati. Questa fase durerà 20 minuti.

### **FASE 1.3 – Restituzione**

Discutere 10 minuti: gli scenari, identificando gli stereotipi, come sono stati affrontati e cosa si potrebbe fare in modo diverso.

#### **Scenari suggeriti:**

- Scenario di coinvolgimento della comunità: "Un team di un programma di sicurezza alimentare si sta impegnando con una comunità locale per valutare le proprie esigenze alimentari. Tuttavia, alcuni membri del team hanno idee preconcepite sulle abitudini e le preferenze alimentari in base al background culturale della comunità".
- Scenario di allocazione delle risorse: "In uno scenario in cui le risorse sono limitate, i membri del team devono decidere come allocare le risorse in modo equo tra i diversi

gruppi della comunità. Gli stereotipi potrebbero influenzare le decisioni, portando potenzialmente a una distribuzione ingiusta".

- Scenario di assunzione: "Il team di assunzione per un progetto di sovranità alimentare sta intervistando candidati con background diversi. Gli stereotipi possono entrare in gioco, influenzando le decisioni di assunzione e potenzialmente il successo del progetto".
- Scenario di comunicazione pubblica: "Il tuo team ha il compito di sviluppare campagne di comunicazione pubblica per promuovere la sicurezza alimentare. Tuttavia, alcuni stereotipi potrebbero influenzare la rappresentazione di diversi gruppi di comunità nelle campagne, perpetuando potenzialmente pregiudizi dannosi".
- Scenario di risposta alla crisi: "In caso di crisi alimentare, il tuo team deve rispondere rapidamente per fornire aiuto alle comunità colpite. Gli stereotipi potrebbero influire sull'efficacia e sull'equità della risposta, poiché i pregiudizi potrebbero influenzare la valutazione dei bisogni e la distribuzione degli aiuti"

## **BLOCCO 3 - INDIRIZZO COSTRUTTIVO**

### **FASE 3.1 - Buone pratiche**

Condividere le buone pratiche per affrontare in modo costruttivo gli stereotipi, promuovere una comunicazione aperta, il rispetto e la comprensione. Questa fase durerà 20 minuti.

Buone pratiche per affrontare gli stereotipi e promuovere ambienti inclusivi nei programmi di sovranità e sicurezza alimentare:

- Comunicazione aperta
- Ascolto attivo
- Cercare prospettive diverse:
- Sfidare gli stereotipi
- Evitare le supposizioni
- Impegno rispettoso
- Promuovere l'uguaglianza e l'equità
- Rinforzo Positivo:
- Feedback continuo

- Meccanismi di risoluzione dei conflitti

### **FASE 3.2 - Riflessione di gruppo**

I gruppi riflettono in 5 minuti su come queste pratiche possono essere applicate nel proprio ambiente di lavoro.

### **FASE 3.3 - Resoconto dell'attività**

Discutere in 10 minuti i punti chiave delle attività e come contribuiscono a un ambiente più inclusivo.

### **FASE 4.2 – Impegno personale**

Incoraggiare le persone partecipanti a condividere un'azione che si impegnano a intraprendere per combattere gli stereotipi nei propri contesti professionali. Questa fase durerà 5 minuti.

## **8. Processi metodologici**

L'attività di formazione è stata progettata per coinvolgere le persone partecipanti in un'esplorazione completa degli stereotipi, concentrandosi in particolare sulla loro intersezione con la sicurezza alimentare. L'approccio metodologico incorpora vari esercizi interattivi e riflessivi per garantire una profonda comprensione e lo sviluppo di abilità pratiche per combattere gli stereotipi. L'attività utilizza diversi processi metodologici come l'apprendimento esperienziale, il gioco di ruolo, le pratiche riflessive, le discussioni di gruppo e l'impegno personale. Queste procedure metodologiche sono strutturate per garantire che gli stereotipi e il loro impatto sulla sovranità e sicurezza alimentare siano esplorati a fondo, raggiungendo così gli obiettivi educativi proposti e sviluppando le competenze necessarie per una gestione inclusiva del team.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

Il modulo sarà guidato da un formatore/ formatrice esperto/a in project management, sovranità alimentare e comunicazione inclusiva. Questa persona gestirà l'erogazione complessiva della formazione, faciliterà le discussioni e guiderà le persone partecipanti attraverso sessioni tematiche sulla valutazione delle esigenze, sul brainstorming e sulle discussioni di gruppo. Per raggiungere gli obiettivi formativi verranno impiegate metodologie come l'apprendimento attivo, la presentazione di materiali visivi e la risoluzione dei problemi. Facoltativamente, l'attività può coinvolgere un esperto/una esperta in materia, come una figura specializzata in pregiudizi e stereotipi, in particolare legati alla sicurezza alimentare.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10-15 partecipanti e 0-2 esperti/e in materia o 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 15-30 partecipanti e 1-2 esperti/e in materia.

## 11. Valutazione

### Valutazione tra pari

Le persone partecipanti saranno accoppiate per valutare reciprocamente la comprensione e l'applicazione dei concetti chiave e delle competenze discusse durante la formazione.

- **Indicatori:** comunicazione efficace, applicazione di pratiche inclusive e feedback costruttivo.

### Questionari e sondaggi

Verranno somministrati questionari pre e post formazione per valutare la comprensione e l'applicazione del contenuto della formazione da parte delle persone partecipanti.

- **Indicatori:** maggiore conoscenza degli stereotipi, comunicazione inclusiva e comprensione delle sfide della sicurezza alimentare.

### Partecipazione e contributo all'attività

Valutazione del coinvolgimento e dei contributi delle persone partecipanti in discussioni di gruppo, giochi di ruolo e altre attività interattive<sup>13</sup>.

- **Indicatori:** partecipazione attiva, contributi approfonditi e coinvolgimento collaborativo.

---

<sup>13</sup>Questi materiali sono disponibili nel Toolkit.

## Unità #2 - Combattere i discorsi d'odio e promuovere una comunicazione inclusiva

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Gestione inclusiva del team.

### 2. Descrizione

Questa unità intende presentare la definizione di discorsi d'odio, le tipologie e le caratteristiche. Come riconoscere i discorsi d'odio e lavorare con le persone partecipanti per trovare una comunicazione inclusiva e non violenta che consenta di creare un clima costruttivo e inclusivo all'interno di un gruppo.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	15 minuti
Blocco 2: Riconoscere i discorsi d'odio	15 minuti
Attività 1: "Dire di peggio"	25 minuti
Attività 2: Il dolce odio	15 minuti
Blocco 3: Cos'è la comunicazione inclusiva	15 minuti
Attività 3: Bingo umano	20 minuti
Blocco 4: Domande e risposte, discussione e conclusione	15/20 minuti

### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- **Luogo:** Una sala spaziosa e ben ventilata che può ospitare comodamente tutte le persone partecipanti con disposizioni per piccoli gruppi.
- **Tecnologia:** proiettore e schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali.

- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>14</sup>

## 5. Obiettivi

- Fornire ai formatori/alle formatrici le conoscenze, gli strumenti e le metodologie per definire e riconoscere i discorsi d'odio
- Spiegare come evitare/combattere i discorsi d'odio creando una comunicazione inclusiva

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali e specifiche:

- Capacità di integrare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento
- Approccio di sensibilità interculturale
- Capacità di pensiero critico (Capacità di mettere in discussione e discutere concetti, idee e situazioni, e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici)
- Assertività (capacità di esprimere i propri bisogni o interessi tenendo conto di quelli delle altre persone, senza attaccare o evitare conflitti, e con gentilezza e rispetto.)
- Capacità di comunicazione interculturale (comprendere un insieme di abilità necessarie per comunicare o condividere informazioni con persone di altre culture e gruppi sociali)
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo (cioè affrontare i conflitti e le interruzioni nei gruppi di apprendimento)
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo

---

<sup>14</sup> Disponibile nel Toolkit

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - Introduzione

#### FASE 1.1 - Benvenuti

Accogliere le persone partecipanti e scegliere un'attività rompighiaccio per dare un tono positivo e conoscersi.

#### FASE 1.2 - Breve descrizione degli obiettivi e delle finalità del laboratorio

Breve panoramica degli obiettivi del workshop.

Siamo circondati dall'odio e dalle sue manifestazioni verbali. Odio contro le persone che migrano, odio contro le donne, odio contro le persone con disabilità, odio contro chiunque non la pensi come noi. L'odio è entrato a far parte della narrazione che ci circonda al punto che la soglia di allarme e reazione è salita pericolosamente in alto. Lo tolleriamo di più. Lo notiamo meno. Per questo motivo, è essenziale e urgente capire come prevenirlo. Da discorsi estremi a discorsi pericolosi, da discorsi di paura a discorsi dannosi, cosa sono i discorsi d'odio e quali sono le conseguenze? Ma soprattutto, quali strategie possiamo mettere in atto per prevenire effetti inevitabili?

I discorsi d'odio possono essere indirizzati a vari gruppi sociali, tra cui:

- Donne
- Comunità LGBTQ+
- Gruppi razzializzati ed etnici
- Gruppi religiosi
- Disabilità/Abilismo
- Età (adultismo e ageismo); esempi di nonnismo (coloro che subiscono discriminazioni poi perpetuano quei meccanismi di bullismo)

#### FASE 1.3 - Condividere

Chiedere alle persone partecipanti se pensano che i discorsi d'odio avvengano nella propria comunità. Se sì, chiedere di descriverli. Un'altra domanda da porre: quale sono i luoghi in cui si verificano i discorsi d'odio?

## BLOCCO 2 - RICONOSCERE I DISCORSI D'ODIO

Definire i discorsi d'odio e le sue varie forme (ad esempio, razzismo, sessismo, omofobia, "invisibilità" ecc.) + piramide dell'odio<sup>15</sup>.

Nel linguaggio comune, "discorsi d'odio" si riferisce a un discorso offensivo rivolto a un gruppo o a un individuo in base a caratteristiche intrinseche (come etnia, religione o genere) e che può minacciare la pace sociale.

La strategia e il piano d'azione delle Nazioni Unite sui Discorsi d'odio (2019) definiscono i discorsi d'odio come: *"qualsiasi tipo di comunicazione nel discorso, nella scrittura o nel comportamento, che attacca o utilizza un linguaggio peggiorativo o discriminatorio riguardante una persona o un gruppo in base a chi sono, in altre parole, in base alla loro religione, etnia, nazionalità, razza, colore, discendenza, genere o altro fattore di identità"*.

Sebbene quanto sopra non sia una definizione legale, ha tre importanti attributi:

- 1) I discorsi d'odio possono essere trasmessi attraverso qualsiasi forma di espressione, comprese immagini, cartoni animati, meme, oggetti, gesti e simboli e possono essere diffusi offline e/o online.
- 2) I discorsi d'odio sono "discriminatori" (prevenuti, bigotti o intolleranti) o "peggiorativi" (con pregiudizi, sprezzanti o umilianti) verso un individuo o un gruppo.
- 3) I discorsi d'odio richiamano fattori di identità reali o percepiti di un individuo o di un gruppo, tra cui: "religione, etnia, nazionalità, razza, colore, discendenza, genere", ma anche caratteristiche come lingua, origine economica o sociale, disabilità, età, stato di salute o orientamento sessuale, tra molti altri.

Tuttavia, ad oggi non esiste una definizione universale di discorsi d'odio nel diritto internazionale. Il concetto è ancora in discussione, soprattutto riguardo alla libertà di opinione e di espressione, alla non discriminazione e all'uguaglianza.

- Concetto di dualità noi/voi – comunità con più "potere" di un'altra.

I discorsi d'odio emergono spesso da un'opposizione "noi contro di te (o loro)", in cui gli individui differenziano il gruppo a cui appartengono (o credono di appartenere), o il "gruppo interno", dal "gruppo esterno". I discorsi d'odio verso i gruppi esterni sono suddivisi in tre categorie principali:

---

<sup>15</sup>Nel Toolkit è disponibile un'immagine stampabile della piramide dell'odio

- 1) Preallarme: significa semplicemente creare una dinamica all'interno del gruppo (noi) rispetto a una dinamica all'esterno del gruppo (loro) e distinguere "loro" come un gruppo separato con idee e convinzioni diverse.
- 2) Disumanizzazione e demonizzazione: la disumanizzazione comporta sminuire i gruppi e equipararli a entità subumane culturalmente disprezzate (maiali, ratti, scimmie ecc.). La disumanizzazione può raggiungere almeno due risultati politici se trasmessa con successo. In primo luogo, può collettivizzare i membri del gruppo esterno in una singola entità detestata, privandoli della loro individualità e umanità uniche. Ciò porta quindi alla "colpa per associazione" in cui tutti i membri del gruppo possono essere accusati collettivamente ed essere ritenuti responsabili delle azioni negative di qualsiasi membro. In secondo luogo, descrivendo alcuni gruppi come meno che umani, il gruppo viene liberato da qualsiasi senso di colpa derivante dal sostenere o dal commettere violenza contro di loro. Dopotutto, la violenza non è più contro altri umani come noi, ma piuttosto contro creature subumane che sono ampiamente antipatiche e già sacrificabili nelle nostre menti. La demonizzazione consiste nel ritrarre un gruppo come un mostro, o anche malattie mortali come il cancro, che sono una minaccia mortale per il gruppo. Se presentata in questo modo, la distruzione dell'avversario non è solo accettabile, ma anche desiderabile e vantaggiosa per la sopravvivenza del gruppo<sup>16</sup>.
- 3) Violenza e incitamento: una volta che le dinamiche di demonizzazione e disumanizzazione sono efficaci e hanno quindi creato una categoria di "loro" diversa da "noi" e non riconosciuta come uguale e/o soggetta agli stessi diritti, diventa più facile incitare alla violenza o perpetrarla. Gli atti di violenza contro categorie di persone non percepite come parte della società sono percepiti come meno "gravi" rispetto a quelli commessi contro i membri della comunità.

## ATTIVITÀ 1 - "DIRE DI PEGGIO"

Buone pratiche: dinamiche per capire come affrontare in modo costruttivo i discorsi d'odio in un gruppo

Obiettivi:

- Comprendere le diverse forme di discorsi d'odio online e valutarne l'impatto
- Considerare le risposte appropriate ai diversi casi di discorsi d'odio online.

---

<sup>16</sup>Nel Toolkit sono disponibili alcuni esempi di preallarme e disumanizzazione/demonizzazione in diversi contesti. Suggeriamo, tuttavia, di fornire esempi locali quando possibile.

Procedura: Dividere le persone partecipanti in piccoli gruppi. Ogni gruppo riceve 11 carte<sup>17</sup> - o meno, a seconda di quante sono - con esempi di discorsi d'odio e deve classificarle da "meno cattive" a "peggiori". Ogni gruppo ha 15 minuti per discutere delle carte e cercare di concordare su come dovrebbero essere classificate. Successivamente, le persone partecipanti guardano la "classifica" degli altri gruppi e, alla fine, l'intero gruppo torna per il debriefing.

Debriefing - Iniziare chiedendo se è stato facile o difficile valutare i diversi esempi e se ci sono stati forti disaccordi nel gruppo. A proposito di come reagire ai discorsi d'odio online: pensi che affermazioni come queste dovrebbero essere consentite su Internet? Quali sono gli argomenti a favore e contro? A quali metodi puoi pensare per affrontare i discorsi d'odio online? Come reagiresti se trovassi questo tipo di esempi di discorsi d'odio online?

## ATTIVITÀ 2 - IL DOLCE ODIO

Il dolce odio: modi gentili di odiare (ironia, provocazione, scherzi)<sup>18</sup>

Proporre alle persone partecipanti un brainstorming (10 min max) per trovare citazioni codificate come "complimenti". Esempi: "Per me, sei come un bianco" (Afro), "Il tuo partner è così bello che ho persino pensato che non fosse trans". (LGBTQ+), "Come ci proverei con te se ti piacessero gli uomini!" (LGBTQ+), "Parli anche molto bene per una persona xxx" (Immigrato), "Non avrei mai immaginato che saresti arrivata dove sei" (Donne)

## BLOCCO 3 - COS'È LA COMUNICAZIONE INCLUSIVA

Definire una comunicazione inclusiva e la sua importanza. Fondamentale per promuovere una comunicazione inclusiva è riconoscere che le persone hanno preferenze ed esigenze comunicative diverse, che dovrebbero essere tutte rispettate. La comunicazione inclusiva non esclude né discrimina nessuno, né intenzionalmente né involontariamente. Spesso, potremmo non essere consapevoli di eventuali implicazioni negative o barriere che la nostra comunicazione potrebbe presentare.

Facendo uno sforzo consapevole per creare una comunicazione tenendo presente l'inclusività, si contribuisce a garantire che le informazioni che vengono condivise rimangano accessibili a tutti. Questo principio si applica a tutte le forme di comunicazione, dai messaggi scritti alle conversazioni faccia a faccia, e comprende sia il

---

<sup>17</sup>Disponibile nel Toolkit.

<sup>18</sup>Nel Toolkit sono disponibili esempi.



contenuto che il modo in cui il messaggio viene espresso. La comunicazione inclusiva è quindi un aspetto fondamentale per creare un ambiente di apprendimento e di lavoro accogliente e produttivo per persone con background diversi. È un approccio che mira a garantire che tutte le persone, indipendentemente dal loro background, età, sesso, religione, identità o altre caratteristiche, si sentano apprezzate, rispettate e incluse nella conversazione. L'obiettivo principale è creare un ambiente in cui la diversità sia celebrata e tutte le voci siano ascoltate e riconosciute.

Nei luoghi di lavoro, ad esempio, la comunicazione inclusiva porta a un maggiore coinvolgimento dei dipendenti e alla soddisfazione sul lavoro. Quando le persone dipendenti si sentono rispettate e incluse, sono più motivate e impegnate nei confronti delle proprie organizzazioni. Questo, a sua volta, può migliorare la produttività complessiva e ridurre i tassi di turnover.

In generale, l'inclusività nella comunicazione è un potente strumento per creare ambienti più equi e rispettosi. Promuove la comprensione, l'empatia e la cooperazione tra individui di tutti i ceti sociali, portando infine a una società più inclusiva e prospera.

### **Condividere esempi di comunicazione inclusiva efficace.**

Una comunicazione inclusiva efficace comporta pratiche che fanno sentire tutti gli individui apprezzati, rispettati e inclusi nelle conversazioni. Ecco alcuni esempi di comunicazione inclusiva efficace:

- **Utilizzo di un linguaggio neutro rispetto al genere:** invece di utilizzare un linguaggio di genere come "lui" o "lei", utilizzare termini neutri rispetto al genere come "loro" quando ci si riferisce a individui la cui identità di genere è sconosciuta o non binaria. Per esempio, "Ask the person at the front desk; they can help you." Questo è valido in inglese e potresti controllare la soluzione linguistica neutra dal punto di vista del genere nella tua lingua. Quando si tratta di lingua e genere, ricorda di rispettare i pronomi che le persone preferiscono.
- **Creare una comunicazione inclusiva:** adatta la tua comunicazione in base alle persone con cui parli. Ad esempio, se una persona con un background migratorio sta cercando di imparare la lingua locale, usa parole semplici per assicurarti che ti capisca.
- **Affrontare le microaggressioni:** quando si assiste o si sperimentano microaggressioni, affrontarle in modo costruttivo. Ad esempio, indica con calma il problema e spiega perché può essere offensivo o dannoso.
- **Promuovere la diversità delle voci:** nelle discussioni di gruppo o nei processi decisionali, cerca attivamente e incoraggia il contributo di individui sottorappresentati o di coloro che hanno meno probabilità di parlare.

Invitare le persone partecipanti a condividere qualsiasi altro esempio prima di iniziare l'attività pratica.

### ATTIVITÀ 3 - BINGO UMANO

Materiale necessario: schede del bingo stampate<sup>19</sup> - una per ogni partecipante – e pennarelli o penne.

- Prepara le schede del bingo: crea le schede del bingo con una griglia 3x3 (9 caselle) su ogni scheda. In ogni riquadro, scrivi una dichiarazione o una descrizione relativa a esperienze, preferenze o caratteristiche personali.

Ad esempio, puoi aggiungere domande come "trova una persona che parla più di due lingue" o "Trova qualcuno che condivide il tuo stesso mese di nascita". Aggiungi altre affermazioni, anche relative al tuo ambiente locale.

#### Istruzioni:

1. Distribuisci una scheda del bingo e una penna<sup>23</sup> a ciascuna persona partecipante.
2. Invita le persone a camminare per la stanza, iniziare conversazioni con le altre persone e trovare qualcuno che corrisponda a una dichiarazione sulla loro scheda del bingo.
3. Quando incontrano qualcuno che corrisponde a una descrizione, dovrebbero chiedere il nome di quella persona e scriverlo nel quadrato corrispondente sulla propria scheda.
4. L'obiettivo è compilare il maggior numero possibile di riquadri in un intervallo di tempo prestabilito (15/20 minuti)

Al termine del tempo, invitare le persone partecipanti a sedersi/stare in cerchio e porre domande come:

- *"Qual è stata la cosa più interessante o sorprendente che hai imparato su qualcuno?"*
- *"Hai sentito che l'attività ti ha aiutato a conoscere meglio le altre persone?"*
- *"È stato facile comunicare con le altre persone?"*
- *"Hai condiviso il tempo equamente tra tutte?"*
- *In che modo questa attività, secondo te, ha promosso l'inclusione e la diversità?*

---

<sup>19</sup>Disponibile nel Toolkit.

## **ATTIVITÀ 4 - DOMANDE E RISPOSTE, DISCUSSIONE E CONCLUSIONE (15/20 minuti)**

Suggeriamo di fare un breve riepilogo di quanto discusso durante il workshop. Fornire risorse aggiuntive alle persone partecipanti per esplorare l'argomento (letture/film, ecc.).

### **7. Processi metodologici**

In questo workshop sui discorsi d'odio e sulla comunicazione inclusiva, adottiamo un approccio in due fasi per assicurarci che le persone partecipanti comprendano i concetti e possano applicarli nella vita reale. Iniziamo entrambi i concetti con alcune teorie ed esempi, condividendo definizioni e attingendo dalle esperienze delle persone partecipanti. Quindi, proponiamo attività pratiche, come discussioni di gruppo su come affrontare gli scenari di discorsi d'odio. Idealmente, il workshop si conclude con una riflessione sulle intuizioni personali e un invito all'azione, sottolineando come tutti possano fare la differenza. Questo avanti e indietro tra teoria e attività pratiche garantisce un'esperienza di apprendimento a tutto tondo per tutte e tutti.

### **8. Numero e profilo di formatori e formatrici**

Il team dei formatori/delle formatrici è composto da due persone, idealmente di generi diversi e con un background nella comunicazione inclusiva e nei discorsi d'odio. Il loro ruolo è quello di creare uno spazio in cui tutti e tutte si sentano accolti e guidare le persone partecipanti verso l'obiettivo dell'unità formativa.

### **9. Rapporto formatori/partecipanti**

Il rapporto consigliato è di 2 facilitatori/trici-formatori/trici ogni 10 partecipanti.

### **10. Valutazione**

Per questo workshop prevediamo l'uso di questionari pre e post workshop, sia in formato cartaceo che digitale. L'obiettivo è approfondire le conoscenze delle persone partecipanti prima del workshop e dopo. I pre-questionari<sup>20</sup> aiutano a comprendere la prospettiva e la comprensione dei discorsi d'odio e della comunicazione inclusiva. I questionari post-workshop possono potenzialmente rivelare ai formatori/alle formatrici l'impatto e l'effetto del workshop, oltre a evidenziare alcuni aspetti che non sono ancora chiari alle persone partecipanti in modo che possano essere affrontati in un secondo momento. Attenzione: i questionari devono essere completamente anonimi.

---

<sup>20</sup>Esempi di dichiarazioni/domande del questionario pre-workshop sono disponibili nel Toolkit.

## Unità #3 - Imparare a prevenire e gestire i conflitti

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Gestione inclusiva del team.

### 2. Descrizione

Seguendo le precedenti unità dedicate agli stereotipi e ai discorsi d'odio e alla comunicazione inclusiva, questa unità offre un input olistico e costruttivo sui conflitti. È finalizzato a fornire conoscenze su:

- Come prevenire i conflitti attraverso l'esposizione di alcune strategie di prevenzione dei conflitti.
- Come riconoscere le cause più comuni di conflitto in un gruppo e quali sono i principali tipi di conflitti.
- Come gestire e smantellare un conflitto: un insieme di strategie di risoluzione dei conflitti, ponendo l'accento sulla strategia di mediazione.

Questa unità è progettata per iniziare con una breve introduzione su una visione generale dei conflitti, che porterà alle tre sezioni di apprendimento che si chiudono con un'attività di gioco di ruolo. Questa struttura consente agli studenti di eseguire tutti i contenuti teorici che hanno ricevuto in un esercizio di gruppo pratico.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	5 minuti
Attività 1: Prevenire	10 minuti
Blocco 2: Riconoscere	20 minuti
Blocco 3: Smantellare	45 Minuti
Attività 2: Gioco di ruolo	45 Minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- **Luogo**: Una sala spaziosa e ben ventilata che può ospitare comodamente tutte le persone partecipanti con disposizioni per piccoli gruppi.
- **Tecnologia**: un proiettore e uno schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e l'accesso a una stampante.
- **Cancelleria e materiali**: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- **Strumenti di valutazione**: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>21</sup>.

## 5. Obiettivi

- Consentire di riconoscere i primi segni e indicatori di conflitti nel team di lavoro, consentendo loro di affrontare i potenziali problemi in modo proattivo e ridurre la probabilità di escalation dei conflitti.
- Fornire le conoscenze e gli strumenti per riconoscere i conflitti e sottostare alle cause esplicite e implicite dei conflitti all'interno di individui e gruppi.
- Fornire una serie di strategie di risoluzione dei conflitti, con un'enfasi specifica sulla mediazione come modo inclusivo e collaborativo per gestire e smantellare efficacemente i conflitti.
- Acquisire familiarità su quando e come applicare queste strategie di risoluzione per risolvere efficacemente i conflitti sul posto di lavoro.
- Sviluppare forti capacità comunicative ed empatiche come facilitatori/trici per assistere conversazioni costruttive e gestire gli aspetti emotivi dei conflitti.
- Consentire alle persone partecipanti di applicare i contenuti teorici appresi durante l'unità a scenari pratici. Ciò include l'utilizzo efficace di strategie di prevenzione, riconoscimento e risoluzione dei conflitti in situazioni di vita reale.

---

<sup>21</sup> Disponibili nel Toolkit

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di ascolto
- Capacità di apprendimento
- Responsabilità
- Capacità di pensiero critico
- Capacità di pianificazione e organizzazione
- Assertività
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo
- Capacità di leadership
- Utilizzare metodologie di apprendimento basate sul lavoro

### Competenze specifiche:

- Gestione del personale

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE

Il formatore/la formatrice introduce il contenuto dell'unità, il suo approccio e la struttura. Se ritenuto necessario può essere svolta un'attività rompighiaccio.

Il conflitto può servire come un processo prezioso in cui tutte le parti coinvolte acquisiscono una visione più profonda degli obiettivi reciproci, portando infine a un maggiore impegno e lealtà in futuro. Il suo potenziale di danno non deve essere sottovalutato. Questo è il motivo per cui efficaci capacità di risoluzione dei conflitti sono cruciali. Mirano a prevenire l'escalation dei disaccordi, facilitando al contempo le discussioni in corso su ciascun punto di vista e raggiungendo infine una risoluzione collaborativa e reciprocamente vantaggiosa.

Questa unità affronterà i conflitti da un punto di vista che considera la comunicazione, la consapevolezza emotiva e l'empatia come elementi cruciali per la risoluzione dei conflitti che possono portare a relazioni ad alto funzionamento e più soddisfacenti in tutti gli aspetti della vita. La mediazione è un approccio prezioso alla risoluzione dei conflitti che

dà priorità alla collaborazione di gruppo, all'empowerment, alla comunicazione aperta e costruttiva e alla conservazione delle relazioni. Garantisce inoltre un maggiore impegno con gli accordi poiché si tratta di soluzioni personalizzate, adattate alle esigenze e agli interessi specifici delle parti coinvolte, che portano a risultati più sostenibili.

Questa formazione comprende 3 sezioni principali che consistono in:

- 1) Come prevenire i conflitti attraverso l'esposizione di alcune strategie di prevenzione dei conflitti.
- 2) Come riconoscere le cause più comuni di conflitto in un gruppo e quali sono i principali tipi di conflitti.
- 3) Come gestire e smantellare un conflitto: un insieme di strategie di risoluzione dei conflitti, ponendo l'accento sulla strategia di mediazione.

Si concluderà con un'attività di gioco di ruolo, che consentirà di mettere in pratica tutti i seguenti contenuti teorici: atteggiamenti nei confronti di un conflitto, ruoli, tipi e cause dei conflitti, ecc.

## ATTIVITÀ 1 - PREVENIRE

### FASE 1.1 – Brainstorming

In primo luogo, i formatori/le formatrici condurranno un breve brainstorming per ricapitolare i contenuti appresi riguardanti gli stereotipi e i discorsi d'odio e la comunicazione inclusiva dalle unità precedenti - dovrebbe durare al massimo 5 minuti.

### FASE 1.2 - Punti chiave della prevenzione dei conflitti

Quindi, i formatori/le formatrici spiegano il seguente contenuto "Punti chiave della prevenzione dei conflitti" in modo completo. Se è possibile, i formatori/le formatrici dovrebbero incorporare gli output del brainstorming nella spiegazione del contenuto. Questa parte dovrebbe durare al massimo 10 minuti.

Per prevenire efficacemente i conflitti futuri, dobbiamo considerare diversi aspetti chiave.

- La promozione della diversità implica il rispetto di tutti i background, con particolare attenzione al genere e alla cultura, e la realizzazione di azioni adatte a tutti, considerando lingue, età e identità culturali diverse nella comunità. Questa inclusività garantisce che l'intera comunità possa comprendere e impegnarsi nelle misure preventive messe in atto. L'unità di questo modulo sugli stereotipi può essere un buon punto di partenza per approfondire questo aspetto.

- Coinvolgimento della comunità. Gli sforzi di prevenzione e sensibilizzazione dovrebbero essere inclusivi, rivolti all'intera popolazione. Nessuno dovrebbe essere lasciato fuori e si dovrebbero sensibilizzare tutti i membri della comunità tenendo conto dei loro punti di vista.
- Comunicazione aperta. Questa incoraggia a impegnarsi in una comunicazione onesta e rispettosa, consentendo di esprimere preoccupazioni, prospettive e bisogni. Attraverso l'ascolto attivo e lo scambio di idee, le parti possono acquisire una migliore comprensione dei rispettivi punti di vista e lavorare insieme per trovare un terreno comune e soluzioni reciprocamente accettabili. Promuovendo la comunicazione e la collaborazione continue, questa strategia aiuta a prevenire l'escalation dei conflitti e crea un ambiente in cui le differenze possono essere risolte pacificamente

## BLOCCO 2 - RICONOSCERE

### FASE 2.1 – Brainstorming

I formatori/le formatrici introdurranno un brainstorming sugli argomenti: segnali di conflitto, cause e tipi di conflitto.

### FASE 2.2 - Definizioni

Quindi, i formatori/le formatrici svilupperanno e spiegheranno il seguente argomento.

Definizione di conflitto:

*Un conflitto è una situazione di tensione e disagio, che si verifica quando entrano in gioco opinioni polarizzate, opinioni contrastanti, stili di comunicazione, atteggiamenti, ecc. Quando un conflitto non viene affrontato, può portare a un'escalation di tensione e violenza.*

È quindi essenziale essere in grado di affrontare i conflitti in tempo, perché più sono intensificati, più sarà difficile gestirli. È necessario scoprire qual è la questione di fondo, quali sono le parti coinvolte e quindi dove sarebbe rilevante avviare il processo di risoluzione. Da lì, sarebbe fondamentale proporre di avere uno spazio per parlare e vedere quando potrebbe essere il momento giusto e se e che tipo di supporto è necessario.

Ecco alcuni segnali di conflitto:

- Alla minima interazione o dialogo, c'è tensione, disagio o reazioni che non sono del tutto proporzionali a ciò che viene detto
- Silenzi, risate nervose, persone che iniziano a parlare contemporaneamente, urla, espressioni di emozioni intense...

- C'è un attacco o una forte critica a qualcuno e questo genera reazioni
- Alcuni argomenti vengono evitati e di cui è difficile parlare...

Le persone partecipanti possono essere coinvolte chiedendo loro di condividere pensieri e contributi all'elenco degli avvisi di conflitto.

### Le cause più comuni di conflitto in un gruppo

Questi sono le due principali cause di insorgenza di conflitti:

- 1) Lo scontro o la tensione tra almeno due parti e i loro interessi, i loro valori, punti di vista, bisogni, ecc.
  - 2) Diversità vissuta come una minaccia (vivere l'opinione, la percezione o l'esperienza dell'altro come un impedimento per affermare il proprio punto di vista o bisogno).
- Quando il conflitto si verifica all'interno di un gruppo di persone, potrebbero esserci diverse cause alla radice:
  - C'è un problema che non è regolato dal gruppo e si manifesta sotto forma di conflitto tra le persone.
  - Conflitti legati al processo decisionale: consenso poco chiaro, interpretazioni diverse, non è chiaro cosa succede quando un accordo non viene seguito, una decisione viene bloccata e il gruppo è paralizzato senza sapere cosa fare, ecc.
  - Differenze tra visioni e presenza di sottogruppi con visioni polarizzate.

Le persone partecipanti possono essere coinvolte chiedendo loro di pensare e condividere se riconoscono uno qualsiasi dei fattori scatenanti spiegati sul posto di lavoro.

### Tipologie di conflitti

Esistono molti tipi diversi di conflitti a seconda della loro visibilità (latente, esplicita, mascherata, ecc.), delle parti coinvolte (inter/intrapersonale o inter/infragruppo) o del loro contenuto. Quest' ultima classificazione è quella che ci interessa di più, poiché ci aiuta a comprendere meglio le questioni sottostanti e come risolverle con successo<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup>La tabella è disponibile nel Toolkit.

## BLOCCO 3 - SMANTELLARE

### FASE 3.1 – Definizioni

Il formatore/la formatrice svilupperà e spiegherà i seguenti contenuti. Le persone partecipanti possono essere coinvolte chiedendo come hanno gestito i conflitti in passato o come inizierebbero a gestirli.

Una volta rilevato un conflitto, dovremmo trovare una soluzione. È necessaria un'analisi del conflitto al fine di trovare il modo più adatto per affrontarlo e gestirlo. Gli elementi chiave per analizzare i conflitti che ci consentono di dichiararne la complessità sono:

- Identificazione:
  - Chi sono le principali persone o gruppi coinvolti?
  - Quali sono i loro ruoli nel conflitto?
  - Le influenze ricevute da terzi.
- Analizzare la relazione tra le parti coinvolte nel conflitto:
  - Valori condivisi
  - Livello di fiducia
  - Presenza di ostilità, evitamento, ecc.
  - Tipo di relazione: amicizia, relazioni di potere in termini di genere, cultura, posizione economica e lavorativa, ecc.
  - Dichiarare gli interessi concorrenti di ciascuna parte e le soluzioni proposte.
  - Analizzare l'atteggiamento delle persone quando è sorto il conflitto:
- **Evasivo:** di fronte all'incapacità di affrontare il conflitto, non viene ammesso o viene evitato, lasciandolo latente, con la possibilità che possa riemergere in qualsiasi momento.
- **Confortevole:** invece di lottare per trovare una soluzione, si sceglie di adattarsi al problema. Questo atteggiamento tende a generare infelicità.
- **Colpevolizzazione:** si cerca qualcun altro da incolpare, che si tratti di se stessi o di qualcun altro. Non aiuta a trovare soluzioni.
- **Competitivo:** mira a vincere contro l'altra persona. Crea risentimento ed è probabile che il conflitto riemerge, perché una parte si sente perdente.

- **Compromettente:** faciliterà la soluzione perché pensa di essere la persona migliore. Significa che a questa persona non importa molto o che preferirebbe arrendersi piuttosto che preoccuparsi di trovare soluzioni.
- **Collaborativo o cooperativo:** le diverse parti lavorano insieme per trovare soluzioni e raggiungere un accordo win-win. Nasce da una posizione di fiducia nell'altro e in se stessi, cercando di capire entrambe le posizioni. Questo atteggiamento creativo è il modo migliore per risolvere un conflitto in modo positivo e rafforzare la relazione.

Quest' ultimo punto è importante poiché alcuni atteggiamenti possono facilitare il processo, mentre altri possono causare difficoltà quando si eseguono strategie di risoluzione dei conflitti.

### Strategie di risoluzione dei conflitti

Una volta effettuata questa breve analisi del conflitto, è possibile trovare e attuare la strategia più adatta per risolverlo. Le strategie più comunemente utilizzate nella risoluzione dei conflitti sono la negoziazione e l'arbitrato, ma poiché scommettiamo di promuovere un ambiente di squadra inclusivo attraverso una comunicazione inclusiva e la collaborazione, la risoluzione dei conflitti più adatta sarebbe un processo di mediazione.

### **FASE 3.2 – Brainstorming: processo di mediazione**

Le persone partecipanti possono essere coinvolte svolgendo un breve brainstorming su come immaginano un processo di mediazione. Quindi, i formatori/le formatrici continuano a presentare il contenuto.

Definizione di mediazione: una negoziazione guidata durante tutto il processo da una terza persona. Il facilitatore/la facilitatrice è responsabile di aiutare a trovare soluzioni in modo imparziale e moderare la conversazione. Le parti coinvolte sono quelle che devono esporre il problema e definire le soluzioni.

Gli obiettivi principali di un processo di mediazione sono:

- Facilitare il ristabilimento di un nuovo rapporto tra le parti in conflitto.
- Aumentare il rispetto, l'onestà e la fiducia tra le parti.
- Correggere la disinformazione e le percezioni errate sul conflitto e/o sulle parti coinvolte.
- Assumersi la responsabilità del proprio impatto sugli altri.
- Ridurre i comportamenti violenti.
- Aumentare la capacità di risoluzione non violenta dei conflitti, consentendo al contempo al gruppo di stabilire i limiti che deve stabilire.

I passaggi che seguono un processo di mediazione sono i seguenti:

- Stabilire i presupposti:
  - Stabilire un luogo e un momento neutrali per incontrarsi con tutte le parti.
  - Le parti coinvolte accettano il processo di mediazione e si impegnano a rispettare le regole indicate loro dalla persona mediatrice
    - Non insultare;
    - Non fare accuse o mettere in discussione;
    - Non usare un linguaggio forte;
    - Non interrompere;
    - Rispettare i tempi concordati;
    - Mantenere una postura del corpo corretta e rispettosa;
- Spiegare la procedura di mediazione:
  - Fasi successive
  - Qual è il ruolo del facilitatore/della facilitatrice
  - La partecipazione al processo di mediazione è su base volontaria e confidenziale
- Incontro delle parti. Quando tutte le parti si sono incontrate nel momento e nel luogo concordati, definiranno il conflitto dal proprio punto di vista: ciascuna parte definisce il conflitto dal proprio punto di vista, esprimendo i propri sentimenti e ciò che vuole ottenere.
- Ascolto attivo ripetendo i punti di vista. Ciascuna delle parti ripete ciò che l'altra ha detto, come un modo per verificare se hanno veramente capito l'altra parte e se è chiaro.
- Ricerca di soluzioni: le parti coinvolte, assistite dal facilitatore/dalla facilitatrice, se necessario, escogitano soluzioni diverse che soddisfino entrambe le parti.

### **FASE 3.3 – Il ruolo del facilitatore/della facilitatrice**

Le persone partecipanti possono essere coinvolte chiedendo loro come immaginano il ruolo del facilitatore/della facilitatrice in questa fase. In questa fase, il facilitatore/la facilitatrice dovrebbe:

- Aiutare a raggiungere una versione consensuale del conflitto.

- Esplorare gli interessi alla base delle posizioni e guidare il dialogo in termini di interessi.
- Affrontando i problemi comuni e più facilmente risolvibili prima, creare fiducia e mantenere l'interesse.
- Garantire che l'accordo delle parti si muova verso una soluzione positiva o una trasformazione del conflitto.
  - Negoziare e decidere: la soluzione dovrebbe essere quella che soddisfa in gran parte entrambe le parti. È il momento di decidere chi deve fare cosa, come, quando e dove. L'obiettivo è valutare le proposte, i vantaggi e le difficoltà di ciascuno e raggiungere un accordo.
  - Stesura di un contratto: viene fatta una sintesi dell'intero processo e viene redatto un contratto con gli accordi raggiunti.

#### **FASE 3.4 – Che cosa fareste?**

Le persone partecipanti possono essere coinvolte chiedendo loro cosa farebbero a questo punto. Quindi, si continua.

Infine, è importante stabilire una strategia di follow-up. Non tutto si risolve solo parlando, a volte ci vuole anche tempo, per vedere che le cose sono diverse, per notare i cambiamenti. Ad esempio: pianificare riunioni periodiche per verificare se l'accordo viene rispettato, definire traguardi per mantenere le parti coinvolte e impegnate nell'accordo, ecc.

#### **FASE 3.5 – Riepilogo**

Le persone partecipanti possono essere coinvolte tornando al riepilogo delle unità precedenti e chiedendo loro come immaginano che il ruolo del facilitatore/della facilitatrice dovrebbe essere in un processo di mediazione.

Durante la conversazione, il ruolo del facilitatore/della facilitatrice consiste in:

- Creare un'atmosfera positiva e uno scambio di messaggi rispettoso: il facilitatore/la facilitatrice dovrebbe sostenere il dialogo tra le parti e promuovere il riconoscimento dei sentimenti e il rispetto dei silenzi.
- Generare pensieri sul conflitto: obiettivi personali nel conflitto e altri modi per raggiungerli, sentimenti personali e quelli dell'altra parte.
- Dare importanza ad aspetti del contenuto del conflitto come il rapporto tra le parti.
- Mostrare interesse nel far sì che le parti spieghino di più, per alleggerirsi, evitando la sensazione di interrogatorio.
- Ascoltare attentamente le preoccupazioni e i sentimenti di ciascuna parte, utilizzando tecniche come l'ascolto attivo, la parafrasi, i sentimenti, il riassunto, ecc.

- Neutralizzare i comportamenti negativi.
- Non dare valutazioni o dare consigli, né definire ciò che è vero o falso, ciò che è giusto o ingiusto, ciò che è sbagliato o corretto.

## ATTIVITÀ 2 - GIOCO DI RUOLO

Questo gioco di ruolo fornisce alle persone partecipanti una comprensione completa della risoluzione dei conflitti nel contesto dei progetti di sicurezza alimentare. Impersonando i facilitatori/le facilitatrice nella mediazione, le persone partecipanti imparano ad affrontare efficacemente i conflitti complessi e l'importanza delle persone mediatrici neutrali nel promuovere la risoluzione.

Il debriefing e la discussione offrono una piattaforma per le persone partecipanti per riflettere, condividere approfondimenti e discutere gli approcci di risoluzione dei conflitti più adatti in vari scenari.

- *Durata:* 45 min

*Obiettivo:* fornire alle persone partecipanti un'esperienza pratica nell'applicazione delle capacità di risoluzione dei conflitti nel contesto di un progetto di sicurezza alimentare, con particolare attenzione al ruolo dei facilitatori/delle facilitatrici nella mediazione.

### Scenari suggeriti:

**Scenario 1:** Fai parte di un team che lavora a un progetto di sicurezza alimentare in un Paese europeo. L'obiettivo del progetto è stabilire un sistema di distribuzione alimentare per fornire prodotti freschi a un'area scarsamente servita.

- **Gruppo A:** Responsabile dell'approvvigionamento, del trasporto e della gestione del magazzino.
- **Gruppo B:** Anche responsabile dell'approvvigionamento, del trasporto e della gestione del magazzino, ma con particolare attenzione alle pratiche di sostenibilità.

### **Punti chiave del conflitto:**

Il Gruppo A ritiene che l'enfasi del Gruppo B sulle pratiche di sostenibilità stia rallentando le attività di approvvigionamento e trasporto.

Il Gruppo B ritiene che l'approccio del Gruppo A possa compromettere gli obiettivi ambientali del progetto.

Entrambi i gruppi stanno lottando per trovare un equilibrio tra efficienza e sostenibilità.

## Scenario 2:

- **Gruppo A:** Responsabile della raccolta e della distribuzione del cibo, con particolare attenzione al salvataggio del cibo in eccesso dai mercati locali.
- **Gruppo B:** Anche responsabile della raccolta e della distribuzione di cibo, ma con l'accento sulla collaborazione diretta con gli agricoltori locali per promuovere pratiche agricole sostenibili.

### **Punti chiave del conflitto:**

Il Gruppo A ritiene che l'attenzione del Gruppo B nel lavorare con gli agricoltori stia rendendo il loro processo di raccolta alimentare meno efficiente.

Il Gruppo B teme che l'enfasi del Gruppo A sulla raccolta delle eccedenze alimentari non stia affrontando le cause profonde dello spreco alimentare e della sostenibilità.

Entrambi i gruppi stanno lottando per trovare un equilibrio tra efficienza e pratiche sostenibili.

## Scenario 3:

- **Gruppo A:** Questo gruppo è composto principalmente da residenti locali di lunga data con una storia di lavoro su progetti simili.
- **Gruppo B:** Questo gruppo ha coinvolto migranti recenti provenienti da vari paesi con background culturali diversi.

### **Punti chiave del conflitto:**

Il gruppo A è abituato a utilizzare pratiche agricole tradizionali europee e ha un flusso di lavoro consolidato per il progetto. Crede che i loro metodi di coltivazione tradizionali siano collaudati e resistenti ai cambiamenti che percepiscono come un rallentamento dell'avanzamento del progetto.

Il gruppo B porta diversi approcci operativi influenzati dal loro background culturale, comprese tecniche e strumenti agricoli innovativi. Ritiene che le loro diverse esperienze possano migliorare l'efficienza operativa e la sostenibilità e sono frustrati dalla resistenza del Gruppo A al cambiamento.

Entrambi i gruppi affrontano sfide nella comunicazione efficace e nella collaborazione. Il Gruppo A ha difficoltà a comprendere e adattarsi ai metodi del Gruppo B e il Gruppo B ritiene che le proprie idee e contributi siano spesso respinti.

## FASE 2.1 - Impostazione e preparazione dello scenario

- Le persone partecipanti vengono divise in piccoli gruppi, assicurando che ogni gruppo sia composto da 3-5 membri. Altre 2 persone dovrebbero svolgere il ruolo di facilitatore/facilitatrice.
- A ciascun gruppo verrà fornita una scheda di scenario che descrive una situazione di conflitto comune in un progetto di sicurezza alimentare. I facilitatori/le facilitatrici non possono leggere né sentire di cosa tratterà il conflitto.
- Le persone partecipanti dovrebbero:
  - Leggere e discutere lo scenario e le preoccupazioni e punti di vista specifici.
  - Assegnare i ruoli
  - Decidere lo stile di confronto conflittuale che intendono utilizzare (ad esempio, collaborazione, evasivo, biasimo, ecc.).

Nel frattempo, i facilitatori/le facilitatrici rileggono i loro contenuti relativi al ruolo: fasi del processo di mediazione, tra cui la raccolta di informazioni, l'identificazione di avvisi di conflitto, la proposta di mediazione, la conduzione del dialogo e la proposta di una strategia di follow-up.

## FASE 2.2 - Performance

- **Parte 1 (5 min):** Lo scenario viene eseguito da ciascuna parte seguendo i propri ruoli e lo stile di confronto conflittuale scelto.

Il gruppo A è responsabile di mantenere la conversazione all'infinito fino a quando i facilitatori/le facilitatrici non lo interrompono, mentre il gruppo B reagisce agli output del gruppo A. Entrambi i gruppi dovrebbero mostrare atteggiamenti in base alla loro posizione conflittuale (collaborativa, evitante, ecc.), al tipo di conflitto in cui sono coinvolti (valori, relazionale, ruolo, ecc.) e ai loro ruoli (in base al genere, al background culturale, alla posizione lavorativa, ecc.). I facilitatori/le facilitatrici devono raccogliere informazioni e identificare i problemi sottostanti e gli avvisi di conflitto: ad esempio, emozioni crescenti, interruzione della comunicazione o intransigenza.

- **Parte 2 (10 min):** I facilitatori/le facilitatrici interromperanno quando identificano 3 avvisi di conflitto e proporranno un processo di mediazione seguendo i passaggi appresi.
- I facilitatori/le facilitatrici devono condurre il dialogo tra le parti in conflitto, guidandole verso un accordo. Quando viene raggiunto un accordo, dovrebbero promuovere una discussione su una strategia di follow-up per garantire la sostenibilità della risoluzione.

### **FASE 2.3 - Discussione**

Le persone partecipanti dovrebbero riflettere sull'esperienza complessiva, considerando il ruolo del facilitatore/della facilitatrice della mediazione e condividere le intuizioni acquisite dal gioco di ruolo. Incoraggiare le persone partecipanti a discutere quali approcci di risoluzione dei conflitti sono stati più efficaci. Infine, le persone partecipanti condividono le intuizioni che hanno acquisito dal gioco di ruolo, tra cui ciò che ha funzionato bene e le aree di miglioramento.

## **8. Processi metodologici**

La metodologia è stata scelta con cura per questa unità per offrire un approccio globale alla gestione dei conflitti. Incorpora componenti sia teoriche che pratiche, fornendo un quadro logico per affrontare metodicamente i conflitti e impedirne l'escalation.

La parte teorica dell'unità funge da base, offrendo alle persone partecipanti un modo strutturato e sistematico di affrontare i conflitti, passo dopo passo. Copre gli elementi essenziali di una solida strategia di gestione dei conflitti, sottolineando l'inclusività e la collaborazione come principi chiave. Questo quadro teorico non solo fornisce alle persone partecipanti le conoscenze necessarie per la prevenzione dei conflitti, ma funge anche da bussola guida durante la navigazione in situazioni di conflitto nel mondo reale. La forza principale di questa unità risiede nella sua componente pratica ed esperienziale: la sezione dei giochi di ruolo. Qui, le persone partecipanti hanno l'opportunità di applicare gli strumenti e le strategie che hanno acquisito in modo consapevole e critico. Questa sezione è dedicata all'approfondimento e alla decostruzione degli scenari di conflitto.

Combinando le conoscenze teoriche con l'esperienza pratica, questa unità fornisce alle persone partecipanti una serie di competenze olistiche per la prevenzione e la gestione dei conflitti, promuovendo un approccio proattivo, collaborativo e informato alla gestione dei conflitti in vari contesti personali e professionali.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

È richiesta una persona esperta di gestione dei conflitti o una persona esperta in facilitazione come formatore/formatrice.

Si consiglia un formatore/una formatrice in più, non necessariamente esperta, per il supporto e la facilitazione del gioco di ruolo.

## **10. Rapporto formatori/partecipanti**

Il rapporto consigliato è di 2 facilitatori/trici-formatori/trici ogni 8-12 partecipanti.

## 11. Valutazione

Per valutare le prestazioni delle persone partecipanti, i formatori/le formatrici possono assegnare punteggi a ciascun livello di competenza e valutare le persone in formazione in base alle loro capacità e competenze dimostrate durante l'attività di formazione. Questa griglia aiuterà i formatori/le formatrici a fornire un feedback costruttivo e a misurare i loro progressi in base agli obiettivi e alle competenze affrontate da questa unità<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup>Il modulo è disponibile nel Toolkit.

## 3. Orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa

### 3.1. Breve descrizione del modulo

**Titolo del modulo:** Orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa

**Obiettivi:**

#### Obiettivi principali

- Costruire una solida base per prestazioni lavorative di successo
- Migliorare le competenze per un'efficace interazione professionale
- Promuovere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo e pari opportunità per persone con background e abilità diverse
- Consentire alle persone partecipanti di impegnarsi in un continuo auto-sviluppo e crescita personale.

#### Obiettivi secondari

- Sviluppare la capacità di creare CV professionali e convincenti che si distinguano per i potenziali datori di lavoro
- Fornire alle persone partecipanti le competenze necessarie per prepararsi ed eccellere nei colloqui di lavoro
- Aumentare l'autostima delle persone partecipanti in contesti professionali
- Consentire alle persone partecipanti di esprimere i propri pensieri e idee in modo efficace rispettando le prospettive degli altri
- Consentire alle persone partecipanti di rispondere in modo efficace ai cambiamenti e alle sfide sul posto di lavoro
- Migliorare le capacità di lavoro di squadra: consentire alle persone partecipanti di collaborare senza problemi con i colleghi e contribuire al successo del team
- Migliorare le capacità di gestione del tempo per aumentare l'efficienza e ridurre lo stress sul posto di lavoro
- Instillare una cultura di apprendimento continuo e auto-miglioramento tra le persone partecipanti, promuovendo lo sviluppo della carriera a lungo termine

## Competenze affrontate:

### Competenze generali

- Fornire azioni di formazione per migliorare le competenze personali e professionali
- Capacità di integrare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento
- Capacità di pensiero critico
- Capacità di comunicazione interculturale
- Assertività
- Conoscenze per integrare la prospettiva di genere nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento
- Capacità di ascolto
- Responsabilità
- Approccio di sensibilità interculturale
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo
- Utilizzare metodologie di apprendimento basate sul lavoro
- Capacità di pianificazione e organizzazione
- Capacità di identificare le competenze
- Capacità di mentoring
- Conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro e dei canali delle opportunità di lavoro.

### Competenze specifiche

- Capacità di sostenere autonomia e responsabilità degli studenti nel lavoro sul campo
- Gestione del personale
- Capacità di servire il pubblico
- Gestione degli incidenti

Durata indicativa (in ore):

7 ore, così suddivise:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
3 ore	2 ore	2 ore

## 2.9. Gruppi target

Secondo il Green Jobs Itineraries Report, incluso nel documento del Quadro delle Competenze, il modulo formativo Orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa è indirizzato ai seguenti profili professionali:

<b>Area di gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento/Responsabile di progetto</li><li>• Volontariato/Responsabile risorse umane/Operatore/trice sociale</li></ul>
<b>Area di produzione e di raccolta delle eccedenze agricole</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento della zona di produzione</li></ul>
<b>Area educazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti sulle soft skill</li><li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale</li><li>• Educatrice/tore scolastica/o</li></ul>

## 2.10. Metodologia

L'approccio formativo si avvale di una vasta gamma di metodologie partecipative volte ad un apprendimento efficace e allo sviluppo delle competenze. Utilizza l'apprendimento basato sull'attività, enfatizzando l'impegno pratico attraverso esercizi interattivi, casi studio, giochi di ruolo e lavori di gruppo per promuovere l'applicazione attiva della conoscenza. Inoltre, l'apprendimento esperienziale immerge le persone partecipanti in scenari del mondo reale, seguiti da restituzioni riflessive per cogliere preziose informazioni e feedback. Il lavoro sul campo e l'osservazione forniscono esperienza pratica e il processo decisionale partecipativo, utilizzando tecniche come il brainstorming e la costruzione del consenso, consentono alle persone partecipanti di prendere decisioni.

I ruoli del gruppo sono esplorati anche attraverso casi di studio ed esercizi di gioco di ruolo. Infine, viene applicato anche un approccio misto, che integra teoria e applicazioni pratiche per un'esperienza di apprendimento olistica; così come l'apprendimento tra pari e la collaborazione che promuovono la condivisione delle conoscenze e il lavoro di squadra attraverso lavori di gruppo e sessioni interattive, migliorando l'apprendimento. Il lavoro su queste metodologie partecipative garantisce un percorso educativo più coinvolgente, efficace e su misura che offre costantemente risultati preziosi.

## 2.11. Strumenti

Per lo svolgimento delle attività del presente modulo sono necessarie le seguenti risorse:

- Cancelleria e materiali: fogli di carta, dispositivi digitali per prendere appunti, linee guida, fogli di scenario, penne, matite, dispense, fogli di lavoro, modelli di elevator pitch, suggerimenti per colloqui di lavoro e curriculum basati sulle competenze di esempio. Tutti i materiali necessari sono specificati in ogni unità.
- Materiali delle attività<sup>24</sup>
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>25</sup>



## 2.12. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- Tecnologia: un computer e un proiettore. L'accesso a Internet è fondamentale per la ricerca online; accesso a una stampante se è necessario stampare materiali fisici.
- Luogo: uno spazio per riunioni spazioso che consenta la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti, un luogo adatto o uno spazio di formazione con posti a sedere, illuminazione e ventilazione adeguate.

## 2.13. Accessibilità

Questo modulo offre la possibilità di adattare i materiali in diversi formati accessibili, garantendo la compatibilità con le tecnologie di assistenza, fornendo una navigazione chiara, offrendo alternative ai segnali sensoriali, ecc. Devono essere aperti tempestivamente i canali per la richiesta di adattamento e la segnalazione dei problemi. L'approccio del modulo mira a promuovere un ambiente di apprendimento in cui ogni

---

<sup>24</sup> I materiali specifici sono disponibili nel Toolkit

<sup>25</sup> Disponibili nel Toolkit

individuo, indipendentemente dalle proprie capacità uniche, possa partecipare pienamente e prosperare in questa formazione.

## 2.14. Altri meccanismi di inclusione

Questa attività non ha meccanismi di inclusione predefiniti, in quanto potrebbero variare a seconda dell'istituto ospitante. Il modulo è progettato per essere inclusivo e accogliente per tutte le persone e molti dei materiali sono accessibili in varie lingue per accogliere individui di diversa estrazione culturale. Inoltre, i facilitatori/trici dovrebbero essere preparati ad assistere le persone partecipanti che affrontano barriere linguistiche, utilizzando strumenti come DeepL o Google Translate per i siti web per garantire che i materiali siano accessibili a chiunque se necessario.

## 2.15. Ulteriori indicazioni



### 2.15.1. Materiale e risorse di formazioni esistenti

- Progetto HEAL. Materiali formativi multidisciplinari sull'occupabilità. Disponibile su <https://healproject.eu/>
- [50+ domande frequenti per colloqui di lavoro](#)



# Unità #1 - Competenze trasversali di base per buone prestazioni lavorative

## 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa.

## 2. Descrizione

Questa unità funge da fase fondamentale per elevare le nostre prestazioni lavorative. È il primo livello all'interno del modulo, a cui segue un'unità di livello superiore. L'attenzione qui è rivolta a coltivare competenze trasversali che sono fondamentali per ottenere forti prestazioni lavorative. Le persone partecipanti approfondiranno argomenti chiave, tra cui il concetto di sé, l'autostima e la fiducia, che svolgono tutti un ruolo fondamentale nella crescita personale e professionale. Inoltre, il modulo esplora ampiamente l'importanza della comunicazione assertiva, alimentando relazioni interpersonali positive, adattandosi ai diversi scenari sul luogo di lavoro e assumendosi la responsabilità delle proprie azioni. Padroneggiando queste competenze, le persone possono aumentare significativamente la loro occupabilità ed eccellere nelle proprie carriere.

## 3. Durata

L'unità dura 3 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione e attività rompighiaccio	10 minuti
Blocco 2: Concetto di sé, autostima e fiducia	10 minuti
Attività 1: Elenco dei punti di forza	20 minuti
Blocco 3: Comunicazione assertiva	10 minuti
Attività 2: Praticare la comunicazione assertiva	20 minuti
Blocco 4: Relazioni interpersonali	15 minuti
Attività 3: La nuova sfida dell'inserimento lavorativo	30 minuti
Blocco 5: Adattabilità e responsabilità	20 minuti
Attività 4 - Gioco di ruolo su adattabilità e responsabilità	40 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: un ampio spazio per riunioni che consenta la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti.
- Tecnologia: un proiettore e uno schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e l'accesso a una stampante. Timer o cronometro.
- Risorse online: l'accesso a Internet è fondamentale per la ricerca online per identificare i potenziali produttori e raccogliere informazioni sui loro prodotti e pratiche.
- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>26</sup>.

## 5. Obiettivi

- Promuovere la crescita personale e professionale, supportando le persone partecipanti a sviluppare il concetto di sé, l'autostima e la fiducia per migliorare lo sviluppo personale e professionale.
- Promuovere il pensiero critico, incoraggiando le capacità di pensiero critico per analizzare la percezione di sé e il suo impatto sulle prestazioni lavorative.
- Facilitare la comunicazione assertiva, dotando le persone partecipanti di capacità di comunicazione assertiva, fondamentali per interazioni efficaci.
- Sostenere le relazioni positive, fornendo strumenti per costruire relazioni interpersonali positive.
- Adattarsi a diversi ambienti di lavoro, sviluppando l'adattabilità a vari scenari sul luogo di lavoro, con particolare attenzione alle sfide uniche della sicurezza alimentare e delle iniziative di sovranità alimentare, per migliorare l'efficacia della consulenza sul lavoro.

---

<sup>26</sup> Disponibili nel Toolkit

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali e specifiche:

- Fornire azioni di formazione per migliorare le competenze personali e professionali
- Capacità di pensiero critico
- Assertività
- Capacità di sostenere l'autonomia e la responsabilità degli studenti nel lavoro sul campo

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE E ATTIVITÀ ROMPIGHIACCIO

I formatori/le formatrici introdurranno l'approccio del modulo e una panoramica della prima unità. Per coinvolgere e rompere il ghiaccio tra le persone partecipanti, i formatori/le formatrici possono svolgere un'attività rompighiaccio.

Un esempio: "DUE VERITÀ E UNA BUGIA"

Obiettivo: questa attività è progettata per aiutare le persone a conoscersi, rompere il ghiaccio e creare un'atmosfera confortevole e accogliente.

### BLOCCO 2 - CONCETTO DI SÉ, AUTOSTIMA E FIDUCIA

#### FASE 2.1 – Spiegare i concetti

**Autoconsapevolezza:** l'autoconsapevolezza è il processo di auto-riflessione che ci consente di raccogliere informazioni su chi siamo, cosa ci piace, cosa non ci piace, in cosa eccelliamo, dove affrontiamo le difficoltà, come ci relazioniamo con gli altri, come reagiamo alle situazioni della vita e altro ancora. Questa conoscenza di sé ci aiuta a prendere decisioni. Comprendere il nostro profilo personale ci aiuta a definire e costruire il nostro profilo professionale. È importante coinvolgere le altre persone nel nostro ambiente in modo che possano integrare il processo di autoconsapevolezza con le loro intuizioni.

**Autostima:** l'autostima è il concetto che ogni persona (bambino, adolescente, adulto) ha di sé. Il livello di autostima che un essere umano possiede ha un impatto significativo sulla sua "qualità della vita". Quando una persona ha un sano livello di autostima, prova gioia nell'essere ciò che è. Il rispetto di sé si fonda su due convinzioni: "Sono degno di amore" e

"Sono prezioso". Questo può essere conosciuto solo da qualcuno che si sente amato; non è sufficiente sapere che siamo amati, abbiamo bisogno di sentirlo e sperimentarlo quotidianamente. Pertanto, una persona, soprattutto giovane, con bassa autostima è spesso ansiosa, priva di fiducia e disorientata. Teniamo a mente questa idea: l'unica persona da cui non possiamo mai scappare siamo noi stessi e, quindi, dovremmo sforzarci di vivere bene con noi stessi.

Secondo la definizione di Villegas (2015), l'autostima è "la valutazione positiva o negativa che una persona fa di se stessa in base ai propri pensieri, sentimenti ed esperienze personali". È un termine della psicologia, sebbene sia comunemente usato nel linguaggio quotidiano per riferirsi, in modo generale, al valore che una persona assegna a se stessa. È legato all'immagine di sé, che è il concetto che una persona ha di se stessa, e all'auto-accettazione, che implica il riconoscimento delle proprie qualità e dei propri difetti. Il modo in cui una persona valuta se stessa è spesso influenzato da fattori esterni e può cambiare nel tempo".

## **ATTIVITÀ 1 - ELENCO DEI PUNTI DI FORZA**

L'obiettivo di questa attività è che le persone partecipanti identifichino i propri punti di forza chiave e imparino in quali aree eccellono e come possono trasferire le competenze acquisite nella loro vita quotidiana alla ricerca di un lavoro.

### **FASE 1.1 - DISTRIBUZIONE DELL'ELENCO DELLE COMPETENZE**

Il facilitatore/la facilitatrice distribuisce tra le persone partecipanti un elenco delle competenze VIA<sup>27</sup>. Questo elenco di competenze è un questionario di autovalutazione per adulti di età pari o superiore a 18 anni che valuta in modo completo i 24 caratteri dei punti di forza.

### **FASE 1.2 - IDENTIFICAZIONE DELLE CARATTERISTICHE PERSONALI**

Il facilitatore / la facilitatrice chiederà alle persone partecipanti di identificarsi con le cinque caratteristiche con cui risuonano di più.

### **FASE 1.3 - APPLICAZIONE DELLE CARATTERISTICHE PERSONALI**

Successivamente, si rifletterà su come queste caratteristiche possono essere applicate sia per far progredire il proprio piano di carriera che per trovare un lavoro.

---

<sup>27</sup>Vedi allegato 1 del Toolkit

## BLOCCO 3 - COMUNICAZIONE ASSERTIVA

### FASE 3.1 – Spiegare i concetti

L'assertività è la capacità di esprimere liberamente le proprie opinioni e sentimenti senza violare i diritti degli altri. Rappresenta un'alternativa all'aggressività e gli individui assertivi tendono a considerare i propri sentimenti, desideri e bisogni, così come quelli degli altri. Mirano a impegnarsi in relazioni oneste e autentiche. Il loro obiettivo non è vincere o far perdere l'altra persona, ma comunicare rispettosamente senza manipolazione, inganno o offesa. Le persone assertive si sentono sicure di sé e spesso sviluppano buone relazioni interpersonali. Le persone che utilizzano questo stile di comunicazione presentano spesso le seguenti caratteristiche personali:

- Hanno un'alta autostima
- Mostrano pensieri e atteggiamenti positivi che facilitano le relazioni.
- Si assumono la responsabilità delle proprie azioni, buone o cattive che siano.
- Accettano le altre persone.
- Comprendono i propri diritti e i diritti delle altre persone.
- Sanno quando esprimere i propri pensieri ed emozioni.
- Usano parole e gesti appropriati per diverse situazioni.

Tuttavia, quali sono i vantaggi di sapere come comunicare in modo assertivo? Ecco alcuni esempi:

- Risolvere i conflitti senza ferire se stessi o gli altri.
- Preservare o addirittura rafforzare le relazioni.
- Aumentare l'autostima, poiché ti senti in grado di chiedere ciò che vuoi e di cui hai bisogno.
- Maggiore controllo sugli impulsi primari, impiegando sane strategie di canalizzazione emotiva per te stesso e gli altri.
- L'aumento dell'empatia, come opinioni divergenti, non ti fa sentire insicuro e trasmette rispetto per le opinioni degli altri.
- Ridurre le discussioni, dedicare meno tempo alla discussione e più tempo al dialogo e raggiungere accordi più rapidamente.

- Proiettare un'immagine positiva di se stessi agli altri, dimostrando fiducia in se stessi pur rimanendo rispettosi nei confronti degli altri e rimanendo composti in situazioni di conflitto.

Come possiamo vedere, la comunicazione assertiva è strettamente correlata ai nostri fattori emotivi in ogni situazione. Spesso, siamo influenzati negativamente da ciò che ci circonda, in gran parte inconsapevoli delle successive conseguenze per noi stessi. Il più delle volte, ciò accade a causa di interferenze nella nostra comunicazione. Spesso presumiamo che gli altri conoscano già o abbiano capito il nostro messaggio, anche se non lo hanno fatto. È qui che in genere troviamo una mancanza di comunicazione efficace e, di conseguenza, diventa meno efficiente.

Il modello di comunicazione assertiva cerca di ottenere un risultato efficace facendolo correttamente e al momento giusto. Pertanto, questo modello mira a creare uno stato efficace senza aggredire gli altri e senza essere sottoposto alla volontà o ai desideri degli altri. Come si può conseguire tale risultato? Questi sono i principali passi da seguire:

- Esprimi come ti senti: Sviluppare questo primo passo è essenziale. Esprimi i tuoi sentimenti sulla situazione in modo aperto e sincero. Fallo in prima persona: "Mi sento..." ed evita di intensificare il conflitto. Esprimendo i propri sentimenti, la persona sarà più ricettiva e aperta al dialogo e alla collaborazione. Non esprimerlo mai in seconda persona ("Mi stai facendo sentire") poiché incolpa il tuo interlocutore e, di conseguenza, si sentirà attaccato e cercherà di difendere il proprio atteggiamento o punto di vista.
- Di quello che pensi: comunica tutto ciò che pensi sulla situazione o sul conflitto in questione. Esprimi il tuo punto di vista nel modo più onesto, chiaro e conciso possibile e accetta altri punti di vista senza scuse e senza formulare accuse o giudizi.
- Esprimi ciò che vuoi che accada: esprimi con precisione ciò che vorresti che accadesse d'ora in poi per quanto riguarda il conflitto o la situazione attuale e mostra apprezzamento per l'attenzione dell'altra persona, nonché l'intenzione di ricambiare i tuoi desideri.

Con questi tre semplici passaggi, otterrai una comunicazione assertiva e più efficace, sia con i tuoi interlocutori che con te stesso. Se decidi di iniziare ad applicarlo nella tua vita quotidiana, rimarrai sorpreso dai risultati immediati che inizierai ad ottenere. E ricorda, tutto questo, se non messo in pratica, è solo una semplice "informazione". Lo dice la parola stessa: informare per agire. Le informazioni senza azione non valgono nulla. La nostra mente è come un paracadute. Funziona molto meglio ed è più efficace quando è aperta. E ricorda, devi seguire le istruzioni alla lettera.

## ATTIVITÀ 2 - PRATICARE LA COMUNICAZIONE ASSERTIVA

Questa dinamica consente alle persone partecipanti di praticare attivamente la comunicazione assertiva in un ambiente controllato, promuovendo la fiducia in se stessi e le capacità di gestire situazioni di vita reale in cui l'assertività è fondamentale.

L'obiettivo è praticare capacità comunicative assertive e costruire fiducia nell'esprimere pensieri e sentimenti in modo rispettoso<sup>28</sup>.

### FASE 2.1 - Preparazione dello scenario

Il facilitatore/la facilitatrice presenta una serie di scenari quotidiani che in genere richiedono una comunicazione assertiva. Queste potrebbero includere situazioni come rifiutare un lavoro aggiuntivo, chiedere un aumento o dare un feedback costruttivo a un collega. Ecco alcuni esempi di scenari:

- **Scenario 1: chiedere aiuto** | Sei sopraffatto dal tuo carico di lavoro e noti che una collega, Sarah, ha del tempo libero. Hai bisogno della sua assistenza per un progetto, ma esiti a chiedere aiuto. Come approcceresti in modo assertivo Sarah e chiederesti la sua assistenza senza sentirti in colpa?
- **Scenario 2: trattare con un collega dirompente** | Durante una riunione del team, un collega, John, interrompe e fa deragliare costantemente la discussione con commenti fuori tema. Trovi difficile concentrarti e mantenere l'incontro produttivo. Come puoi affrontare in modo assertivo il comportamento di John durante l'incontro?
- **Scenario 3: prenotazione di un ristorante** | Tu e il tuo partner avete prenotato una cena in un ristorante per un'occasione speciale. Tuttavia, è necessario modificare l'orario della prenotazione a causa di circostanze impreviste. Come chiameresti in modo assertivo il ristorante per richiedere una modifica della prenotazione senza sentirti in ansia?
- **Scenario 4: affrontare il rumore dei vicini** | I tuoi vicini organizzano spesso feste rumorose fino a tarda notte, disturbando il tuo sonno. Vuoi affrontare il problema senza causare un conflitto. Come puoi avvicinarti in modo assertivo ai tuoi vicini per discutere del problema del rumore?

### FASE 2.2 - Formazione dei gruppi e distribuzione degli scenari

Il facilitatore/la facilitatrice divide quindi le persone in piccoli gruppi o coppie e distribuisce copie degli scenari a ciascun gruppo; questo deve svolgere un gioco di ruolo con una persona che assuma il ruolo di comunicatore assertivo e l'altra come controparte.

---

<sup>28</sup> I materiali necessari sono disponibili nell'allegato 2 del Toolkit.

### FASE 2.3 - Discussione e riflessione

Dopo l'esercizio di gioco di ruolo, riunire l'intero gruppo e chiedere a ciascun gruppo di condividere le proprie esperienze e discutere di ciò che ha funzionato bene e di ciò che potrebbe essere migliorato nel proprio approccio di comunicazione assertiva. Se c'è abbastanza tempo, il facilitatore/la facilitatrice può anche chiedere alle persone partecipanti di riflettere individualmente su ciò che hanno imparato durante l'esercizio e chiedere loro di considerare come possono applicare la comunicazione assertiva nella loro vita quotidiana e nelle situazioni di lavoro imminenti.

### FASE 2.4 - Conclusione

Concludere con un riepilogo della sessione che riassume i punti chiave e rafforza l'importanza della comunicazione assertiva nelle varie situazioni della vita.

## BLOCCO 4 - RELAZIONI INTERPERSONALI

### FASE 4.1 - Cosa sapevamo?

Attraverso la tecnica del "brainstorming", verrà fatto un campionamento per scoprire ciò che le persone partecipanti sanno sul concetto chiave di "Relazione interpersonale". Successivamente, al gruppo verrà chiesto di ricercare informazioni (in coppia) utilizzando il motore di ricerca del proprio telefono cellulare (Google) in merito al concetto precedentemente menzionato. L'idea è comprendere il concetto e sviluppare ulteriormente le competenze digitali.

#### Una comprensione più profonda.

- **Relazione interpersonale:** quando discutiamo di relazioni interpersonali, stiamo parlando del modo in cui le persone si connettono, approfondendo le loro emozioni, sentimenti, interessi, attività sociali e altro ancora. Queste relazioni costituiscono il fondamento della nostra esistenza nella società e si manifestano in vari modi nella nostra vita quotidiana, che si tratti di famiglie, tra amici, sul posto di lavoro, nei club sportivi, nei matrimoni e in molte altre situazioni in cui due o più individui possono sostenere la comunicazione. Sono così intrinseche alla vita umana che potrebbero persino essere governate dalla legge, dalla tradizione o dalle usanze. Questa intricata rete di connessioni e gruppi sociali modella collettivamente la nostra società. In effetti, la capacità di gestire le relazioni interpersonali è una pietra miliare cruciale nella crescita personale di una persona. Le relazioni interpersonali possono essere incredibilmente diverse e intricate, e alcune potrebbero anche non avere un nome specifico. Tuttavia, a grandi linee, tendiamo a riconoscere più o meno i seguenti tipi:
- **Relazioni intime o affettive:** si tratta di connessioni che cercano un legame profondo con altri individui e comprendono principalmente vari gradi di affetto. Sono

caratterizzate da un forte senso di fiducia e dal desiderio di resistere nel tempo, associato a sentimenti piacevoli, protezione, solidarietà e senso di appartenenza. Esempi di questa categoria includono l'amore e l'amicizia.

- Relazioni superficiali: queste relazioni operano su un livello superficiale di comprensione tra individui, spesso in fasi iniziali e non particolarmente profonde, siano esse piacevoli o meno. Si tratta di brevi connessioni che non sono significativamente o centrali per la vita emotiva di un individuo, a differenza delle relazioni intime. Sono il tipo di relazioni che instauriamo con estranei, persone che conosciamo avranno un impatto a breve termine o anche con un altro passeggero su un aereo che probabilmente non rivedremo mai più.
- Relazioni circostanziali: queste relazioni rientrano nello spettro intermedio tra ciò che è considerato intimo e superficiale. Coinvolgono individui con cui interagiamo regolarmente, ma non proviamo un attaccamento molto profondo nei loro confronti. Questo tipo di legame può approfondirsi o diventare più superficiale nel tempo, a seconda delle circostanze. Ad esempio, le nostre relazioni con i colleghi rientrano in questa categoria.
- Relazioni di rivalità: queste relazioni derivano da inimicizia, competizione o emozioni più profonde come l'odio. Sono generalmente connessioni negative che innescano le nostre emozioni a vari livelli, ma non sono considerate come le nostre relazioni intime. Tuttavia, la loro categorizzazione può cambiare a seconda delle circostanze. In questa categoria, troviamo i nostri rivali e nemici.
- Relazioni familiari: questa categoria comprende le persone con cui condividiamo un albero genealogico o un legame genealogico, quelle con cui siamo nati. Molte di queste relazioni possono anche comportare un certo grado di autorità, motivo per cui potremmo provare sentimenti di amore o antipatia nei loro confronti. Queste relazioni possono variare in profondità e superficialità ma spesso persistono nel tempo, a differenza di altre. Naturalmente, i nostri genitori fungono da esempio per eccellenza in questa categoria.

#### **FASE 4.2 - Le relazioni interpersonali sono importanti?**

La gestione delle relazioni interpersonali costituisce la pietra angolare della personalità umana ed è un aspetto inestricabile del nostro modo di vivere. Ciò sottolinea il loro ruolo centrale nel nostro percorso personale e il loro potenziale di essere fonti di grande soddisfazione o disagio significativo, a seconda delle scelte che facciamo e dei tipi di connessioni che creiamo con gli altri. Di conseguenza, relazioni più armoniose con gli altri tendono a favorire individui socialmente più sani, più adattabili e tolleranti o, per lo meno, meglio attrezzati per integrarsi nella società e navigare con successo nelle interazioni con gli altri. È essenziale notare che la comunicazione, come la capacità di scambiare informazioni, costituisce il fondamento di tutte le forme di relazioni interpersonali. Infatti,

affinché una relazione si sviluppi tra due o più individui, questi devono essere in grado di comunicare, anche se per esprimere malcontento. In questo senso, la comunicazione è un'abilità fondamentale e determinante nella nostra integrazione sociale.

Sorprendentemente, può persino trasformare legami superficiali o contraddittori in amicizie profonde o sciogliere connessioni che in precedenza si presumeva fossero durature.

### **ATTIVITÀ 3 - LA NUOVA SFIDA DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO**

L'obiettivo di questo gioco di ruolo è aiutare le persone partecipanti ad applicare la propria conoscenza delle relazioni interpersonali in un contesto professionale, in particolare quando iniziano un nuovo lavoro. Questo prepara agli aspetti sociali dell'integrazione sul posto di lavoro e dota di competenze pratiche per navigare efficacemente nelle relazioni e nella comunicazione nei propri nuovi ruoli<sup>29</sup>.

#### **FASE 3.1 – Dare istruzioni**

#### **FASE 3.2 - Preparazione:**

Creare un profilo del ruolo per ciascuna persona partecipante, concentrandosi sul ruolo che svolgerà in un contesto professionale. Inclusa la posizione, il reparto e una breve descrizione della personalità e dello stile interpersonale.

Il facilitatore/la facilitatrice preparerà un elenco di scenari del posto di lavoro che si incontrano comunemente quando si inizia un nuovo lavoro, come presentazioni, riunioni del team e risoluzione dei conflitti.

Il facilitatore/la facilitatrice allestirà la sala con tavoli e sedie per simulare un ambiente di lavoro.

#### **FASE 3.3 - Gioco di ruolo**

Ad ogni partecipante viene assegnato un profilo che rappresenta il proprio ruolo sul posto di lavoro. Le persone partecipanti dovrebbero familiarizzare con il background del personaggio e i tratti interpersonali.

A turno reciteranno due scenari sul luogo di lavoro.

Impostare un timer di 10 minuti per ogni scenario.

Incoraggiare le persone partecipanti ad applicare la propria conoscenza delle relazioni interpersonali e dei cinque tipi di relazione per gestire efficacemente ogni scenario.

---

<sup>29</sup>I materiali necessari sono disponibili nell'allegato 3 del Toolkit.

### **FASE 3.4 - Scenari sul luogo di lavoro**

Esempi di scenari:

- Scenario 1: presentarsi a un nuovo team.
- Scenario 2: risolvere una conflitto con un collega.
- Scenario 3: partecipare a una riunione del team.
- Scenario 4: cercare aiuto o guida da un collega.
- Scenario 5: dare e ricevere feedback da un supervisore.

### **FASE 3.5 - Debriefing**

Dopo ogni scenario, il facilitatore/ la facilitatrice assegnerà alcuni minuti per il feedback e la discussione. Le persone partecipanti possono condividere le proprie esperienze e approfondimenti su come hanno applicato la propria conoscenza delle relazioni interpersonali sul posto di lavoro.

Il facilitatore/la facilitatrice utilizzerà i moduli di valutazione per consentire alle persone partecipanti di fornire un feedback reciproco. Incoraggiare critiche costruttive ed evidenziare i punti di forza delle prestazioni di ciascuna persona partecipante.

### **FASE 3.6 - Rotazione**

Scambiare i ruoli e gli scenari, consentendo a ciascun partecipante di sperimentare diverse situazioni di posto di lavoro.

Continuare a impostare il timer di 10 minuti per il secondo scenario.

### **FASE 3.7 - Discussione**

Dopo che tutte le persone partecipanti hanno completato più scenari, riunisci tutti per una discussione di gruppo di 5 minuti.

Discutere dell'importanza delle relazioni interpersonali in un contesto professionale e di come una comunicazione e una gestione delle relazioni efficaci possano influire sul successo professionale.

Incoraggiare le persone partecipanti a riflettere su come possono utilizzare queste abilità quando iniziano un nuovo lavoro e durante la propria carriera.

## BLOCCO 5 - ADATTABILITÀ E RESPONSABILITÀ

In questa sezione, i formatori/le formatrici svolgeranno un brainstorming per valutare la comprensione dell'adattabilità e della responsabilità da parte delle persone partecipanti.

Successivamente, se ritenuto necessario, il gruppo avrà il compito di condurre ricerche (in coppia) utilizzando il motore di ricerca del telefono cellulare (per esempio Google) per esplorare i suddetti concetti. L'obiettivo è migliorare la propria comprensione dei concetti e coltivare ulteriormente le loro competenze digitali.

Quindi, i formatori/le formatrici introdurranno i contenuti teorici come segue.

### FASE 5.1 - Una comprensione più profonda dell'adattabilità

Il concetto di adattabilità riguarda l'abilità di adeguare tempestivamente e in modo appropriato il proprio comportamento in risposta alle mutevoli circostanze e ai vari individui. Le caratteristiche degne di nota delle persone che dimostrano un alto livello di adattabilità includono:

- **Mantenere una disposizione positiva di fronte al cambiamento:** di fronte alle alterazioni del loro ambiente professionale, queste persone rispondono con compostezza e ottimismo, sforzandosi attivamente di allinearsi alle nuove condizioni.
- **Personalizzare la propria condotta seguendo le indicazioni di superiori e colleghi:** Adattando con competenza il proprio comportamento in base alle direttive di supervisor o colleghi di lavoro, queste persone riconoscono efficacemente la necessità o i potenziali benefici di tali adeguamenti.
- **Affrontare rapidamente qualsiasi sfida che possa sorgere durante le proprie mansioni professionali:** queste persone dimostrano la capacità di risolvere tempestivamente i problemi che emergono nel corso delle proprie responsabilità, rimanendo entro i confini dei propri ruoli e obblighi definiti.
- **Accogliere prontamente nuovi compiti, metodologie o situazioni inesplorate:** quando vengono introdotte a nuovi compiti, procedure di lavoro o scenari non familiari, queste persone mostrano una forte capacità di abbracciare il cambiamento, come evidenziato dal loro comportamento e dalle loro azioni.

L'adattabilità è spesso considerata una competenza fondamentale nel mondo del lavoro contemporaneo. È un'abilità fondamentale di cui i dipendenti hanno bisogno per prosperare in un ambiente di lavoro in continua evoluzione. È fondamentale sottolineare che l'adattabilità non è solo un tratto desiderabile; è un requisito fondamentale per il successo professionale. L'ambiente di lavoro attuale è caratterizzato da volatilità, incertezza, complessità e ambiguità. Spiegare alle persone partecipanti il concetto di VUCA e di come l'adattabilità sia la risposta a tali sfide, può aiutare a capire perché questa abilità è fondamentale.

- **Gestione del cambiamento:** la gestione del cambiamento è un approccio sistematico per affrontare il cambiamento organizzativo. Implica pianificare, implementare e sostenere i cambiamenti in modo efficace.

In relazione a quest' ultimo approccio, una competenza chiave è l'agilità di apprendimento come la capacità di imparare rapidamente dall'esperienza e incorporare nuove procedure, metodi e diverse informazioni chiave.

- **Resilienza:** l'adattabilità è strettamente legata alla resilienza, che è la capacità di riprendersi da battute d'arresto e sfide.
- **Innovazione e creatività:** in molti contesti lavorativi, l'adattabilità è legata all'innovazione e alla creatività. I dipendenti adattabili sono spesso più bravi a generare nuove idee e approcci.

Le persone partecipanti possono essere coinvolte chiedendo loro di fornire esempi per queste ultime 3 affermazioni.

Per raggiungere l'adattabilità, la leadership adattiva insieme a un approccio interculturale è fondamentale. Consiste in uno stile di leadership che si concentra sulla facilitazione del cambiamento e dell'adattabilità all'interno di un'organizzazione.

### **FASE 5.2 - Una comprensione più profonda della responsabilità**

La responsabilità, nella sua essenza, ruota attorno alla cura che forniamo sia a noi stessi che agli altri, il tutto sostenuto dalla fiducia che ci viene conferita dai nostri pari. Dimostrare responsabilità è, in effetti, una dichiarazione del nostro impegno per il benessere della nostra comunità, che influenza profondamente vari aspetti della nostra vita: le nostre famiglie, l'istruzione, il lavoro e l'impegno civico. Un individuo responsabile adempie diligentemente ai propri obblighi con tempestività ed efficienza. Ad esempio, la puntualità nella vita professionale e il completamento assiduo dei compiti assegnati al meglio delle proprie capacità sono tratti distintivi della responsabilità. La responsabilità si estende anche all'accettazione delle conseguenze delle proprie azioni. Ad esempio, se qualcuno danneggia involontariamente la proprietà di un'altra persona, una persona responsabile è pronta a ripararla o sostituirla con una nuova. Esempi di responsabilità includono:

- **Responsabilità verso se stessi:** mantenere l'igiene personale, garantire una corretta alimentazione e rimanere informati attraverso la lettura.
- **Responsabilità a casa:** partecipare attivamente alle faccende domestiche, mantenere l'ordine e la pulizia ed essere attenti ai bisogni comuni.
- **Responsabilità nell'adempiere agli impegni:** puntualità, mantenere le promesse, soddisfare le aspettative e fare del proprio meglio.

- **Responsabilità civica:** rimanere ben informati, votare, fare ammenda per qualsiasi danno causato ad altri, pagare le tasse, denunciare crimini, partecipare ad attività di beneficenza ed essere custodi dell'ambiente.

Ecco anche alcune linee guida pratiche per coltivare la responsabilità sul posto di lavoro:

- **Abbracciare l'individualità:** evitare la trappola di paragonarti alle altre persone. Concentrarsi sui propri contributi unici al team.
- **Impegnarsi con un feedback costruttivo:** ascoltare attivamente le critiche costruttive. Quando necessario, difendere la propria posizione, ma non esitare a riconoscere i propri errori. Quando le proprie prestazioni non raggiungono gli obiettivi prefissati, sforzarsi di comprenderne le cause sottostanti e di sfruttare queste intuizioni come lezioni preziose per gli sforzi futuri.
- **Mentalità priva di scuse:** astenersi dal creare scuse; invece, utilizzare le battute d'arresto come opportunità di crescita e apprendimento. Resistere alla tentazione di inventare scuse o di scaricare la colpa su fattori esterni per eludere le proprie responsabilità.
- **Mantenere la motivazione:** continuare ad andare avanti. Trovare soddisfazione nel proprio lavoro e considerarlo una piattaforma per l'analisi e il miglioramento continuo.
- **Positività e proattività:** mantenere un atteggiamento positivo e proattivo. Affrontare le proprie responsabilità con entusiasmo e spirito positivo. Invece di rimanere passivi o evitare impegni quando l'azione o il cambiamento sono giustificati, prendere l'iniziativa. Questo approccio proattivo non solo rafforza la reputazione, ma mette anche in mostra come leader responsabile nella propria sfera professionale.

Per un focus più personalizzato sulla responsabilità sul posto di lavoro, considerare quanto segue:

- **Uguaglianza dei compiti:** non valutare i compiti esclusivamente in base all'importanza percepita. La responsabilità si estende a tutte le responsabilità, indipendentemente dalle loro dimensioni o dall'entusiasmo percepito.
- **Affrontare le sfide a testa alta:** quando sorgono ostacoli imprevisti, come una gravidanza non pianificata o la necessità di riprendere un corso, affrontarli direttamente invece di evitare responsabilità.
- **Auto-iniziativa:** coltivare l'auto-responsabilità. Svolgere le attività designate senza affidarsi costantemente alla supervisione o alla convalida esterna.
- **Iniziare con le piccole cose:** quando si gestisce un carico di lavoro sostanziale o si è alle prese con una maggiore irresponsabilità, iniziare affrontando compiti più piccoli e gestibili prima di affrontare quelli più complessi.

## ATTIVITÀ 4 - GIOCO DI RUOLO SU ADATTABILITÀ E RESPONSABILITÀ

Questo gioco di ruolo fornisce alle persone partecipanti un modo pratico e coinvolgente per applicare la propria conoscenza dell'adattabilità e della responsabilità in un contesto lavorativo dinamico. Aiuta a rafforzare queste capacità critiche e prepara alle sfide della vita reale nei propri percorsi professionali. Incorporando momenti di riflessione e insegnamento nell'attività di gioco di ruolo, le persone partecipanti acquisiscono una comprensione più profonda di come l'adattabilità e la responsabilità si intrecciano in un contesto professionale. Imparano che essere adattabili non significa sottrarsi alle responsabilità, ma soddisfarle anche quando le circostanze cambiano, contribuendo in definitiva a un ambiente di lavoro efficiente e di successo<sup>30</sup>.

- **Obiettivo:** Mettere in pratica i concetti di adattabilità e responsabilità in un contesto lavorativo durante un percorso di orientamento lavorativo.
- **Partecipanti:** massimo 10 partecipanti.

### FASE 4.1 - Introduzione

- Configurazione dello scenario: riassumere brevemente in 5 minuti i concetti chiave di adattabilità e responsabilità, sottolineandone l'importanza sul posto di lavoro. Spiegare che il seguente gioco di ruolo è progettato per applicare e migliorare questi concetti.

Il facilitatore/la facilitatrice descriverà lo scenario: le persone partecipanti sono dipendenti di una società fittizia, "ProConnect Inc." L'azienda sta lavorando a un progetto cruciale e sta per affrontare un improvviso cambiamento nelle priorità del progetto.

- Configurazione dello scenario: Ad ogni partecipante viene assegnato un ruolo all'interno dell'azienda, inclusi manager, team leader e membri del team. Distribuire le schede di ruolo a ciascun partecipante, delineando i titoli di lavoro, i ruoli e le responsabilità all'interno dell'azienda. Assicurandosi che comprendano i loro ruoli.

### FASE 4.2 - La sfida

Distribuire la scheda informativa della sfida. Le persone partecipanti devono leggerlo attentamente prima di iniziare. La sfida durerà 5 minuti.

#### 1) La Pasticceria

Immagina di lavorare per una piccola panetteria chiamata "Sweet Delights". La pasticceria sta attualmente preparando un grande ordine per un matrimonio, che comprende vari tipi di torte, dolci e dessert. Tutto è sulla buona strada per il giorno del matrimonio, ma solo

---

<sup>30</sup>I materiali necessari sono disponibili nell'allegato 4 del Toolkit.

una settimana prima dell'evento, gli sposi chiedono una modifica significativa al menu dei dolci.

La coppia ora vuole un tavolo da dessert con un tema completamente diverso e una nuova serie di dolci e torte che non erano inizialmente previsti. Il cambiamento è dovuto ad alcune restrizioni dietetiche impreviste tra gli invitati al matrimonio.

Questo cambiamento inaspettato nell'ordine richiede al personale della pasticceria, inclusi pasticceri, decoratori e il manager, di adattarsi rapidamente alle nuove esigenze, garantendo al contempo che tutte le responsabilità relative alla cottura, alla decorazione e alla consegna tempestiva siano soddisfatte. La sfida è adattarsi alla nuova richiesta e mantenere la responsabilità di consegnare una bella e deliziosa selezione di dolci per il matrimonio.

### **Ruoli per 5 partecipanti:**

- **Responsabile pasticceria:** Responsabile della supervisione dell'intera operazione, della gestione delle risorse e della garanzia che tutto funzioni senza intoppi.
- **Capo pasticciere:** Responsabile della cottura e della supervisione degli altri pasticceri, garantendo la qualità e la consistenza dei dolci.
- **Decoratore:** Responsabile della decorazione delle torte e dei dolci, aderendo al tema richiesto dagli sposi.
- **Pasticciere:** Ha il compito di creare nuovi dolci e dessert secondo il menu aggiornato.
- **Rappresentante per le relazioni con i clienti:** Serve da collegamento tra la pasticceria e gli sposi, trasmettendo le loro richieste e garantendo la soddisfazione del cliente.

### **2) Negozio per animali HappyPaws**

Il negozio per animali HappyPaws è rinomato per i suoi prodotti per animali domestici di alta qualità e i servizi di toelettatura. Il team di marketing ha lavorato diligentemente a una campagna volta a mostrare i propri servizi di toelettatura per animali domestici in negozio. La campagna include poster accattivanti, promozioni sui social media e pubblicità radiofoniche locali. Richiesta del cliente: un rifugio per animali locale, Paws of Love, che è un partner essenziale per HappyPaws, si avvicina al negozio con una richiesta unica. A causa della crescente necessità di adozioni di animali domestici nella zona e della crescente importanza del benessere degli animali, Paws of Love suggerisce che HappyPaws sposti l'attenzione della sua campagna di marketing per promuovere eventi di adozione di animali domestici e sensibilizzare sulla missione del rifugio. La sfida in questo scenario risiede nella loro responsabilità primaria di garantire il successo degli eventi di adozione di animali domestici e della campagna più ampia, pur continuando a svolgere

efficacemente i propri ruoli e compiti specifici. La sfida è adattarsi alla nuova direzione e mantenere la responsabilità di trasmettere il significato dell'adozione di animali domestici e del benessere degli animali, coordinando al contempo l'esecuzione degli eventi di adozione di animali domestici entro una tempistica ristretta e aggiornando i materiali di marketing per raggiungere un pubblico più ampio.

#### **Ruoli per 5 partecipanti:**

- **Responsabile del punto vendita:** Supervisiona tutte le operazioni di HappyPaws e prende le decisioni finali sul cambiamento della campagna.
- **Coordinazione marketing:** Responsabile della creazione e dell'adattamento della campagna per concentrarsi sugli eventi di adozione di animali domestici, inclusa la revisione dei materiali e dei contatti con i media.
- **Organizzazione eventi:** Il nuovo ruolo aggiunto per la pianificazione e l'esecuzione di eventi di adozione di animali domestici, inclusa la logistica e la promozione in collaborazione con Paws of Love.
- **Graphic Designer:** Rinnova i materiali visivi per riflettere la nuova adozione degli animali domestici concentrandosi su poster, brochure e grafica dei social media.
- **Collegamento con il rifugio per animali:** Facilita la comunicazione tra HappyPaws e Paws of Love, garantendo il successo degli eventi di adozione di animali domestici e della campagna più ampia.

#### **FASE 4.3 - Gioco di ruolo**

Le persone partecipanti recitano i propri ruoli, considerando i requisiti del nuovo progetto.

I membri del team devono adattare i compiti, i manager devono facilitare la transizione e tutti dovrebbero collaborare in modo efficace. Questa rappresentazione dovrebbe durare 15 minuti.

#### **FASE 4.4 - Evidenziare le responsabilità**

Mettere in pausa il gioco di ruolo per una riflessione di 5 minuti.

Evidenziare i casi di responsabilità osservati durante l'attività. Ad esempio, i dipendenti che si assumono la responsabilità dei loro nuovi compiti, i team leader che comunicano efficacemente i cambiamenti e i manager che forniscono indicazioni e risorse.

Sottolineare l'importanza di adempiere alle proprie responsabilità anche di fronte a cambiamenti imprevisti. Discutere di come ciò crei fiducia all'interno del team e con i clienti.

#### **FASE 4.5 - Evidenziare l'adattabilità**

Continuare il gioco di ruolo.

Introdurre una nuova svolta nello scenario, come una richiesta urgente del cliente.

Il facilitatore/la facilitatrice chiede alle persone partecipanti di adattarsi a questo nuovo sviluppo imprevisto, modificando di conseguenza il proprio approccio, la comunicazione e i compiti. Questa fase durerà 5 minuti.

#### **FASE 4.6 - Riflessione**

Dopo il gioco di ruolo, riunisci di nuovo le persone partecipanti in cerchio.

Discutere l'esperienza ed evidenziare esempi specifici di adattabilità e responsabilità dimostrati durante l'attività.

Incoraggiare le persone partecipanti a condividere ciò che hanno appreso sulla gestione di cambiamenti imprevisti pur continuando a svolgere il proprio ruolo.

## **8. Processi metodologici**

A questa unità viene applicata una metodologia in due parti che include teoria e pratica. Il contenuto teorico inizia illustrando competenze avanzate come il lavoro di squadra, la gestione del tempo, la gestione delle emozioni, la gestione della frustrazione e il confronto con i conflitti. Vengono forniti esempi di vita reale e raccomandazioni pratiche per rendere queste competenze riconoscibili e attuabili all'interno delle singole realtà lavorative.

La sezione pratica prevede un'attività dinamica di discussione di gruppo, caratterizzata da un elemento di conto alla rovescia che aggiunge un senso di urgenza, rispecchiando le reali pressioni sul posto di lavoro. I facilitatori/le facilitatrici guidano le persone partecipanti attraverso l'esercizio, promuovendo la collaborazione e una comunicazione efficace per raggiungere un consenso o un accordo su come affrontare scenari difficili. La riflessione post-attività e la raccolta di feedback consentono alle persone di ricollegare le proprie esperienze pratiche ai concetti teorici, formulare piani d'azione individuali e garantire che il contenuto sia adattato alle esigenze specifiche. Questa metodologia garantisce che le persone partecipanti comprendano le competenze e possano applicarle con sicurezza nei propri ruoli professionali.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

1 Facilitatore/trice o Lead Trainer: questa persona dovrebbe avere esperienza nell'orientamento al lavoro, nonché nella progettazione e nella facilitazione di attività di gioco di ruolo. Questa persona guiderà le persone partecipanti, preparerà il terreno per ogni scenario e garantirà che l'attività si svolga senza intoppi. Il lead trainer deve avere eccellenti capacità comunicative e di gestione del gruppo.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10 partecipanti.

## 11. Valutazione

Per valutare le prestazioni delle persone partecipanti, i formatori/le formatrici possono assegnare punteggi a ciascun livello di competenza e valutare le persone in formazione in base alle loro capacità e competenze dimostrate durante le attività di formazione. Questa griglia aiuterà i formatori/le formatrici a fornire un feedback costruttivo e a misurare i loro progressi in base agli obiettivi e alle competenze affrontate da questa unità<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup>Il questionario è disponibile nell'allegato 5 del Toolkit.

## Unità #2 - Competenze trasversali avanzate per buone prestazioni lavorative

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa.

### 2. Descrizione

Questa unità segue quella precedente sulle competenze trasversali come livello successivo nel nostro percorso per migliorare le prestazioni lavorative. Basandosi sugli argomenti introdotti nella prima unità, questa seconda esplora competenze avanzate più profonde, come il lavoro di squadra, il tempo, la gestione delle emozioni e della frustrazione e il confronto con i conflitti. Questi forniranno alle persone partecipanti solide conoscenze su come rispondere a diverse situazioni individuali e interpersonali, inclusi conflitti e crisi tra professionisti e/o clienti del progetto. Questa unità include il quadro teorico di queste abilità e l'opportunità di impiegarle in una sessione dinamica di gruppo.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Gestione delle emozioni e tolleranza alla frustrazione	15 minuti
Blocco 2: Gestione del tempo	25 minuti
Blocco 3: Gestione dei conflitti	25 minuti
Blocco 4: Lavoro di squadra	5 minuti
Attività 1 - Raggiungere l'isola	45 Minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: un ampio spazio per riunioni che consenta la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti.
- Tecnologia: proiettore e schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali.
- Risorse specifiche dell'unità: elenco degli elementi per l'attività finale
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>32</sup>.

## 5. Obiettivi

- Sviluppare le competenze trasversali introdotte nell'unità precedente e sviluppare ulteriormente competenze avanzate essenziali per le prestazioni lavorative, tra cui il lavoro di squadra, la gestione del tempo, la gestione delle emozioni e la gestione della frustrazione.
- Sottolineare l'importanza dell'inclusività e della diversità negli ambienti professionali, promuovendo un ambiente in cui tutte le persone siano rispettate e apprezzate.
- Fornire alle persone partecipanti le conoscenze e le competenze per rispondere alle crisi in un contesto professionale, sottolineando l'importanza di rimanere composti ed efficaci durante le situazioni difficili.
- Sviluppare l'abilità delle persone partecipanti nei primi passi della gestione dei conflitti fornendo loro strategie e tecniche individuali per affrontare efficacemente i conflitti che possono sorgere in diverse interazioni lavorative.
- Facilitare le opportunità per le persone partecipanti di applicare e praticare queste abilità in sessioni dinamiche di gruppo per rafforzare il proprio apprendimento e migliorare l'applicazione nella vita reale.

---

<sup>32</sup> Disponibili nel Toolkit

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Capacità di servire il pubblico
- Gestione del personale
- Gestione degli incidenti

### Competenze generali:

- Capacità di ascolto
- Capacità di integrare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento
- Responsabilità
- Capacità di pensiero critico
- Capacità di comunicazione interculturale
- Approccio di sensibilità interculturale
- Assertività
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo
- Fornire azioni di formazione per migliorare le competenze personali e professionali
- Utilizzare metodologie di apprendimento basate sul lavoro

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

In questa unità, i formatori/le formatrici esporranno prima tutti i contenuti teorici, ponendo alcune domande e facendo brainstorming di tanto in tanto, e infine faciliteranno un'attività di gruppo. Pertanto, si consiglia di utilizzare interazioni e domande coinvolgenti per tutti i momenti teorici.

Qui, i formatori/le formatrici faranno un riepilogo delle competenze trasversali di base e spiegheranno che questa unità andrà più in profondità. Quindi, i formatori/le formatrici introdurranno i contenuti come segue.

Il primo argomento è la gestione delle emozioni e della frustrazione come una delle principali fonti di disagio personale nelle prestazioni lavorative.

## BLOCCO 1 - GESTIONE DELLE EMOZIONI E TOLLERANZA ALLA FRUSTRAZIONE

### FASE 1.1 - Introduzione

I formatori/le formatrici possono innanzitutto introdurre un breve brainstorming per raccogliere i pensieri e le conoscenze delle persone partecipanti sui due concetti seguenti. Quindi presentarli alle persone partecipanti.

#### Definizioni:

L'intelligenza emotiva mostra la capacità di una persona di conoscere se stessa, di controllare i propri stati d'animo e di gestire le proprie emozioni in modo efficace per essere in grado di vivere in modo più sereno. Questa conoscenza di sé è anche la base per migliorare le relazioni personali positive.

La gestione emotiva è un processo di apprendimento che include abilità importanti come comprendere, controllare e modificare i propri sentimenti ed emozioni, ma consente anche di capire meglio come si sente un'altra persona.

La gestione emotiva ci aiuta a capire che non siamo agenti passivi dei nostri stati emotivi, ma che abbiamo sempre l'atteggiamento di fare qualcosa quando ci sentiamo in un certo modo. Ecco perché è così importante valutare il fattore emotivo e non solo quello razionale per essere in grado di armonizzare entrambi i piani nella ricerca dell'equilibrio di una vita felice. La gestione emotiva è necessaria in molti diversi ambiti della vita: la vita personale, il contesto aziendale, le relazioni personali (partner, amici e famiglia), le celebrazioni e la relazione con se stessi. Non si tratta di considerare il pensiero razionale come un fattore secondario, ma di bilanciare l'equilibrio necessario. Sebbene tutti abbiamo provato ansia o nervosismo, non tutti siamo consapevoli che una cattiva gestione di queste emozioni può portare a un blocco. Le emozioni sono solitamente associate all'attivazione di input, cioè una situazione come il parlare in pubblico può produrre ansia o un pericolo per la nostra sopravvivenza, la paura.

Tuttavia, la reazione emotiva può anche essere associata a una rappresentazione mentale dello stimolo senza che lo stimolo si sia effettivamente verificato. Le emozioni, come reazioni temporanee, terminano quando termina lo stimolo. Sono intensi all'inizio e, man mano che la situazione diminuisce nel tempo, diminuiscono. Anche così, ci sono persone che tendono a provocare stati emotivi molto frequenti di grande intensità e durata. Consapevolmente o meno, mantengono quindi uno stato d'animo che rimane anche se la situazione iniziale è scomparsa, il che può avere un costo elevato per la loro salute a causa dell'esaurimento delle risorse. D'altra parte, il modo in cui reagiamo è associato all'importanza che attribuiamo alla situazione che l'ha provocata. Più tecnicamente, la nostra reazione emotiva è direttamente proporzionale alla nostra valutazione cognitiva.

Infine, la tolleranza alla frustrazione è legata alla capacità di sapere come gestire le nostre emozioni di fronte a un evento che non si rivela come avevamo immaginato, cioè quando le nostre aspettative non sono soddisfatte, la frustrazione può apparire.

Le persone con bassa tolleranza alla frustrazione sono molto esigenti, soprattutto con se stesse. Ma anche con le altre persone. Allo stesso tempo, tendono ad essere rigide, con scarsa capacità di adattamento. Tendono ad avere il sapore amaro di ciò che non è stato raggiunto. D'altra parte, una bassa tolleranza alla frustrazione può portare a difficoltà interpersonali, sia nei rapporti di lavoro che nei rapporti familiari o di amicizia. Ciò accade perché la persona non è in grado di controllare il disagio che prova quando non è soddisfatta. Spesso incolpano gli altri di essere d'intralcio.

La tolleranza alla frustrazione può essere appresa ed esercitata, quindi è sempre possibile svolgere diverse attività per svilupparla. Tra queste, possiamo trovare la gestione delle emozioni. Con il ritmo della vita di tutti i giorni, la maggior parte delle persone non passa abbastanza tempo a pensare a come si sentono o a come determinati eventi le influenzano. In molti casi, si consiglia di utilizzare un diario per imparare a identificare e gestire le emozioni. Le emozioni vengono registrate e quindi analizzate in base alla situazione. È stato opportuno reagire in questo modo? Avresti potuto fare altrimenti?

### **FASE 1.2 – Brainstorming delle nostre emozioni**

I formatori/le formatrici possono chiedere alle persone partecipanti di scrivere le emozioni dei loro ultimi due giorni di lavoro. Poi, dopo 5 minuti al massimo, di riflettere individualmente su ciò che ha fatto sentire loro in questo modo e di condividerlo con un'altra persona per un paio di minuti. Infine, il formatore/la formatrice chiederà se sono emerse coincidenze o somiglianze tra le analisi.

Le conclusioni saranno condivise per 2-3 minuti.

Esempi: entrambe le persone partecipanti hanno scoperto di sentirsi stressate a causa di una procedura non regolamentata sul posto di lavoro o a causa di una mancanza di pianificazione in anticipo.

Successivamente, i formatori/le formatrici dovrebbero introdurre le persone partecipanti alla competenza della gestione del tempo come uno dei principali fattori scatenanti della frustrazione sul posto di lavoro.

## **BLOCCO 2 - GESTIONE DEL TEMPO**

La gestione del tempo implica essere in grado di organizzare e distribuire correttamente il tempo che abbiamo e di assegnarlo in base alle attività necessarie per raggiungere i nostri obiettivi a breve, medio e lungo termine. Riuscire a organizzare e distribuire correttamente il tempo a nostra disposizione è diventato un requisito non solo di

efficienza ma, cosa molto più importante, di salute fisica e mentale. Gestire il tempo significa assegnarlo in base alle priorità. Pertanto, è inevitabile che, se non ci coinvolgiamo personalmente nell'organizzazione del nostro tempo, sono gli altri e le circostanze esterne in generale che, aumentando le richieste, finiscono per condizionare ciò che facciamo e quando lo facciamo, con il noto risultato che "l'urgente finisce per dominare l'importante".

### FASE 2.1 – Attività urgente e importante

Alle persone partecipanti verrà chiesto come di solito pianificano la loro giornata, settimana, mese, ecc. Quali strumenti o metodi usano, ad esempio.

La chiave principale per gestire correttamente il tempo è distinguere tra attività urgenti e importanti:

- Un compito urgente è una richiesta o una necessità impellente.
- Un compito importante è qualcosa di molto conveniente o di grande peso, ma non pressante in termini di tempo.

Ora, cosa è importante e cosa è urgente? La teoria è molto semplice, in quanto ci sono solo due concetti e l'intersezione tra loro.

	IMPORTANTE	NON IMPORTANTE
URGENTE	Fallo adesso	Delega l'attività
NON URGENTE	Decidi quando lo farai	Fallo più tardi

Ecco alcuni esempi:

- **Urgente:** Uscire dall'edificio in caso di incendio.
- **Importante:** Avere estintori in caso di incendio.

È urgente uscire dall'edificio se è in fiamme e, allo stesso tempo, è importante disporre di estintori.

I formatori/le formatrici possono chiedere alle persone partecipanti altri esempi

- **Urgente:** rispondere a una telefonata, risolvere un problema con un cliente, portare a termine un progetto in tempo.
- **Importante:** avere un sito web, dedicare tempo alla ricerca e sviluppo, fare brainstorming, migliorare il prodotto o il servizio.

Se abbiamo un problema con il server di posta e non riusciamo a ricevere e-mail, dobbiamo risolverlo con urgenza. D'altra parte, se non abbiamo un sito web, non c'è urgenza, anche se sappiamo che è una questione importante e che dovremo farlo. Il problema sorge quando le cose urgenti occupano il tempo di quelle importanti: quando i compiti importanti vengono rimandati e rimandati, fino a quando un giorno diventano urgenti e a volte è già troppo tardi. Ad esempio, il lavoro quotidiano non ti dà il tempo di creare il tuo sito web e continui a rimandarlo. Non lo fai mai e un giorno scopri di aver perso (e smesso di attirare) molti clienti perché non ne hai uno. E quindi, smetti di fare soldi o addirittura devi chiudere. Lo stesso vale per la ricerca e sviluppo, le riunioni di brainstorming o il miglioramento dei tuoi prodotti o servizi. Le cose importanti vanno fatte, anche se non sono urgenti.

## **FASE 2.2 – Cattive abitudini**

In primo luogo, i formatori/le formatrici introdurranno rapidamente un brainstorming sulle cattive abitudini identificate nelle prestazioni lavorative passate.

- **Dire di sì a tutto.**

È un problema diffuso, non saper dire di no alle richieste degli altri. Forse sei già consapevole di accettare tutto ciò che ti viene proposto, ma forse non ti sei reso conto che ogni volta che dici di sì, dici di no a qualcos'altro. E ciò che fa male è cadere nel dire sempre "no" a noi stessi.

- **Vivere in modalità estintore.**

Inizi la giornata, guardi la tua email ed è piena di richieste e problemi. Inizi a leggere le e-mail e ogni volta che ne risolvi una, ne arrivano altre due o tre. Telefonate, altre e-mail, il tuo capo, un collega... E prima che tu te ne accorga, è già ora di pranzo. La cosa peggiore è che oggi dovevi preparare una presentazione per domani e non è ancora pronta. Pensi: "Lo farò nel pomeriggio". Dopo pranzo, continui a pulire la posta per un po' e poi ti rendi conto che sono già le 16:30. Tra un'ora, la tua giornata è finita, ma la presentazione non è ancora iniziata. Sai che ancora una volta finirai per fare gli straordinari per finire la presentazione. E pensi tra te e te: "Non ce la faccio". Forse questo non ti è mai successo esattamente, ma se cambi qualche parola, il risultato sarà sicuramente lo stesso.

In breve, hai l'abitudine di vivere nell'urgente e questo ti fa perdere tempo. Vivere in questa urgenza ti consuma, ti brucia e ti esaurisce. Inoltre, se non ti dedichi a ciò che è importante, alla fine diventerà urgente. Pertanto, ciò che è urgente crescerà. Quindi, inizia la giornata svolgendo i compiti che sono importanti per te. Le urgenze degli altri arriveranno, ma avrai già fatto questi compiti.

- **Procrastinare:**

Sicuramente, ti capita che ci siano alcuni compiti che lasci periodicamente nella tua lista di cose da fare. Li hai già visti così tante volte che pensi di non farli perché ne sei diventato infastidito. Ma in realtà, non farli ha un effetto negativo su di te. Cominci a credere di essere pigro, di non poterli fare.... E la cosa peggiore è che la maggior parte delle volte non ha nulla a che fare con questo. Si tratta di avere l'abitudine di non scrivere bene i compiti che vanno nella tua lista di cose da fare.

Soluzione: il cervello funziona molto meglio quando una ricompensa è in attesa. Ama i compiti che puoi considerare completati (crocettarli) poiché la "crocettabilità" di un compito rende molto più facile per noi completarlo. Assumere l'abitudine di definire i compiti in un modo che li renda molto più desiderabili è un modo per evitare di cadere nella procrastinazione.

- **Non gestire le interruzioni.**

Avere l'abitudine di avere sempre il telefono acceso e tutte le notifiche accese, la casella di posta elettronica aperta (e anche con notifiche per ogni email che ricevi), non dire ai colleghi di lavoro o alla famiglia di non disturbare in certi momenti...

Questi fattori ti fanno riempire la tua energia vitale. Ogni volta che si verifica un'interruzione, è necessario consumare energia e tempo per tornare al livello di concentrazione in cui ci si trovava. Perché anche se potresti pensare che le interruzioni ti riguardino solo per il tempo in cui durano, non è così. Il cervello cerca di "caricare il contesto" al punto in cui si trovava prima dell'interruzione.

**Soluzione: in questo caso, la proattività è fondamentale in questo aspetto.**

- Adottare misure preventive è ciò che ti proteggerà da interruzioni indesiderate.
- Disattivare tutti gli avvisi sul telefono o sul computer.
- Utilizzare i metodi non disturbare.
- Prima di iniziare l'attività successiva, eliminare tutte le possibili distrazioni.

**Eseguirai le tue attività più velocemente e con più qualità.**

- Fare tutto di corsa (stress).

Avere un programma così stretto che devi quasi mangiare in piedi e correre ovunque ti fa soffrire di un terribile burnout. Prima o poi dovrai fermarti.

**Soluzione:**

- Inizia a introdurre momenti in cui non fai nulla nella tua giornata.

- Impara a fermarti attraverso tecniche di rilassamento come la Mindfulness.
- Allenarci a fermarci ci permette di ritrovare la libertà di rispondere e non vivere reagendo a tutto ciò che ci viene incontro.

Suggerimento: una rapida sessione di brainstorming su nuove cattive abitudini che non sono state identificate prima nella propria esperienza e quali buone abitudini potrebbero essere introdotte.

Ora che sappiamo quali sono le cattive abitudini che ci fanno perdere tempo, quali sono i migliori consigli per l'ottimizzazione del tempo?

**Alcune di queste raccomandazioni sono le seguenti:**

- Stabilisci i tuoi obiettivi: rendili chiari e realistici in modo da sapere cosa vuoi ottenere.
- Stabilisci le priorità: definire quali compiti sono urgenti e quali sono importanti ed eseguirli in base a questa priorità.
- Stabilisci una routine: definisci il tempo e le attività che puoi mantenere. Stai lontano da distrazioni e cose che ti fanno perdere tempo.
- Fai delle pause: delimita un periodo di tempo, per quanto breve, tra ogni attività per concederti una pausa e occuparti di ciò che è importante.
- Chiedi aiuto: identifica quando hai bisogno di qualcuno che ti aiuti, non è una brutta cosa e puoi trarne beneficio.
- Impara a delegare: non puoi farlo da solo, delegare compiti e fidarti del tuo team.

Ora, i formatori/le formatrici introdurranno alla competenza della gestione dei conflitti come una delle situazioni più complicate affrontate sul posto di lavoro. I formatori/le formatrici possono svolgere un rapido brainstorming o ricapitolare alcune delle competenze trasversali di base già introdotte nell'unità 1: comunicazione assertiva e relazioni interpersonali.

### **BLOCCO 3 - GESTIONE DEI CONFLITTI**

Questa sezione è finalizzata a fornire conoscenze e strumenti ai singoli per gestire i conflitti sorti e contribuire positivamente agli interventi di gruppo.

Definizione: Un conflitto è una situazione di tensione e disagio, che si verifica quando entrano in gioco opinioni polarizzate, opinioni contrastanti, stili di comunicazione, atteggiamenti, ecc.



Quando un conflitto non viene affrontato, può portare a un'escalation di tensione e violenza. È quindi essenziale essere in grado di affrontare i conflitti in tempo, perché più sono intensificati, più sarà difficile gestirli. Di fronte a un conflitto, le persone coinvolte possono mostrare atteggiamenti diversi. Alcuni di questi possono portare a incomprensioni e situazioni poco chiare, che possono portare ostacoli al processo di risoluzione dei conflitti o persino al riconoscimento dell'esistenza di un conflitto.

### FASE 3.1 - Brainstorming sui conflitti

Le persone partecipanti possono essere coinvolte in un rapido brainstorming su come loro o altre persone di solito reagiscono inizialmente quando si verifica un conflitto.

I seguenti atteggiamenti sono i più comuni tra le persone che affrontano conflitti:

- **Evasivo:** di fronte all'incapacità di affrontare il conflitto, non viene ammesso o viene evitato, lasciandolo latente, con la possibilità che possa riemergere in qualsiasi momento.
- **Confortevole:** invece di lottare per trovare una soluzione, si sceglie di adattarsi al problema. Questo atteggiamento tende a generare infelicità.
- **Colpevolizzazione:** si cerca qualcun altro da incolpare, che si tratti di se stessi o di qualcun altro. Non aiuta a trovare soluzioni.
- **Competitivo:** mira a vincere contro l'altra persona. Crea risentimento ed è probabile che il conflitto riemerge, perché una parte si sente perdente.
- **Compromettente:** faciliterà la soluzione perché pensa di essere la persona migliore. Significa che a questa persona non importa molto o che preferirebbe arrendersi piuttosto che preoccuparsi di trovare soluzioni.
- **Collaborativo o cooperativo:** le diverse parti lavorano insieme per trovare soluzioni e raggiungere un accordo win-win. Nasce da una posizione di fiducia nell'altro e in se stessi, cercando di capire entrambe le posizioni. Questo atteggiamento creativo è il modo migliore per risolvere un conflitto in modo positivo e rafforzare la relazione.

La risoluzione dei conflitti dovrebbe essere affrontata da un atteggiamento collaborativo e incoraggiando il dialogo. Il processo di apprendimento per risolvere i conflitti si basa sullo scambio di pensieri e sentimenti considerandolo un processo costruttivo per ogni individuo e gruppo coinvolto.

È importante trovare il momento giusto per essere in grado di parlare e creare il giusto clima emotivo basato sul rispetto e sulla fiducia. In queste conversazioni, possiamo parlare delle emozioni e dei sentimenti di ciascuno di noi di fronte a eventi specifici. Nella conversazione è utile inquadrare ciò che si sta per fare, qual è l'obiettivo e che tipo di

clima e stile comunicativo si desidera promuovere. Tutte le persone coinvolte dovrebbero fare uno sforzo per garantire che:

- Le cose vengono dette in modo chiaro, rispettoso e onesto.
- Le persone si assumono la responsabilità del proprio impatto sugli altri
- Cercare un terreno comune e un accordo
- Facilitare l'espressione e l'ascolto di diversi punti di vista, esperienze ed emozioni
- Sostenere l'identificazione di consensi e punti di comprensione e apprendimento.

### **FASE 3.2 – Competenze individuali per il riconoscimento e la risoluzione dei conflitti**

Qui ci sono 3 abilità individuali da sviluppare per un contributo positivo al riconoscimento e alla risoluzione dei conflitti.

#### **1) Ascolto attivo e comunicazione assertiva**

Al centro di ogni conflitto, la strategia di risoluzione è l'ascolto attivo. L'ascolto attivo si riferisce alla pratica di concentrarsi su ciò che l'altra parte sta dicendo e quindi includere il suo messaggio quando si fanno le proprie dichiarazioni. Avere capacità di ascolto attivo non solo facilita le discussioni e aumenta la comprensione reciproca, ma consente anche a ciascuna parte di sentirsi ascoltata. Ecco alcune raccomandazioni:

- **Mantenere il contatto visivo, annuire e incoraggiare gesti e risposte riflessive (capisco come ti senti, sembra che tu stia dicendo..., capisco, vai avanti o ha senso):** tutto ciò dimostra che sei attivamente impegnato nella conversazione e ricettivo al loro messaggio.
- **Parafrasare, fare domande chiarificatrici o ricapitolare** per riassumere o porre domande aperte su ciò che l'oratore ha detto per assicurarsi di aver compreso correttamente il suo messaggio.
- **Ascolto in silenzio e aspetta a dare la tua risposta** per concedere all'oratore un momento di silenzio dopo che ha finito di parlare per assicurarsi di aver espresso tutto ciò che desidera condividere.
- **Evitare il giudizio e accettare la prospettiva** del relatore senza critiche immediate

Per una comunicazione efficace e assertiva, queste sono le raccomandazioni aggiuntive:

- **Dire "No" con rispetto:** la comunicazione assertiva ti consente di rifiutare richieste o inviti educatamente ma con fermezza. Potresti dire: "Apprezzo la proposta, ma non posso impegnarmi questa settimana".

- **Richiedere modifiche:** se non sei soddisfatto di una situazione, puoi richiedere in modo assertivo le modifiche. Ad esempio, "Apprezzerai se potessimo organizzare riunioni regolari del team per migliorare il nostro coordinamento."
- **Affrontare le critiche:** quando ricevi critiche, usa la comunicazione assertiva per riconoscere il feedback e discutere su come affrontarlo in modo costruttivo.
- **Complimentarsi con gli altri:** praticare la comunicazione assertiva significa anche riconoscere e complimentarsi con gli altri quando meritano un riconoscimento.

## 2) Affermazioni con "Io"

Le affermazioni con "Io" consentono al relatore di promuovere una comunicazione chiara ed efficace. Aiutano ad articolare ciò di cui si ha bisogno o come si percepisce una situazione, favorendo la comprensione e l'empatia. Indicano che il relatore si sta assumendo la responsabilità delle proprie emozioni e dei propri bisogni, il che può motivare l'altra parte a fare lo stesso.

Aiutano a costruire un approccio non accusatorio alla risoluzione dei conflitti. Esprimono come si sente o pensa l'oratore senza incolpare l'altra persona. Questo approccio ha meno probabilità di mettere l'altra parte sulla difensiva. Insieme a questo, riduce al minimo la probabilità di innescare un atteggiamento difensivo nell'altra parte, rendendo più facile per entrambe le parti impegnarsi in una conversazione costruttiva. Tutto questo può portare il conflitto attraverso un processo di de-escalation.

Ad esempio, invece di dire "Ignori sempre le mie opinioni", che può essere percepito come accusatorio e può portare alla difensiva, si potrebbe usare un'affermazione con "Io" come "Mi sento inascoltato quando le mie opinioni non vengono riconosciute. Possiamo trovare un modo per assicurarci che il mio contributo venga preso in considerazione?" In definitiva, le affermazioni con "Io" sono uno strumento prezioso nella risoluzione dei conflitti e nella comunicazione interpersonale, poiché promuovono un dialogo più aperto, onesto ed empatico, portando a una risoluzione dei conflitti più efficace e a relazioni migliori.

## 3) Regolazione emotiva

La regolazione emotiva viene utilizzata per prevenire la volatilità e gli insulti durante la gestione e la risoluzione dei conflitti. Appoggiandosi all'intelligenza emotiva, mettendo in atto le giuste aspettative e utilizzando le capacità di gestione della rabbia, entrambe le parti possono raggiungere un accordo con calma senza lasciare che le reazioni emotive influenzino il risultato. Nei conflitti interpersonali, la regolazione emotiva implica il rimanere calmi e composti durante la discussione, anche se l'altra parte si arrabbia. Ciò può aiutare a ridurre l'escalation del conflitto e portare a conversazioni più costruttive.

Ecco alcuni suggerimenti per la regolazione emotiva:

- **Riconoscere le emozioni:** il primo passo nella regolazione emotiva è essere consapevoli delle proprie emozioni. Ad esempio, quando senti che la rabbia aumenta durante un disaccordo, riconoscala piuttosto che negarla o sopprimerla.
- **Definizione dei confini:** stabilire e comunicare i confini personali nelle relazioni può aiutare a regolare le emozioni prevenendo situazioni che potrebbero portare a disagio emotivo.
- **Tecniche di respirazione:** quando ti senti sopraffatto o stressato, puoi praticare esercizi di respirazione profonda per calmare la tua risposta fisiologica alle emozioni forti. Inspira profondamente e lentamente, trattieni il respiro per alcuni secondi, quindi espira lentamente, concentrandoti sul respiro mentre lo fai.
- **Time-Out:** se ti senti sopraffatto dalle emozioni durante una discussione o una discussione, fare una breve pausa per rinfrescarti e raccogliere i tuoi pensieri può essere un'efficace strategia di regolazione emotiva.

I formatori/le formatrici introducono l'ultimo contenuto prima dell'attività di chiusura, il che aiuta a introdurre l'idea generale di come l'attività dovrebbe essere gestita all'interno dei gruppi partecipanti.

## BLOCCO 4 - LAVORO DI SQUADRA

Il lavoro di squadra come competenza personale consisterebbe nella disponibilità individuale e nella collaborazione con gli altri nello svolgimento di attività per raggiungere obiettivi comuni, nello scambio di informazioni, nell'assunzione di responsabilità, nel superamento delle difficoltà che si presentano e nel contributo al miglioramento e allo sviluppo collettivo.

I formatori/le formatrici possono ora introdurre un breve brainstorming per raccogliere i pensieri e le conoscenze delle persone partecipanti.

Le caratteristiche di un buon lavoro di squadra sono:

- Presenza di un leader, che guida il team ma non lo controlla. Il ruolo di leadership è condiviso.
- Le riunioni sono discussioni aperte in cui i membri collaborano alla risoluzione dei problemi.
- Coesione chiara, spirito collettivo focalizzato sui compiti e soddisfazione per la qualità dei processi di lavoro.

- Il lavoro viene discusso e svolto insieme e prevale la cooperazione tra i membri. Ogni persona è la forza trainante della squadra.
- I membri sono responsabili per se stessi e per il team.
- Innovazione costante: le procedure esistenti vengono migliorate o ne vengono inventate di nuove. L'obiettivo è ottenere risultati uguali o migliori con meno risorse.
- Si ottiene un'armoniosa integrazione delle funzioni e delle attività da svolgere.

Per quanto riguarda le capacità personali dei membri del team, si possono citare: competenza nella pianificazione; processo decisionale di gruppo; adattabilità; flessibilità e relazioni interpersonali.

## ATTIVITÀ 1 - RAGGIUNGERE L'ISOLA

Questo è un esercizio di risoluzione dei conflitti, lavoro di squadra e comunicazione. Gli obiettivi dell'attività Raggiungere l'isola sono i seguenti:

- Analizzare la capacità di affrontare un conflitto;
- Analizzare i ruoli che si assumono e come fluiscono durante il dibattito;
- Analizzare il processo decisionale del gruppo;
- Analizzare com'è la comunicazione e come fluisce.

### FASE 1.1 – Scenario

Per impostare l'attività, il formatore/la formatrice deve spiegare lo scenario che coinvolge il viaggio di una nave verso un'isola sconosciuta:

*Il gruppo è a bordo di una nave. La nave sta navigando attraverso l'acqua salata imbevibile ed è a sette unità di distanza da un'isola disabitata e sconosciuta. Queste unità di distanza non sono misurate in metri, chilometri, ore o minuti; sono unità uniche che possono essere coperte scartando determinati oggetti dalla nave. È essenziale chiarire che, indipendentemente dal peso o dal volume degli oggetti lanciati, ogni oggetto fa avanzare la nave di un'unità di distanza. Come accennato, l'obiettivo finale è raggiungere l'isola e, quindi, i membri dell'equipaggio devono scegliere di scartare 7 dei 10 oggetti disponibili sulla nave per far progredire la nave. È importante notare che il consumo di cibo durante il viaggio non è possibile poiché il viaggio non è fisico o temporale.*

*Le caratteristiche dell'isola sono sconosciute; ci può essere o meno vegetazione; ci può essere o meno acqua potabile; è noto solo che l'isola non è abitata da altre persone; ci possono essere o meno animali.*

*L'attesa dell'equipaggio sull'isola durerà esattamente sessanta giorni, e dopo questi sessanta giorni, una squadra di soccorso tornerà per riportarli a casa. Tuttavia, qui sta il dilemma: l'equipaggio può tenere solo tre dei dieci oggetti che ha a bordo. Inoltre, è importante ricordare che gli oggetti lanciati non possono essere recuperati. Ciò significa che l'equipaggio dovrà prendere decisioni critiche su ciò che è essenziale per la sua sopravvivenza e il suo benessere durante questo periodo.*

*Elementi che il gruppo ha sulla barca:*

- 1) Un contenitore con taniche riempite con sessanta litri di acqua potabile.*
- 2) Una valigia con ricordi personali: ad esempio fotografie di famiglia, lettere d'amore, quaderni della scuola primaria, regali speciali ricevuti in date importanti... Tutti immagineranno che in questa scatola ci siano i suoi oggetti più cari dal punto di vista sentimentale.*
- 3) Un contenitore di sessanta barattoli da un chilo ciascuno; venti barattoli di frutta, venti barattoli di verdura e venti barattoli di carne, salsicce, ecc.*
- 4) Una pistola automatica con sessanta caricatori da ventiquattro proiettili ciascuno.*
- 5) Una valigetta contenente centocinquanta milioni di dollari in contanti e il biglietto vincente della lotteria per un'automobile all'avanguardia, un appartamento in una città a scelta e una villa.*
- 6) Un kit di pronto soccorso con medicine, siero, betadine, alcol, fiammiferi, garze, cotone idrofilo, forbici, ago, filo, nastro adesivo, ecc.*
- 7) Una scatola contenente i libri preferiti dei membri dell'equipaggio della nave, quaderni vuoti, matite e penne.*
- 8) Una scatola contenente vari oggetti sacri, appartenenti a una chiesa, che doveva inviarli con questa nave a un'altra sede ecclesiastica e i membri dell'equipaggio si sono offerti di trasportare. Comprende reliquie.*
- 9) Un kit di sopravvivenza contenente un coltello, pinze, cacciavite, martello, chiavi, bussola, fiammiferi, accendino, martello, chiavi, bussola, fiammiferi, accendino, ago, filo, ami da pesca, lenza, forbici, ecc.*
- 10) Una scatola con un registratore radio e nastri con la musica preferita dei membri dell'equipaggio. La radio funziona come un ricevitore e in nessun modo come un trasmettitore. Ci sono batterie nella scatola in modo che possa essere accesa giorno e notte durante i sessanta giorni di attesa per il salvataggio. L'antenna è abbastanza potente da raccogliere le stazioni che il membro dell'equipaggio è abituato ad ascoltare. Raccoglie la modulazione di ampiezza, la modulazione di frequenza e le onde corte.*

## **FASE 1.2 – Lavoro di gruppo**

Dopo 40 minuti di deliberazione, il gruppo deve raggiungere un consenso su quali tre elementi sceglierà. Se non viene raggiunto un consenso, perdono il proprio diritto a questi elementi.

## **8. Processi metodologici**

A questa unità viene applicata una metodologia in due parti che include teoria e pratica. Il contenuto teorico inizia illustrando competenze avanzate come il lavoro di squadra, la gestione del tempo, la gestione delle emozioni, la gestione della frustrazione e il confronto con i conflitti. Vengono forniti esempi di vita reale e raccomandazioni pratiche per rendere queste competenze riconoscibili e attuabili all'interno delle singole realtà lavorative.

La sezione pratica prevede un'attività dinamica di discussione di gruppo, caratterizzata da un elemento di conto alla rovescia che aggiunge un senso di urgenza, rispecchiando le reali pressioni sul posto di lavoro. I facilitatori/le facilitatrici guidano le persone partecipanti attraverso l'esercizio, promuovendo la collaborazione e una comunicazione efficace per raggiungere un consenso o un accordo su come affrontare scenari difficili. La riflessione post-attività e la raccolta di feedback consentono alle persone di ricollegare le proprie esperienze pratiche ai concetti teorici, formulare piani d'azione individuali e garantire che il contenuto sia adattato alle esigenze specifiche. Questa metodologia garantisce che le persone partecipanti comprendano le competenze e possano applicarle con sicurezza nei propri ruoli professionali.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

È necessario un formatore/una formatrice che padroneggi i contenuti teorici ed abbia esperienza nell'insegnamento.

## **10. Rapporto formatori/partecipanti**

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10 partecipanti e 1 per l'attività pratica.

## 11. Valutazione

Per valutare le prestazioni delle persone partecipanti, i formatori/le formatrici possono assegnare punteggi a ciascun livello di competenza e valutare le persone in formazione in base alle loro capacità e competenze dimostrate durante le attività di formazione. Questa griglia aiuterà i formatori/le formatrici a fornire un feedback costruttivo e a misurare i loro progressi in base agli obiettivi e alle competenze affrontate da questa unità<sup>33</sup>.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

Si consiglia di utilizzare interazioni e domande coinvolgenti per le persone partecipanti.

---

<sup>33</sup>Il questionario è disponibile nell'allegato 7 del Toolkit

## Unità #3 - Chiudere il cerchio: costruire la propria immagine professionale

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Orientamento alla formazione e all'inclusione lavorativa.

### 2. Descrizione

Questa unità è progettata per fornire alle persone le competenze e le conoscenze essenziali per iniziare il proprio viaggio verso il successo personale e professionale. Questo programma completo include sia contenuti teorici che attività pratiche.

La sezione teorica include un'introduzione al concetto di personal branding per aiutare le persone partecipanti a comprendere l'importanza di definire e comunicare la propria identità unica. Il programma è seguito da attività interattive di rafforzamento delle competenze pratiche, tra cui un gioco di ruolo sull'elevator pitch e simulazioni di colloqui di lavoro, per aumentare la fiducia e la competenza in scenari reali. La seconda sezione teorica consiste nella creazione di curriculum basati sulle abilità. Fornisce alle persone partecipanti gli strumenti per modellare e comunicare efficacemente il proprio marchio personale ai potenziali datori di lavoro. L'unità si traduce in un'attività pratica in cui gli individui scoprono le proprie competenze, consentendo loro di utilizzare i propri punti di forza unici e perseguire opportunità di carriera significative.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: introduzione - curriculum basato sulle competenze	10 minuti
Attività 1 - Scoprire le proprie competenze	20 minuti
Blocco 2 - Personal branding	30 minuti
Attività 2 - Gioco di ruolo sull'elevator pitch	30 minuti
Attività 5 - Gioco di ruolo per un colloquio di lavoro	30 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- **Luogo**: un luogo adatto o uno spazio di formazione con posti a sedere, illuminazione e ventilazione adeguate.
- **Tecnologia**: proiettore e schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali.
- **Cancelleria e materiali**: Fogli o dispositivi digitali per prendere appunti, pennarelli, penne o matite.
- **Strumenti di valutazione**: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>34</sup>.

## 5. Obiettivi

- Migliorare le capacità di comunicazione e per un colloquio
- Sviluppare le competenze necessarie per definire e comunicare la propria identità, i propri valori e i propri punti di forza in un contesto professionale
- Fornire alle persone partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per creare curriculum efficaci basati sulle competenze che mostrino le loro competenze e il proprio marchio personale.
- Rafforzare nelle persone partecipanti le conoscenze e gli strumenti necessari per navigare nel mercato del lavoro

---

<sup>34</sup> Disponibili nel Toolkit

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di pianificazione e organizzazione
- Capacità di identificare le competenze
- Fornire azioni di formazione per migliorare le competenze personali e professionali
- Capacità di mentoring
- Conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro e dei canali delle opportunità di lavoro.
- Capacità di integrare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento

### Competenze specifiche:

- Capacità di sostenere l'autonomia e la responsabilità
- Gestione del personale

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

I formatori/le formatrici dovrebbero fare un riepilogo dei contenuti appresi nelle unità precedenti. Può essere effettuato un breve brainstorming. Con i contributi delle persone partecipanti, i formatori/le formatrici li introdurranno ai curricula basati sulle competenze:

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE - CURRICULUM BASATO SULLE COMPETENZE

#### FASE 1.1 - Definizione

Definizione: Un curriculum basato sulle competenze è un documento progettato per evidenziare le competenze e le qualifiche fondamentali di un individuo.

A differenza dei curriculum tradizionali che danno priorità alla storia lavorativa e ai dettagli cronologici, i curriculum basati sulle competenze enfatizzano le competenze e le esperienze più pertinenti al lavoro richiesto. Lo scopo principale di un curriculum basato sulle competenze è mostrare in che modo le competenze e le qualifiche uniche di un

candidato si allineano con i requisiti specifici di un lavoro. Questo approccio è particolarmente utile per i cambiamenti di carriera e gli individui con lacune occupazionali.

Un curriculum basato sulle competenze è uno strumento per modellare e comunicare un marchio personale individuale. Mostra abilità, competenze e valori unici, contribuendo a creare un'immagine coerente e convincente su varie piattaforme professionali. Quando entrambi sono allineati, il curriculum basato sulle competenze rafforza il marchio personale comunicando efficacemente le qualità che distinguono un candidato e lo rendono una risorsa preziosa in un campo scelto.

### **FASE 1.2 - CV comune e curriculum basato sulle competenze per le persone partecipanti**

Le persone partecipanti possono essere coinvolte chiedendo la differenza tra un CV comune e un curriculum basato sulle competenze.

### **FASE 1.3 – Curriculum tradizionale e curriculum basato sulle competenze**

Quindi, presentare loro i seguenti contenuti:

Principali differenze tra curricula tradizionali e curricula basati sulle competenze:

I curricula tradizionali in genere iniziano con le informazioni di contatto e una dichiarazione obiettiva, seguita da un elenco cronologico delle esperienze lavorative. Al contrario, i curricula basati sulle abilità iniziano con una sezione di riepilogo delle abilità o delle qualifiche, sottolineando le abilità, i risultati e le competenze chiave prima di presentare la storia lavorativa. Mentre i curriculum tradizionali sottolineano la storia lavorativa e l'avanzamento di carriera, i curriculum basati sulle competenze enfatizzano ciò che un candidato può fare e quanto efficacemente può farlo. Riconoscere queste differenze è essenziale per adattare il tuo curriculum alle esigenze uniche di un lavoro e di un datore di lavoro specifico.

Passaggi per elaborare un curriculum basato sulle competenze:

#### **1) Identificazione delle competenze chiave:**

Riconoscere le abilità e le competenze essenziali rilevanti per il lavoro target:

La creazione di un curriculum basato sulle competenze richiede un'analisi completa della descrizione del lavoro e dei requisiti. Ciò comporta l'identificazione di parole chiave e frasi che riflettono le capacità e le competenze critiche ricercate dal datore di lavoro. Questi possono comprendere competenze tecniche, competenze trasversali, certificazioni e aree di conoscenza specifiche. Riconoscere queste competenze chiave è fondamentale per allineare il tuo curriculum alle aspettative del datore di lavoro e dimostrare efficacemente la tua idoneità al ruolo.

## 2) Sottolineare le competenze trasferibili:

Le competenze trasferibili, spesso definite soft skill o competenze universali, sono qualità che possono essere applicate in vari lavori e settori. Queste abilità comprendono comunicazione, risoluzione dei problemi, adattabilità, lavoro di squadra e leadership. Evidenziare la tua capacità di adattare queste competenze a diversi ruoli ti distingue come candidato versatile.

### Strutturare il curriculum

- Linee guida per la formattazione e il layout del curriculum:

L'aspetto visivo del tuo curriculum ha un grande significato. Un layout ordinato, ben strutturato e di facile lettura è fondamentale. Questa sezione approfondirà aspetti come la selezione del carattere, la spaziatura, i margini e l'uso dei punti elenco per chiarezza. Imparerai come creare un curriculum visivamente accattivante mantenendo un aspetto professionale.

- Importanza di un linguaggio chiaro e conciso:

Il linguaggio del curriculum dovrebbe essere semplice e privo di gergo o terminologia tecnica eccessiva. Questo segmento esplorerà come trasmettere le tue competenze con precisione, evitando inutili complessità. L'obiettivo è consentire al datore di lavoro di cogliere rapidamente le tue qualifiche. Sezioni appropriate e relativo ordine:

Per creare un curriculum efficace basato sulle competenze, è essenziale una corretta strutturazione. Ci occuperemo delle seguenti sezioni:

- Riepilogo/Qualifiche: una breve panoramica delle tue competenze chiave.
- Competenze: un elenco dettagliato di competenze pertinenti, classificate per chiarezza.
- Esperienza lavorativa: una presentazione concisa della tua storia lavorativa, con particolare attenzione ai risultati.
- Istruzione: dettagli sul tuo background accademico e sulle tue qualifiche.

## ATTIVITÀ 1 - SCOPRIRE LE PROPRIE COMPETENZE

### FASE 1.0 – Spiegazione

Queste sono le linee guida per i formatori/le formatrici. Si consiglia ai formatori/alle formatrici di condividere e spiegare l'obiettivo dell'attività e i materiali necessari. Successivamente, introdurranno passo dopo passo la suddivisione generale dell'attività.

L'obiettivo di questa attività è aiutare le persone partecipanti a riflettere sulle proprie capacità, competenze e risultati e avviare il processo di stesura di un curriculum basato sulle abilità. Identificando le proprie competenze chiave, le persone partecipanti saranno meglio attrezzate per creare curricula mirati e di impatto.

Materiali necessari: Fogli o dispositivi digitali per prendere appunti, pennarelli, penne o matite.

### **FASE 1.1 - Auto-riflessione**

Chiedi a ciascuna persona di prendersi un momento per riflettere sulle proprie capacità, competenze e risultati personali. Possono prendere in considerazione le seguenti domande:

- In quali abilità sono particolarmente bravo/a?
- Quali sono i risultati di cui vado più fiero/a?
- Quali sono i punti di forza che mi contraddistinguono in un contesto professionale?
- Lasciare circa 10 minuti, almeno, per l'auto-riflessione.

### **FASE 1.2 - Discussione di gruppo**

Incoraggiare le persone partecipanti a condividere alcune delle competenze che hanno identificato durante l'auto-riflessione. Discutere dell'importanza di riconoscere le competenze trasferibili che possono essere applicate in diversi ruoli professionali.

### **FASE 1.3 - Identificazione delle competenze**

I formatori/le formatrici forniranno alle persone partecipanti un foglio di lavoro o un modello di identificazione delle competenze. Il foglio di lavoro dovrebbe avere sezioni per competenze tecniche, competenze trasversali e altre competenze pertinenti. Chiedere alle persone partecipanti di completare il foglio di lavoro elencando le competenze identificate.

### **FASE 1.4 - Stesura del curriculum**

I formatori/le formatrici forniranno alle persone partecipanti un modello di curriculum o le guideranno e le instruiranno a iniziare a redigere il proprio curriculum basato sulle competenze utilizzando le abilità che hanno identificato. Sottolineare che questa è solo una bozza preliminare e che possono perfezionarla ulteriormente in futuro. Fornire alle persone il tempo di lavorare individualmente sulle bozze di curriculum basate sulle loro competenze, almeno 15 minuti.

### **FASE 1.5 - Condivisione e feedback**

Invitare le persone partecipanti a condividere ciò che hanno incluso nelle proprie bozze. Incoraggiare le altre a fornire un feedback costruttivo o a porre domande per aiutare a perfezionare le loro bozze.

### **FASE 1.6 - Conclusioni**

Riassumere l'importanza del riconoscimento delle competenze e il modo in cui questo processo contribuisce alla creazione di un curriculum efficace basato sulle abilità. Menzionare è possibile continuare a perfezionare le proprie bozze e cercare ulteriori indicazioni, se necessario.

A questo punto, i formatori/le formatrici/i introdurranno la seconda parte teorica di questa unità. Serve come chiusura del modulo. Dopo essersi formati in diverse competenze trasversali e averle identificate in se stessi, ora è il momento di metterle in pratica.

## **BLOCCO 2 - PERSONAL BRANDING**

### **FASE 2.1 – Personal Branding**

Il personal branding o immagine professionale è un concetto attraverso il quale si lavora sull'immagine personale come se fosse un marchio commerciale, per raggiungere la differenziazione e il successo professionale. Quando parliamo di personal branding, non ci riferiamo solo a competenze o pratiche professionali, che sono anche molto importanti, ma anche a una combinazione di competenze ed esperienze che ti rendono ciò che sei. Con l'influenza pervasiva delle nuove tecnologie e dei social network, è più necessario che mai offrire un marchio personale ad altri in grado di fornire un messaggio trasparente sulla tua identità e sul tuo valore. Pertanto, costruire, migliorare e controllare il proprio marchio personale ti aiuterà a creare nuove opportunità e facilitare il raggiungimento di obiettivi. La creazione e il consolidamento di un marchio personale non deve essere lasciata all'improvvisazione; richiede di seguire una strategia in grado di personalizzare la tua immagine in modo reale, ottimale ed efficiente.

Per questo motivo, dovrebbero essere presi in considerazione diversi passaggi o attività per aiutare nel processo di sviluppo del tuo marchio. Di seguito sono elencati e descritti alcuni di questi passaggi:

### **FASE 2.2 – Obiettivi, target, messaggio, immagine, azioni, risultati**

Le persone partecipanti possono essere coinvolti chiedendo loro gli argomenti spiegati: obiettivi, colori, azioni, ecc.

- **Definire gli obiettivi:** una strategia di branding personale dovrebbe iniziare con una definizione degli obiettivi. Potresti avere molti obiettivi in mente, quindi è consigliabile stabilire le priorità e definire quelli più necessari o immediati. Quali obiettivi professionali desideri raggiungere? Fin dove vuoi arrivare? Trovare un nuovo lavoro, clienti, vendere di più, generare nuove opportunità, contatti? Dove sarai tra tre anni?
- **Determinare il pubblico di destinazione:** definire il tuo pubblico di destinazione ti aiuterà a generare non solo buoni contenuti, ma anche i contenuti giusti per raggiungere i tuoi obiettivi. La definizione di personal branding è strettamente legata agli obiettivi prefissati, quindi devi considerare a chi vuoi rivolgerti: colleghi, clienti, fornitori, contatti, ecc.
- **Definisci il tuo messaggio e il tuo stile di comunicazione:** uno dei principi e dei consigli per sviluppare il tuo marchio personale è l'uso di parole e idee semplici per trasmettere il tuo messaggio. Sii sempre fedele a te stesso/a, descrivendo chi sei. Sii positivo/a e aperto/a e motiva il tuo pubblico a creare fiducia e, di conseguenza, fedeltà al tuo marchio. Il tono e lo stile di comunicazione saranno determinati dal pubblico di destinazione desiderato: informativo, amichevole, emotivo, ecc.
- **Progettare l'immagine aziendale:** un'altra chiave per costruire un marchio personale di successo è l'immagine aziendale. Ad ogni personal brand è associata un'immagine aziendale che ne rispecchia le caratteristiche. Non è facile ottenere un'immagine aziendale che corrisponda a chi sei; devi tenere conto degli aspetti rilevanti, inclusa l'identificazione dei concetti con cui desideri che gli utenti riconoscano il tuo marchio personale. Dovresti anche mettere in relazione oggetti o elementi che aggiungono valore al tuo profilo di personal branding. Anche il colore e la tipografia sono essenziali e non dimenticare che si tratta di un processo creativo e che ogni dettaglio contribuisce ad allinearsi con la tua identità. Ad esempio, la scelta del colore può trasmettere emozioni diverse.
- **Pianificare le azioni:** esiste una vasta gamma di azioni che aiuteranno il tuo marchio personale a crescere e ottenere più valore. La cosa più importante è avere curiosità, desiderio di imparare e un'innata curiosità di saperne di più sui tuoi interessi e sul tuo pubblico di destinazione. La pianificazione delle azioni dovrebbe essere collegata a una coerenza incessante orientata al raggiungimento degli obiettivi desiderati.
- **Misurare i risultati:** le nuove tecnologie e i social network sono le piattaforme più importanti per il personal branding, dove le informazioni fluiscono in grandi quantità. È tempo di scoprire quale impatto sta avendo la strategia di marketing personale, quindi è necessario misurare e quantificare i risultati.

### **FASE 2.3 – Quindi, perché dovrebbe essere rilevante lavorare sul personal brand?**

Le persone partecipanti possono essere coinvolte ponendo loro queste domande e raccogliendo le loro risposte. Quindi, confrontarle con quanto segue:

- **Differenziazione dai concorrenti:** quasi tutti i settori professionali affrontano un'elevata concorrenza e differenziarsi e offrire un valore nuovo e innovativo attraverso il tuo marchio personale può aiutarti a distinguerti.
- **Visibilità:** un marchio personale ben sviluppato ti fornirà maggiore visibilità, portando a una gamma più ampia di possibilità e opportunità.
- **Sviluppo dell'immagine personale e professionale:** il processo di sviluppo del marchio personale ti aiuta ad avere una maggiore comprensione del tuo profilo personale e professionale, offrendo maggiore trasparenza sulle tue aspirazioni e obiettivi.
- **Posizionamento e messaggio:** un marchio personale ben sviluppato ti posiziona professionalmente e ti consente di dare più forza e voce al tuo messaggio.

## ATTIVITÀ 2 - GIOCO DI RUOLO SULL'ELEVATOR PITCH

Queste sono le linee guida per i formatori/le formatrici. Si consiglia ai formatori/alle formatrici di condividere e spiegare l'obiettivo dell'attività e i materiali necessari. Successivamente, introdurranno passo dopo passo la suddivisione generale dell'attività.

### 1) Obiettivo:

Questo gioco di ruolo incoraggia le persone partecipanti a uscire dalle loro zone di comfort e migliorare le capacità di comunicazione e presentazione. Esponendo gli elevator pitch riguardo i propri colleghi/colleghe, le persone partecipanti possono acquisire una comprensione più profonda dei punti di forza e aspirazioni delle altre persone, migliorando al contempo le proprie capacità di articolare il proprio marchio personale in modo efficace<sup>35</sup>.

### FASE 2.1 - Preparazione

Fornire a ciascuna persona un documento che delinea gli elementi chiave di un elevator pitch efficace. Questo documento dovrebbe includere indicazioni sulla struttura, il contenuto e l'esposizione degli elevator pitch.

Spiegare in 5 minuti che ogni partecipante avrà la possibilità di esporre il proprio elevator pitch a un piccolo gruppo di colleghi.

---

<sup>35</sup>I materiali necessari sono disponibili nell'allegato 8 del Toolkit.

## **FASE 2.2 - Formazione di piccoli gruppi**

Dividere in 2 minuti le persone partecipanti in piccoli gruppi di 3-4 persone. Idealmente, ogni gruppo dovrebbe essere composto da individui con background professionali diversi.

## **FASE 2.3 - Creazione dell'elevator pitch**

I formatori/le formatrici faranno formare delle coppie all'interno dei gruppi. Quindi, viene dedicato qualche minuto alla creazione di un elevator pitch sull'altra persona della propria coppia, concentrandosi sulla presentazione delle competenze, delle esperienze e delle aspirazioni professionali uniche di quella persona.

Sottolineare che gli elevator pitch dovrebbero essere concisi, coinvolgenti e della durata di circa 30 secondi.

Questa fase durerà 8 minuti in totale.

## **FASE 2.4 - Gioco di ruolo**

Ogni persona a turno espone l'elevator pitch che ha preparato riguardo all'altra persona (5 minuti/partecipante). Incoraggiare a parlare come se stessero presentando l'altra persona a un potenziale cliente o datore di lavoro.

Dopo ogni pitch, la persona per cui è stato esposto il discorso fornisce un feedback. Si possono condividere in quali aspetti del pitch si sono ritrovati ed eventuali suggerimenti per il miglioramento

## **FASE 2.5 - Rotazione**

Le persone partecipanti si susseguiranno fino a quando tutti i membri del piccolo gruppo non avranno avuto la possibilità di esercitarsi e ricevere feedback in 2 minuti esponendo i rispettivi elevator pitch.

## **FASE 2.6 - Discussione di gruppo**

Riunisciti di nuovo il gruppo più ampio e fai una breve discussione di 3 minuti sull'esperienza. Chiedere alle persone partecipanti di condividere eventuali approfondimenti acquisiti dalla esposizione delle presentazioni dei colleghi e dalla ricezione di feedback.

## **ATTIVITÀ 3 - GIOCO DI RUOLO PER UN COLLOQUIO DI LAVORO**

Questa sarà l'ultima attività. Queste sono le linee guida per i formatori/le formatrici. Si consiglia ai formatori/alle formatrici di condividere e spiegare l'obiettivo dell'attività. Successivamente, introdurranno passo dopo passo la suddivisione generale dell'attività.

L'obiettivo di questa attività è fornire alle persone partecipanti le competenze e la fiducia di cui hanno bisogno per svolgere bene i colloqui di lavoro e, per estensione, migliorare la loro occupabilità e capacità di garantire un impiego adeguato.

Il gioco di ruolo è una tecnica in cui viene simulata una situazione di vita reale in cui chi partecipa assume un ruolo specifico e crea uno scenario come se fosse reale. Mettere le persone partecipanti nella situazione di un colloquio di lavoro li aiuterà a sentirsi più sicuri quando arriva il momento reale.

### **FASE 3.1 – Chiarire i ruoli**

Il formatore/la formatrice deve spiegare la situazione da simulare e come si svilupperà. Per facilitare ciò, i ruoli dovrebbero essere chiaramente definiti:

- L'intervistatore/trice: nella prima simulazione, il facilitatore/trice o una persona partecipante può assumere questo ruolo; nelle esercitazioni successive, questo ruolo può essere assegnato alle persone partecipanti al workshop. L'intervistatore/trice dovrebbe assumere un ruolo neutrale, senza caratteristiche prepotenti. Non si tratta di intimidire l'intervistato, ma non è nemmeno un incontro sociale.
- L'intervistato/a: tutte le persone partecipanti al workshop dovrebbero assumere questo ruolo a un certo punto come persone in cerca di lavoro. L'intervistato/a dovrebbe affrontare la simulazione come una cartina di tornasole, quindi dovrebbero essere considerati tutti gli aspetti rilevanti di un colloquio. È consigliabile "essere se stessi" e agire in modo naturale, evitando di esagerare.
- Gli osservatori: il resto del gruppo dovrebbe osservare ciò che vede e sente nell'intervista, concentrandosi su due aspetti: ciò che necessita di miglioramento (punti deboli) e ciò che è andato molto bene (punti di forza). Inizialmente, dovrebbe essere trovato un accordo sulla posizione lavorativa offerta, sullo stipendio e sulle caratteristiche di base in base a ciò che il candidato sta cercando.

### **FASE 3.2 – La simulazione**

Il formatore/la formatrice divide quindi il gruppo in coppie e distribuisce i ruoli. Ogni coppia simulerà un colloquio di lavoro. Si raccomanda che il colloquio non duri più di 10 minuti<sup>36</sup>.

L'impostazione del colloquio deve essere gestita con attenzione e può essere utilizzato un tavolo in cui l'intervistatore sarà seduto ad attendere la persona in cerca di lavoro. Dovrebbero essere prese in considerazione le seguenti fasi e i consigli da dare alle

---

<sup>36</sup>Per facilitare la simulazione, ci sono alcuni esempi della personalità, dell'istruzione, del lavoro precedente e delle domande relative al lavoro più comuni nel Toolkit. (Allegato 9)

persone partecipanti che stanno interpretando i ruoli degli intervistati. Queste informazioni possono anche essere fornite per iscritto.

Fasi del gioco di ruolo:

- **Saluti:** La prima impressione è fondamentale. Presentati in modo naturale e rimani composto. Una stretta di mano decisa rivela fiducia in se stessi. Mentre i timidi esitano, gli audaci se ne sono andati, hanno conquistato e sono tornati. L'intervistatore/trice dovrebbe essere neutrale.
- **Commento introduttivo:** L'intervistatore dovrebbe tentare di rompere il ghiaccio e ridurre un po' la tensione. Spetta a loro prendere l'iniziativa.
- **Sviluppo:** per avere successo, avere qualità non è sufficiente; devi sapere come venderle. L'intervistatore/trice non ha poteri telepatici per capire come sei. Per avere successo, devi mostrare le tue qualità e venderle. Prova a rispondere a "Le domande più tipiche del colloquio di lavoro" fornite nella sezione seguente di questo documento. L'intervistatore/trice pone le domande che ritiene pertinenti. Per concludere, la persona in cerca di lavoro dovrebbe essere informata della posizione offerta o avere la possibilità di porre domande. Puoi chiedere informazioni sul lavoro, sull'azienda o sulle condizioni di lavoro, ma lascia che l'intervistatore/trice affronti l'argomento dello stipendio.
- **Congedo:** l'obiettivo è capire come proseguirà il processo di selezione. Assicurarsi che il congedo sia cordiale.
- **In seguito:** usa le esperienze per imparare. Trarre conclusioni con il gruppo, l'individuo o l'altra persona che ha simulato il colloquio. Esaminare ciò che può essere migliorato e ciò che può essere ricordato come aspetti positivi.

### **FASE 3.3 - Osservazione**

Successivamente, il gruppo effettuerà un giro di 5 minuti in cui verranno condivise le osservazioni e i commenti. Dovrebbe essere chiaro che queste osservazioni hanno lo scopo di aiutare a migliorare.

### **FASE 3.4 - Suggerimenti**

Per lo svolgimento dell'attività, viene fornito un elenco di 25 suggerimenti che dovrebbero essere considerati prima di un colloquio di lavoro. Questi possono anche essere forniti alle persone partecipanti per iscritto:

- 1) Condurre ricerche precedenti.
- 2) Seguire il blog e i social media dell'azienda.
- 3) Chiedere che tipologia di colloquio verrà eseguita.

- 
- 4) Rivedere e aggiornare il CV.
  - 5) Aggiornare e completare il profilo LinkedIn.
  - 6) Rivedere il background professionale.
  - 7) Preparare l'elevator pitch.
  - 8) Creare un elenco di possibili domande ed esercitarsi con le risposte.
  - 9) Pensare a come rispondere alle domande difficili.
  - 10) Creare un elenco di eventuali domande.
  - 11) Vestirsi in modo appropriato.
  - 12) Riposarsi a sufficienza e arrivare in tempo.
  - 13) Salutare con un sorriso e una stretta di mano decisa.
  - 14) Rivolgersi all'intervistatore/trice per nome.
  - 15) Sedersi composti con entrambi i piedi sul pavimento.
  - 16) Evitare di incrociare le braccia o di nascondere le mani.
  - 17) Mantenere il contatto visivo con l'intervistatore/trice.
  - 18) Ascoltare attentamente ed evitare di interrompere l'intervistatore/trice.
  - 19) Parlare in modo chiaro, conciso e sicuro.
  - 20) Usare un linguaggio diretto e positivo.
  - 21) Evitare le risposte di una sola parola.
  - 22) Essere onesti ed evitare di mentire.
  - 23) Essere educati.
  - 24) Mostrare interesse ed esprimere gratitudine al termine del colloquio.
  - 25) Gestire con attenzione la presenza online.

## 8. Processi metodologici

La sessione di formazione combina componenti teoriche con attività pratiche per impartire conoscenze e competenze relative al personal branding e curricula basati sulle competenze per chi cerca lavoro. Attraverso un approccio centrato sul partecipante, tra cui lezioni, discussioni di gruppo, casi di studio, auto-riflessione, giochi di ruolo e ripresa della stesura, le persone partecipanti apprendono i concetti e li applicano.

Questi metodi mirano a fornire alle persone partecipanti una comprensione più profonda del processo di ricerca di lavoro, consentendo loro di creare curriculum efficaci e marchi personali convincenti che li distinguono nel mercato del lavoro competitivo.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Un Lead Trainer/Facilitatore/trice che ha esperienza nelle risorse umane, nel career coaching o in un campo correlato. Dovrebbero avere una conoscenza approfondita del personal branding, della scrittura dei curriculum e delle tecniche dei colloqui. Il lead trainer assume il ruolo centrale nell'erogazione della formazione. Conduce le presentazioni, facilita le discussioni e fornisce indicazioni durante le sessioni teoriche. Supervision il programma generale e assicura che gli obiettivi di apprendimento siano raggiunti.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10 partecipanti.

## 11. Valutazione

Per valutare le prestazioni delle persone partecipanti, i formatori/le formatrici possono assegnare punteggi a ciascun livello di competenza e valutare le persone in formazione in base alle loro capacità e competenze dimostrate durante le attività di formazione. Questa griglia aiuterà i formatori/le formatrici a fornire un feedback costruttivo e a misurare i loro progressi in base agli obiettivi e alle competenze affrontate da questa unità<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup>Il presente questionario è disponibile nell'allegato 10 del Toolkit.

## 4. Módulo de formación en sensibilización y activación comunitaria

### 4.1. Breve descrizione del modulo

**Titolo del modulo:** Sensibilizzazione e attivazione comunitaria

**Obiettivi:**

#### Competenze generali

- Gestione e sviluppo del lavoro comunitario e dei processi partecipativi
- Capacità di affrontare la demotivazione degli studenti
- Capacità di leadership (abilità nel modificare il comportamento degli altri per raggiungere obiettivi comuni, nel ricoprire il ruolo di leader di un gruppo o di una squadra e nel suscitare entusiasmo e coinvolgimento nei membri del gruppo)
- Competenze nel mentoring e nel coaching

#### Obiettivi secondari

- Costruire un gruppo che possa essere attore del cambiamento
- Creare un impatto nella comunità e fuori dalla comunità

*Note: Queste Unità mirano ad avviare l'attivazione e la consapevolezza all'interno del gruppo - che deve essere costruito in modo coeso - per poi portarle al di fuori del gruppo. I beneficiari e le beneficiarie non sono ancora attivisti e attiviste e non hanno ancora creato un gruppo. Inizieranno il proprio percorso con le attività.*

*L'impatto dell'attivazione della comunità e della sensibilizzazione non può essere grande: verrà avviato dall'interno e poi andrà all'esterno.*

Competenze affrontate:

### Competenze generali

- Gestione e sviluppo del lavoro di comunità e dei processi partecipativi
- Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti
- Capacità di leadership (Capacità di cambiare il comportamento degli altri per raggiungere obiettivi comuni e di svolgere il ruolo di leader di un gruppo o di una squadra e generare entusiasmo e impegno tra i membri di quel gruppo)
- Capacità di mentoring e coaching

### Competenze specifiche

- Capacità di sostenere autonomia e responsabilità degli studenti nel lavoro sul campo

Durata indicativa (in ore)

9 ore e 15 minuti, così suddivise:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
3 ore	2 ore e 45 minuti	3 ore e 30 minuti

## 4.2. Gruppi target

Secondo il Green Jobs Itineraries Report, incluso nel documento del Quadro delle Competenze, questo modulo formativo è indirizzato ai seguenti profili professionali:

<b>Area di gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento/Responsabile di progetto</li></ul>
<b>Area Comunicazione, Sensibilizzazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabile comunicazione</li></ul>
<b>Area di stoccaggio, logistica e distribuzione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinamento dell'area di stoccaggio, logistica e distribuzione / Capo magazzino e logistica</li><li>• Assistente alla logistica/addetto al magazzino</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Operatore/trice dell'assistenza clienti</li> </ul>
<b>Area educazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Educatore/trice per la formazione degli adulti sulle soft skill</li> <li>Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale</li> <li>Educatrice/tore scolastica/o</li> </ul>

Il modulo non ha limiti di età, differenze di genere, limitazioni di mobilità o disabilità.

### 4.3. Metodologia

Educazione non frontale, educazione non formale, educazione peer-to-peer, Learning by Doing.

La metodologia a volte mescola quadri teorici con la pratica, ma quasi tutti gli argomenti sono svolti con l'apprendimento basato sulle attività.

Strumenti di metodologia: discussione di gruppo, discussione di sottogruppo, forma di espressione personale e collettiva, metodologie di apprendimento non formale come pensiero critico, risoluzione dei problemi, apprendimento di gruppo cooperativo, strategia di autovalutazione e metodologia del world café.

### 4.4 Strumenti

Per lo svolgimento delle attività del presente modulo sono necessarie le seguenti risorse:

- Cancelleria e materiali: grandi cartelloni e lavagne a fogli mobili bianchi, materiali per scrivere/disegnare: pennarelli, penne, pennelli e pittura, fogli colorati, fogli di carta, note adesive colorate, colla UHU Patafix.
- Materiali delle attività: documenti pre-scritti con domande per le attività
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>38</sup>



<sup>38</sup> Disponibile nel Toolkit

## 4.5. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- **Tecnologia:** un computer e un proiettore. Accesso a Internet.
- **Luogo:** è consigliabile che le attività siano condotte in un'area spaziosa per garantire che i gruppi di lavoro possano essere seduti attorno a diversi tavoli e lavorare senza disturbarsi a vicenda. L'ambientazione è un aspetto fondamentale: una disposizione dei tavoli adatta ad accogliere rispettivamente un piccolo gruppo di persone, che può variare da 4 a 7 persone nelle diverse attività.

## 4.6. Accessibilità

Le attività del modulo sono progettate per essere inclusive e facilmente adattabili. Nessuna attività comporta uno sforzo motorio speciale. L'uso di strumenti semplici come lavagne a fogli mobili o post-it è finalizzato a ridurre le barriere dell'inaccessibilità. Inoltre, ogni attività può essere rimodulata per essere adattata a qualsiasi esigenza specifica senza perdere valore o efficacia.

## 4.7. Altri meccanismi di inclusione

Le attività del modulo sono progettate per essere condotte in spazi inclusivi e sicuri.

Ci sono alcune "regole" e concetti che sono importanti da mettere sul tavolo. Per il formatore/la formatrice, è fondamentale chiarire che questo è uno spazio sicuro: pregiudizi, giudizi e mancanza di rispetto devono rimanere fuori da questo spazio. Tutte le persone deve sentirsi al sicuro, non giudicate, e libere di esprimersi.

In questo spazio, non ci sono osservazioni e commenti "stupidi" e insignificanti, perché tutti provengono dalla percezione di sé, dall'espressione di sé e dal punto di vista personale del singolo. È importante stimolare l'ascolto attivo tra le persone partecipanti.

→ C'è solo una regola: <<Se ho bisogno di sentirmi libera di esprimermi, di sentirmi al sicuro, non giudicato, e ascoltato attivamente, allo stesso modo devo creare uno spazio accogliente, dove non devo giudicare l'espressione di sé degli altri e ascoltarli attivamente.>>

Se sorgono occasioni di disagio e discriminazione, è responsabilità del formatore/ della formatrice assicurarsi che i conflitti siano mitigati e risolti.

## 4.8. Ulteriori indicazioni



### 4.8.1. Materiale e risorse di formazioni esistenti

- WE CAN! Taking Action against Hate Speech through Counter and Alternative Narratives Manual: <https://rm.coe.int/wecan-eng-final-23052017-web/168071ba08>

Questo manuale (de Latour, Perger, Salaj, et al., 2017) è stato sviluppato nell'ambito di una campagna per i giovani contro l'incitamento all'odio del Consiglio d'Europa ed è rivolto ai giovani dall'età di 13 anni. Presenta approcci e strumenti comunicativi ed educativi per i giovani e altri attivisti per i diritti umani per sviluppare le proprie narrazioni alternative e alternative all'incitamento all'odio.

### 4.8.2. Raccomandazioni e commenti generali

- **Rompighiaccio ed energizzanti**

Il consiglio è di iniziare con rompighiaccio o energizzanti prima di iniziare le attività. È importante creare un ambiente calmo e rilassato e iniziare a rafforzare la coesione del gruppo e utilizzare il tempo adeguato per costruirlo.

- **Collegamento al modulo Gestione inclusiva del team**

Eeguire questa unità dopo aver letto il modulo Gestione inclusiva del team, al fine di avere in mente i suoi suggerimenti e il suo approccio.

La seguente unità mira a fornire strumenti e suggerimenti nel campo della sensibilizzazione e dell'attivazione della comunità, tuttavia, è importante che i formatori/trici o facilitatori/trici adeguino il linguaggio e le attività alle esigenze del gruppo e alle sue caratteristiche.

I formatori/le formatrici devono lavorare in un modo da coinvolgere tutte le persone partecipanti, utilizzando un linguaggio inclusivo che non sia aggressivo, sessista, offensivo o volgare.

Verranno utilizzati lui/lei/loro per creare un linguaggio inclusivo.

Le ragioni sono molteplici: il linguaggio è uno strumento di comunicazione essenziale per esprimerci e interagire con il mondo che ci circonda (Kelly, 2023). Possiede la notevole capacità di plasmare i nostri pensieri, emozioni e comportamenti, contribuendo allo stesso tempo in modo sostanziale alla formazione delle nostre identità culturali ed esperienze di vita. Inoltre, il linguaggio ha il potenziale per sostenere e sfidare le dinamiche di potere prevalenti che perpetuano la disuguaglianza e l'ingiustizia (Ng e Deng, 2017). Dato questo contesto, il significato del linguaggio inclusivo non può essere sopravvalutato, in quanto riconosce e onora attivamente la diversità delle persone nella nostra società.

L'uso del linguaggio non è neutrale. Riflette e rafforza le credenze culturali e le norme sociali che modellano i ruoli e le aspettative di genere tradizionali.<sup>39</sup>

Per tutti questi motivi, è importante che le attività siano svolte in modo inclusivo con un gruppo che potrebbe essere fragile, eterogeneo e ricco di diversità arricchenti.



---

<sup>39</sup>Fonte: <https://www.includovate.com/gender-inclusive-language-why-is-it-important/>

## Unità #1 - Costruzione del gruppo: leadership ed empowerment verso l'attivazione della comunità

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Sensibilizzazione e attivazione comunitaria.

### 2. Descrizione

Questa unità si concentra sulle capacità di leadership e sull'empowerment personale e collettivo, come strumenti per costruire un gruppo che possa portare avanti un processo di sensibilizzazione e attivazione della comunità.

Per avere una trasformazione della comunità, è prima di tutto importante costruire un gruppo consapevole, solido e rafforzato. Dopo un'attività rompighiaccio/energizzante, il primo argomento discusso sarà cosa significa costruire una squadra e perché è importante creare una squadra coesa e solida.

In secondo luogo, l'unità si concentrerà sulla leadership: il ruolo dinamico dei leader, le tre capacità di leadership e come essere un leader nel gruppo di partecipanti e riconoscere le capacità di leadership in questo gruppo. Poiché essere un membro di un gruppo è anche un processo per lavorare su se stessi, ci saranno alcune attività sull'empowerment individuale e collettiva.

L'ultima attività farà convergere tutte le precedenti, per ragionare sul gruppo che è stato costruito e sul suo valore nell'attivazione della comunità.

### 3. Durata

L'unità dura 3 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	15 minuti
Blocco 2: Costruire un gruppo	30 minuti
Blocco 3: Guidare un gruppo	5 minuti
Attività 1: Leader e capacità di leadership	20 minuti
Attività 2: Capacità di leadership nel mio gruppo	40 minuti
Blocco 4: Processo di empowerment	5 minuti
Attività 3: Empowerment: il gruppo e io	45 Minuti
Attività 4: Un gruppo composto da noi	45 Minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: una sala di formazione adatta o uno spazio con tavoli e sedie che possono ospitare comodamente le persone partecipanti, organizzato per discussioni di gruppo e attività.
- Tecnologia: proiettore e schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e accesso ad internet.
- Cancelleria e materiali: fogli di carta, penne, pennarelli, note adesive, adesivi, lavagne a fogli mobili e una connessione Internet, fogli colorati, colla UHU Patafix.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>40</sup>.

## 5. Obiettivi

- Consentire ai beneficiari di creare un gruppo coeso e solido
- Trasferire la capacità di leadership per guidare una comunità
- Consentire al gruppo di essere autonomo e responsabile
- Guidare le persone partecipanti a lavorare sui propri valori e quelli del gruppo
- Lavorare sulla costruzione del gruppo e sull'empowerment personale e collettivo

---

<sup>40</sup> Disponibili nel Toolkit

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Gestione e sviluppo del lavoro di comunità e dei processi partecipativi
- Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti
- Capacità di leadership (Capacità di cambiare il comportamento degli altri per raggiungere obiettivi comuni e di svolgere il ruolo di leader di un gruppo o di una squadra e generare entusiasmo e impegno tra i membri di quel gruppo)
- Capacità di mentoring e coaching

### Competenze specifiche:

- Capacità di sostenere autonomia e responsabilità degli studenti nel lavoro sul campo

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE E ROMPIGHIACCIO

Accogliere le persone partecipanti e scegliere un'attività rompighiaccio per dare un tono positivo e conoscersi.

Breve panoramica degli obiettivi del workshop.

### BLOCCO 2 - COSTRUIRE UN GRUPPO

Per sensibilizzare e attivare una comunità, è importante iniziare principalmente da se stessi, come membri di un gruppo. Il primo passo è infatti costruire una squadra coesa e solida: la creazione di un cambiamento e la realizzazione di alcuni obiettivi sono più facilmente accessibili e raggiungibili se si lavora insieme.



La sensibilizzazione e l'attivazione della comunità è un compito più facile ed efficace quando è guidata da un gruppo piuttosto che da una singola persona.

Le attività di gruppo e di team building sono opportunità perfette per promuovere il lavoro di squadra, la comunicazione di squadra e le capacità di leadership. Sono utili per consentire ai beneficiari di entrare maggiormente in contatto con se stessi, creare relazioni migliori e collaborare nel team.

→ L'attività 4 è correlata a questo Blocco. La descrizione dell'attività fornirà la ragione per cui è l'ultima attività, che ha a che fare con le osservazioni, i punti di vista, gli output, i cartelloni e i post-it che avremo creato insieme in questa Unità. Questi ci permetteranno di costruire il gruppo alla fine.

### **BLOCCO 3 - GUIDARE UN GRUPPO**

Una volta che sappiamo come costruire un gruppo coeso e solido, è importante ragionare su come guidarlo. Guidare un gruppo non significa essere il "capo" del gruppo: anche per i gruppi democratici e strutturati orizzontalmente, a volte è necessario avere alcuni leader. Essere leader non significa prendere tutte le decisioni e guidare verticalmente le persone partecipanti. Significa semplicemente rappresentare l'anima e l'immaginazione del gruppo e incarnare alcune capacità che possono essere utili per tutti i membri.

È importante chiarire tutte queste informazioni con il gruppo. Soprattutto, i leader non sono fissi e non hanno un solo ruolo: tutti possono diventare leader se possiedono o acquisiscono le competenze. In particolare, con i gruppi vulnerabili, è importante che questo ruolo sia flessibile e scambiabile, per consentire a tutte le persone partecipanti di migliorare le proprie competenze. L'acquisizione di queste competenze può essere un modo per l'empowerment della singola persona.

Possiamo riassumere le capacità di Leadership in tre categorie. Le categorie non sono fisse, ma aiutano a capire cosa è necessario per guidare un gruppo.

- Conoscenza: devi **sapere**.

Per guidare un gruppo è necessario avere il bagaglio di conoscenze del progetto, dell'anima, degli obiettivi, dell'orizzonte, ecc. del gruppo.

- Capacità: devi **sapere come fare**.

Per guidare un gruppo è necessario avere alcune capacità, sapere come fare le cose. Le capacità dipendono dal gruppo che guidi, ma ad esempio, potrebbero essere capacità di gestione, capacità pratiche, ecc. Puoi già essere in grado di farle o puoi impararle.

- Atteggiamento: devi **sapere come essere**.

Per guidare un gruppo è necessario avere alcuni atteggiamenti, che puoi possedere da solo o che puoi imparare a ottenere. Alcuni di questi atteggiamenti possono essere: essere empatici e gentili, praticare l'ascolto attivo; ma anche saper essere ascoltati e rispettati, e anche saper creare spazi in cui le persone partecipanti possano sentirsi accolti, sicuri, ascoltati e rispettati.

Questo è uno schema generale e riassuntivo sulle capacità di Leadership che puoi adattare a un singolo e specifico gruppo.

## ATTIVITÀ 1 - LEADER E CAPACITÀ DI LEADERSHIP

Definire insieme cosa è un leader e quali sono le 3 capacità di Leadership.

### Lavoro di gruppo

Porre alcune domande direttamente al gruppo. Facilitare la risposta e la partecipazione.

#### 1) Leader (10 min)

Chiedere e ragionare con il gruppo su:

- Cos'è un leader? Chi sono i leader dei gruppi?
- Cosa significa guidare un gruppo?

#### 2) Chiarire (5 min)

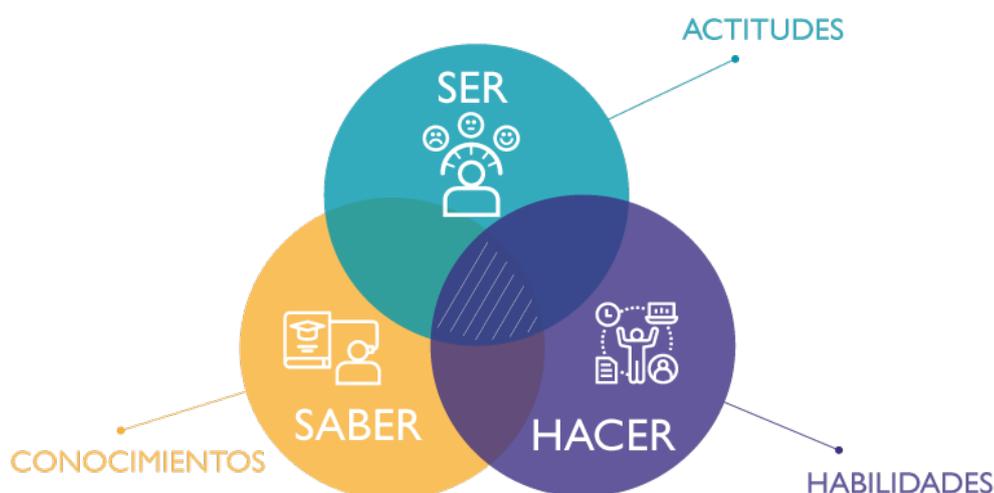
Quindi, chiarire con il gruppo le informazioni di cui sopra sul ruolo del leader e dei leader nei gruppi vulnerabili (dinamico, scambiabile, responsabilizzazione, ecc.)

### 3) Capacità di leadership: disegna (10 min)

- Cosa significa "Capacità di leadership"? Quali sono le capacità di leadership?

Definire con loro ciò che è necessario per guidare un gruppo, in base alla loro esperienza e punti di vista. Quindi, spiega le tre "categorie" di competenze.

Costruisci insieme a loro su un cartellone una mappa sulle capacità di Leadership. (Allegato) Conservare il cartellone, da utilizzare in seguito sull'Attività 2 - Capacità di leadership nel mio gruppo.



*BLGroup*

## ATTIVITÀ 2 - CAPACITÀ DI LEADERSHIP NEL MIO GRUPPO

Ragionare con il gruppo su ciò che pensano sia necessario Sapere - Sapere come fare - Sapere come guidare il gruppo a cui appartengono.

### Lavoro in sottogruppi

#### 1) Sottogruppi (5 min):

Dividere le persone partecipanti in 3 sottogruppi, uno per ciascuna competenza.

#### 2) Discussione (15 min: 5 min/abilità):

Invitare i sottogruppi a ragionare e discutere quali conoscenze, capacità e atteggiamenti deve avere il leader del loro gruppo.

- **Conoscenza:** ragionare con il gruppo su quale sia il loro bagaglio di conoscenze basate sulla loro immaginazione e sull'orizzonte del gruppo a cui appartengono.
- **Capacità:** ragiona con il tuo gruppo su quali sono le cose che un leader del gruppo deve sapere come fare.
- **Atteggiamenti:** ragiona con il tuo gruppo su quali sono gli atteggiamenti che un leader del gruppo deve possedere.

### 3) Disegnale (10 min):

Invita i sottogruppi a disegnare e scrivere tutte queste informazioni sul cartellone dell'Attività 1 - Capacità di leadership e leadership, collegando le competenze di "un leader di gruppo" alle competenze dei "loro leader di gruppo".

### 4) Esposizione (15 min: 5 min/sottogruppo):

Invitare ogni sottogruppo a restituire il proprio lavoro agli altri gruppi. Conserva il cartellone per l'Attività 4 - Un gruppo composto da noi.

## BLOCCO 4 - PROCESSO DI EMPOWERMENT

Il processo di leadership è anche un processo di empowerment: consente alle persone partecipanti di lavorare su se stesse, consente loro di identificare quali sono i propri punti di forza e di debolezza, di conseguenza di lavorare su di loro e di portarli nel gruppo, come per valorizzare ogni singolo membro.

Questo passaggio è fondamentale. Soprattutto con i gruppi vulnerabili, le persone a volte sono meno sicure del proprio valore. È davvero importante lasciare che le persone siano più sicure di sé e che comprendano il proprio valore nel gruppo.

In questo passaggio, è necessario concentrarsi sul gruppo, così come è necessario concentrarsi su se stessi. Siamo un collettivo ma siamo anche singole persone: portiamo nel gruppo la nostra personalità, così come la nostra fragilità e le nostre potenzialità. Dobbiamo "pensare collettivamente", ma dobbiamo anche lavorare su noi stessi.

Un gruppo è fatto di immaginazione, obiettivi e desideri, ma è composto principalmente da singole persone, non dimenticarlo.

## ATTIVITÀ 3 - EMPOWERMENT: IL GRUPPO E IO

Ragionare nei sottogruppi sul valore che ogni membro può portare nel gruppo, sulla loro conoscenza, capacità e atteggiamento.

## Lavoro in sottogruppi

- Sottogruppi: dividere il gruppo in piccoli sottogruppi di 4 membri.
- La domanda: dare loro una domanda grande e complessa:

*Cosa posso portare in questo gruppo? Qual è la mia conoscenza, capacità o atteggiamento che può essere prezioso in questo gruppo?*

### Punto zero - alcune regole necessarie:

Inizialmente, ci sono alcune "regole" e concetti che è importante mettere sul tavolo.

Richiama l'attenzione del gruppo e inizia a spiegare questi concetti:

- Per il formatore/la formatrice, è fondamentale chiarire che questo è uno spazio sicuro: pregiudizi, giudizi e mancanza di rispetto devono rimanere fuori da questo spazio. Tutte le persone devono sentirsi al sicuro, non giudicate, e libere di esprimersi.
- In questo spazio, non ci sono osservazioni e commenti "stupidi" e insignificanti, perché tutti provengono dalla percezione di sé, dall'espressione di sé e dal punto di vista personale del singolo. È importante stimolare l'ascolto attivo tra le persone partecipanti.

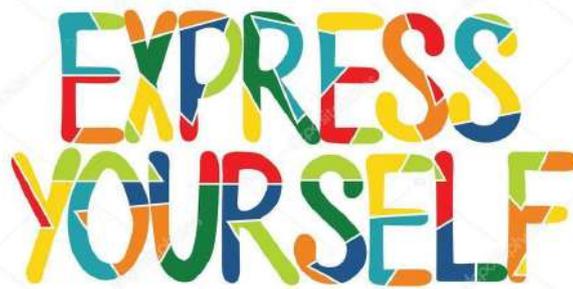
C'è solo una regola: ogni persona farà sforzi consapevoli per creare uno spazio accogliente dove non ci sia giudizio, e tutte si sentano ascoltate attivamente e sicure di esprimersi.

#### **1) Discussione nei sottogruppi, quindi, dare ai sottogruppi 20 minuti per discutere e sentirsi liberi di esprimersi.**

Questa è l'attività più delicata di tutti i Moduli, le regole e il ruolo del facilitatore/trice o formatore/trice sono fondamentali. Il facilitatore/trice o formatore/trice deve osservare i sottogruppi e assicurarsi che ogni membro abbia tempo e spazio per parlare, che i sottogruppi lavorino con tolleranza e che lo spazio sia sicuro e accogliente. Deve intervenire se queste "regole" non vengono rispettate.

#### **2) Lavoro da solo/a: Da solo/a: esprimiti con creatività**

Sciogliere i sottogruppi e invitare ogni singola persona a disegnare/scrivere/esprimere con una forma creativa di espressione la propria risposta alla domanda: Cosa posso portare in questo gruppo? Qual è la mia conoscenza, capacità o atteggiamento che può essere prezioso in questo gruppo?



# EXPRESS YOURSELF

Ogni partecipante creerà dei post-it con l'espressione di sé al gruppo. Devono creare almeno un post-it per un'abilità (conoscenza, capacità e atteggiamento).

Possono creare più di un post-it per ogni abilità. Può essere un valore che non può essere fortemente distinto in queste categorie, lascia che lo esprimano allo stesso modo.

I post-it saranno anonimi. Invita le persone partecipanti a conservare il post-it per l'Attività 4 - Un gruppo composto da noi.

## **ATTIVITÀ 4 - UN GRUPPO COMPOSTO DA NOI**

Lascia che tutti i risultati convergano per costruire il nostro gruppo

### **Tenuto da facilitatore/trice o un formatore/trice**

L'ultima attività è il primo punto dell'Unità:

Abbiamo iniziato a spiegare che tutto inizia con la costruzione di un gruppo. Ora costruiamo il gruppo attraverso le osservazioni, i punti di vista, gli output, i cartelloni e i post-it che abbiamo creato insieme.

Il facilitatore/trice o formatore/trice svolge questa attività. Il suo ruolo è fondamentale.

- Incollare i post-it
- Invita ogni partecipante ad alzarsi e incollare il proprio post-it su un grande cartellone bianco.
- Leggere i post-it

Leggere il post-it anonimo di ogni singolo partecipante, creato nell'Attività 2 - Capacità di leadership nel mio gruppo.

Spiegare che il gruppo è fatto dei nostri singoli valori, conoscenze, capacità e atteggiamento.

Ora tutte le persone conoscono i valori degli altri: consente al gruppo di essere più coeso e solido. Alcune di loro possono riconoscersi nei valori dell'altro e alcuni di loro possono capire quanto sia diverso il gruppo.

### **1) Sul nostro cartellone**

Spiegare che i nostri valori possono essere le nostre competenze.

Staccare i post-it dal cartellone

Chiedendo al gruppo, dividi il post-it nelle tre "categorie" di competenze (conoscenza/capacità/attitudine) e incollarle sul cartellone delle Attività 1, 2 e 3 alle competenze a cui appartengono. Lasciati guidare dal gruppo. Questo passaggio è guidato dal punto di vista del gruppo.

Per i valori che non possono essere fortemente distinti in queste categorie di competenze, incollali tra le categorie. Le categorie non sono fortemente fisse.

### **2) Ragionare insieme su di noi**

Ragionare insieme sul "nostro gruppo", i nostri valori collettivi e le nostre competenze. I singoli valori ora fanno parte di un collettivo. Abbiamo creato un gruppo in grado di valorizzare ogni membro, dove ogni membro potesse sentirsi incluso, al sicuro e ascoltato attivamente.

## **8. Processi metodologici**

Educazione non frontale, educazione non formale, educazione peer-to-peer, Learning by Doing.

La metodologia a volte mescola quadri teorici con la pratica, ma quasi tutti gli argomenti sono svolti con l'apprendimento basato sulle attività.

Strumenti di metodologia: discussione di gruppo, discussione di sottogruppo, forma di espressione personale e collettiva, metodologie di apprendimento non formale come pensiero critico, risoluzione dei problemi e apprendimento di gruppo cooperativo.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

I formatori/formatrici dovrebbero preferibilmente avere precedenti esperienze e conoscenze nei settori della sensibilizzazione e dell'attivazione della comunità e dovrebbero avere esperienza nella gestione dei gruppi. Devono usare un linguaggio non discriminatorio e inclusivo ed essere anche in grado di creare uno spazio sicuro e aperto. Possono esserci alcuni formatori/trici per spiegare il contesto e alcuni facilitatori/trici per supervisionare il lavoro e facilitare alcune discussioni.

## **10. Rapporto formatori/partecipanti**

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10 partecipanti, ma è consigliabile che ce ne sia uno per sottogruppo per supervisionare il lavoro e facilitare alcune discussioni.

## **11. Valutazione**

Le persone partecipanti si auto-valuteranno con un questionario di valutazione (Allegato). Si concentrerà sul raggiungimento degli obiettivi di formazione e sulla comprensione dei contenuti.

## Unità #2 - Desideri, cambiamento, immaginazione: autoattivazione e attivazione della comunità

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Sensibilizzazione e attivazione comunitaria.

### 2. Descrizione

Dopo aver creato un gruppo solido e coeso, in grado di comprendere i suoi valori e guidarli, è necessario ora concentrarsi su ciò che *muove* il gruppo: i suoi desideri collettivi, il cambiamento, l'immaginazione del mondo. Questa Unità, attraverso la metodologia del world café, mira a guidare le persone partecipanti a ragionare sui propri obiettivi e desideri. I gruppi sono definiti insieme attraverso i propri sogni e desideri che possono essere eterogenei; la questione rilevante è trovare la stessa direzione da seguire, lo stesso percorso da percorrere insieme. Successivamente, il gruppo discuterà gli strumenti per aumentare la consapevolezza, per iniziare a rispondere alla domanda del Programma di Formazione.

### 3. Durata

L'unità dura 2 ore e 45 minuti, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	15 minuti
Blocco 2: Strutturare il lavoro di gruppo attraverso la pianificazione e la partecipazione: la metodologia del world café	5 minuti
Attività 1: World café: desideri, cambiamenti e immaginazione	1 ora
Blocco 3: Sensibilizzazione e attivazione comunitaria tenuta dal gruppo	5 minuti
Attività 2: Come possiamo ora sensibilizzare insieme?	25 minuti
Blocco 4: Dalla strategia alla pratica: gli strumenti	5 minuti
Attività 3: Come possiamo comunicare la nostra immaginazione?	35 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: è importante ricreare un'atmosfera intima e accogliente, come quella di un caffè. Ciò è possibile attraverso la disposizione di tavoli adatti ad accogliere rispettivamente un piccolo gruppo di persone, che può variare da 4 a 6 persone.
- Tecnologia: proiettore e schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e accesso ad internet.
- Cancelleria e materiali: ogni tavolo ha una grande lavagna posta al centro.
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>41</sup>.

## 5. Obiettivi

- Ragionare sui desideri collettivi, sul cambiamento e sull'immaginazione
- Consentire ai beneficiari di creare una comunità che possa portare avanti i propri obiettivi e desideri
- Creare un gruppo che sia in grado di comprendere la propria immaginazione di cambiamento nel mondo
- Creare un gruppo che possa trovare insieme strumenti per aumentare la consapevolezza
- Costruire un gruppo che possa essere attore del cambiamento

---

<sup>41</sup> Disponibili nel Toolkit

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Capacità di sostenere autonomia e responsabilità degli studenti nel lavoro sul campo

### Competenze generali:

- Gestione e sviluppo del lavoro di comunità e dei processi partecipativi
- Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE

Accogliere le persone partecipanti e scegliere un'attività rompighiaccio per dare un tono positivo e conoscersi. Breve panoramica degli obiettivi del workshop.

### BLOCCO 2 - STRUTTURARE IL LAVORO DI GRUPPO ATTRAVERSO LA PIANIFICAZIONE E LA PARTECIPAZIONE: LA METODOLOGIA DEL WORLD CAFÉ

Per essere efficace e sostenibile nel tempo, l'attivazione della comunità richiede il coinvolgimento diretto e attivo di tutti i membri. Per fare questo, quindi, è necessario creare spazi sicuri e inclusivi che promuovano la reale partecipazione delle persone, ma che siano anche in grado di rimettere in circolazione gli interessi, i desideri e le idee delle persone, in particolare di quelle soggettività i cui interessi e bisogni tendono ad essere sottorappresentati.

In questa prospettiva, la metodologia del world café può consentire la creazione di spazi partecipativi.

Inoltre, per l'attivazione di una comunità e per motivare la sua azione, è importante mettere i desideri al centro e lavorare sull'immaginario collettivo delle persone partecipanti per creare nuovi spazi e forme di azione.

### **Cos'è la metodologia del world café e come utilizzarla?**

Il World Café è una metodologia semplice ed efficace che mira a stimolare la creatività e la condivisione, nonché l'apprendimento e la generazione di cambiamento, attraverso il lavoro in sottogruppi<sup>42</sup>.

### **ATTIVITÀ 1 - WORLD CAFÈ: DESIDERI, CAMBIAMENTI E IMMAGINAZIONE+**

#### **WORLD CAFE**



*Cafetería del Mundo*<sup>43</sup>

#### **FASE 1.1 - Divisione in sottogruppi**

Ogni tavolo ha una grande lavagna posta al centro, con pennarelli, post-it e altri materiali utili per scrivere, disegnare e colorare le idee che emergono. È importante che sia i facilitatori/facilitatrici che le persone partecipanti (se vogliono) abbiano a disposizione materiale di scrittura, perché attraverso la scrittura prende forma il "pensiero collettivo".

#### **FASE 1.2 - Porre le domande, fare brainstorming e cambiare tavolo**

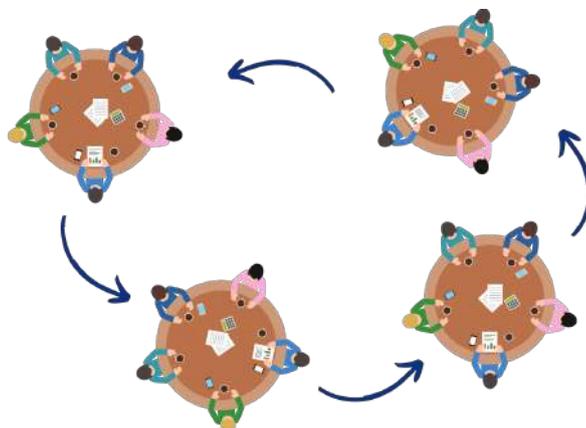
(45 minuti per il lavoro al tavolo: circa 15 minuti per tavolo → 5 minuti per domanda → circa 1 minuto per domanda per partecipante)

---

<sup>42</sup>Cfr. allegato

<sup>43</sup> fonte: <https://c8.alamy.es/compit/rr1129/world-cafe-illustrazione-rr1129.jpg>

L'attività può iniziare con una o più domande generative aperte, ogni domanda corrisponde a un "tavolo" diverso. Dopo aver risposto alla domanda, il gruppo cambia tavolo per rispondere a quella successiva. Ad ogni tavolo, ci sono uno o più facilitatori/trici, che rimangono fissi su un tavolo tematico<sup>44</sup>.



È importante che le domande siano adattate in base alla lingua e all'argomento del gruppo. L'importante è che l'insieme delle domande sia in grado di toccare i seguenti argomenti: desideri, obiettivi, ostacoli e soluzioni, ma anche di liberare le risorse creative degli individui lavorando sull'immaginazione.

- Cosa ti motiva a essere qui oggi? Quali desideri ti muovono?
- Quale cambiamento vorresti apportare e come immagini la tua vita, la tua comunità e la società se questo cambiamento dovesse essere realizzato?
- Quali sono i problemi che ostacolano questo cambiamento? E quali soluzioni proporresti?

Le persone partecipanti sono invitate a identificare 2-3 problemi e 2-3 soluzioni.

Per promuovere l'attivazione e la motivazione del gruppo, è importante strutturare un momento iniziale di brainstorming in cui si inizia con i desideri e il cambiamento che il gruppo vorrebbe realizzare, lavorando così anche sull'immaginazione.

I facilitatori/le facilitatrici del tavolo devono:

- Prendere nota di tutto ciò che emerge su una lavagna, posta al centro del tavolo;
- Predisporre un resoconto di ogni tavolo;
- Chiedere l'intervento di tutte le persone partecipanti;

---

<sup>44</sup>Cfr. allegato

- Se possibile, monitorare che tutte abbiano la possibilità di esprimersi per lo stesso periodo di tempo.

### **FASE 1.3 - Feedback plenario**

Infine, ogni facilitatore/trice restituisce in plenaria ciò che è emerso dal gruppo con l'aiuto dei cartelloni. In questo modo, la metodologia stimola la partecipazione attiva di tutte le persone lavorando in sottogruppi, ma allo stesso tempo consente lo scambio di idee e opinioni tra un gran numero di persone. (5 minuti per tavolo)

15 minuti di pausa

## **BLOCCO 3 - SENSIBILIZZAZIONE E ATTIVAZIONE COMUNITARIA TENUTA DAL GRUPPO**

Fino ad ora, ci siamo presi molto tempo per costruire il nostro gruppo, ragionando insieme sui leader e sulle capacità di leadership, riconoscendo il nostro valore in un gruppo e parlando del nostro immaginario collettivo, dei desideri, degli obiettivi e dei cambiamenti che vogliamo portare avanti.

Ora possiamo iniziare a parlare di come questo gruppo possa andare oltre i suoi confini.

Possiamo iniziare a chiedere come possiamo sensibilizzare e attivare una comunità. Per lavorarci, è infatti necessario aver creato un gruppo che possa ascoltarsi attivamente, creare uno spazio accogliente di idee e lavorare sui suoi obiettivi e sulla sua visione.



## **ATTIVITÀ 2 - COME POSSIAMO ORA SENSIBILIZZARE INSIEME?**

Attività di gruppo

### **FASE 2.1 - Guardare oltre di noi: attaccare il cartellone dell'Unità 1**

Usiamo tutto il tempo di questa attività per lavorare su di noi come gruppo e membri. Ora che siamo un collettivo di valori, è tempo di superare i nostri confini.

Tenere a mente le attività dell'Unità 1 che abbiamo svolto insieme. Prendere il cartellone dell'Unità 1 come qualcosa da cui partire e attaccarlo al muro.

### **FASE 2.2 - Iniziare a pensare: Come possiamo sensibilizzare insieme?**

Cercare di rispondere alla domanda: "Come possiamo sensibilizzare insieme?"

Prendere come riferimento il cartellone che abbiamo creato nell'Unità 1.

Ci vuole un po' di tempo e spazio per iniziare a ragionare su questa domanda. Le risposte sono un primo passo, non dovrebbero essere complete e raggiungere l'obiettivo. Sono necessarie per aiutarci a capire che dopo aver ragionato all'interno del nostro gruppo, dobbiamo iniziare a pensare alla comunità. Apriamo un dibattito a riguardo e facilitiamo la discussione.

## **BLOCCO 4 - DALLA STRATEGIA ALLA PRATICA: GLI STRUMENTI**

Dopo aver ragionato collettivamente sul cambiamento desiderato e aver discusso alcune delle nostre impressioni su come aumentare la consapevolezza, è importante pensare agli strumenti per implementarlo e comunicarlo all'esterno.

## **ATTIVITÀ 3 - COME POSSIAMO COMUNICARE LA NOSTRA IMMAGINAZIONE?**

Il formatore/trice o facilitatore/trice prepara in precedenza un cartellone con scritte le domande aperte.

Le domande sono:

- Quali sono gli strumenti che hai o di cui hai bisogno per comunicare i tuoi desideri, obiettivi e visione della tua vita-comunità-società al di fuori di questo gruppo?
- Come puoi comunicare la tua immaginazione alla tua comunità di appartenenza?
- Come puoi comunicare la tua immaginazione a una comunità a cui non appartieni?

### FASE 3.1 - Spiegazione

Il facilitatore/trice spiega l'attività e appende i cartelloni, chiedendo alle persone partecipanti di pensare a 2-3 risposte per domanda, ogni risposta deve essere scritta su un post-it diverso.

### FASE 3.2 - Tempo di rispondere

Invitare le persone partecipanti a scrivere le loro risposte sui post-it.

Questa metodologia stimola il contributo attivo di ciascuna persona partecipante, consentendo a tutti di esprimere idee e pratiche.

### FASE 3.3 - Attaccare i post-it

Le persone partecipanti sono quindi invitate a incollare i post-it sui cartelloni.

### FASE 3.4 - Sottogruppi di post-it

Il facilitatore/trice raggruppa i post-it in sottogruppi, in base alla rilevanza del post-it, che può essere simile o ricondurre allo stesso ragionamento.

### FASE 3.5 - Lettura e restituzione

Dopo aver fatto ciò, il facilitatore/trice legge e analizza le risposte in plenaria, restituendole al gruppo.



## 8. Processi metodologici

Educazione non frontale, educazione non formale, educazione peer-to-peer, Learning by Doing.

La metodologia a volte mescola quadri teorici con la pratica, ma quasi tutti gli argomenti sono svolti con l'apprendimento basato sulle attività.

Strumenti metodologici: Discussione in gruppo, discussione in sottogruppi, forme di espressione collettive e individuali, metodologie di apprendimento non-formale come il pensiero critico, problem solving, apprendimento cooperativo, domande aperte, pensiero collettivo, lavoro in sottogruppi, strategia di autovalutazione, metodologia del world café.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

I formatori/formatrici dovrebbero preferibilmente avere precedenti esperienze e conoscenze nei settori della sensibilizzazione e dell'attivazione della comunità e dovrebbero avere esperienza nella gestione dei gruppi. Devono usare un linguaggio non discriminatorio e inclusivo ed essere anche in grado di creare uno spazio sicuro e aperto.

Possono esserci alcuni formatori/trici per spiegare il contesto e alcuni facilitatori/trici per supervisionare il lavoro e facilitare alcune discussioni.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è di 1 facilitatore/trice-formatore/trice ogni 5 partecipanti. È importante avere 1 formatore/trice in ogni sottogruppo per facilitare e supervisionare il lavoro.

## 11. Valutazione

Le persone partecipanti si auto-valuteranno con un questionario di valutazione (Allegato). Si concentrerà sul raggiungimento degli obiettivi di formazione e sulla comprensione dei contenuti.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

World café: creare uno spazio sicuro e inclusivo che promuova la reale partecipazione delle persone.

È importante che le domande siano adattate in base alla lingua e all'argomento del gruppo.

## Unità #3 - Narrazioni: creare e comunicare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Sensibilizzazione e attivazione comunitaria.

### 2. Descrizione

Questa unità è suddivisa in cinque attività:

Questa unità è finalizzata a creare narrazioni insieme e ad aumentare la consapevolezza attraverso queste. È suddivisa in cinque attività, di cui la prima è l'introduzione che comprende un rompighiaccio o un energizzante. Si passa quindi alla seconda attività "Cos'è una narrazione", in cui discuteremo di narrazioni e storie, interpretazioni della realtà, come costruire una narrazione collettiva a partire da chi siamo e cosa vogliamo essere e narrazioni politiche. Dopodiché, potremo "creare una storia di attivismo" e "creare una comunicazione collettiva" (immagina di essere...). Ultimo ma non meno importante, la quinta attività consiste nel creare una narrazione collettiva, fatta da e di noi.

### 3. Durata

L'unità dura 3 ore e 30 minuti, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	15 minuti
Blocco 2: Cos'è una narrazione	40 minuti
Attività 1: Creare una storia di "attivismo"	1 ora e 10 minuti
Attività 2: Creare una comunicazione collettiva: Immagina di essere...	40 minuti
Attività 3: Creare la nostra narrazione collettiva	45 Minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- **Luogo:** un ampio spazio per riunioni che consenta la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti.
- **Tecnologia:** proiettore e schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e accesso ad internet.
- **Risorse online:** useremo il manuale "[WE CAN! Taking Action against Hate Speech through Counter and Alternative Narratives](#)" (de Latour, Perger, et al., 2017) come risorsa per questa Unità.
- **Strumenti di valutazione:** questionari o sondaggi di valutazione pre e post-formazione per le persone partecipanti<sup>45</sup>.

## 5. Obiettivi

- Permettere al gruppo di creare la propria narrazione per sensibilizzare dentro e fuori la comunità
- Fornire competenze per comunicare collettivamente lo scopo del gruppo
- Lavorare con e stimolare l'attivismo e lavorare su come raccontare la causa
- Creare un impatto nella comunità e fuori dalla comunità

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Gestione e sviluppo del lavoro di comunità e dei processi partecipativi
- Capacità di far fronte alla demotivazione degli studenti

---

<sup>45</sup> Disponibili nel Toolkit

### Competenze specifiche:

- Capacità di sostenere autonomia e responsabilità degli studenti nel lavoro sul campo

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1 - INTRODUZIONE

Accogliere le persone partecipanti e scegliere un'attività rompighiaccio per dare un tono positivo e conoscersi.

Breve panoramica degli obiettivi del workshop.

### BLOCCO 2 - COS'È UNA NARRAZIONE

Definizione:

*"Le narrazioni sono importanti per definire, rafforzare o modificare le strutture di potere sociale e politico ineguali, che sostengono e legittimano i discorsi d'odio e tutte le forme di discriminazione ed estremismo"*

Il termine narrazioni è spesso usato come sinonimo di storie, ma le narrazioni contengono molto spesso molti più elementi di quest'ultime. Nabokov dichiarò: "Se ti dico che il re è morto, e poi la regina è morta, non è una narrazione; questa è la trama. Ma, se ti dico che il re è morto, e poi la regina è morta di crepacuore, questa è una narrazione".

C'è infatti un elemento cruciale che distingue il primo dal secondo: il rapporto tra le molteplici storie e gli eventi che aiutano a dare loro un senso, collocandoli in un quadro narrativo più ampio.

#### La nostra interpretazione della realtà

In effetti, le narrazioni sono costruite sulla base della nostra interpretazione della realtà, sui nostri schemi mentali. Inoltre, un altro elemento fondamentale delle narrazioni è che, dando ordine agli eventi della realtà, la creano. Le narrazioni quindi ci danno anche accesso alla possibilità di immaginare la realtà e quindi ci permettono di immaginare il cambiamento.

Di conseguenza, una narrazione ci dà accesso a: i nostri schemi mentali, le nostre convinzioni e le nostre emozioni - che abbiamo scoperto prima insieme con l'attività del World Café.

In questa prospettiva, quindi: "le narrazioni contano perché influenzano il modo in cui le persone pensano. Servono da guida per le loro decisioni e azioni"<sup>46</sup> e possono guidare il cambiamento sociale attraverso la propria immaginazione.



### **Come costruire una narrazione collettiva, a partire da chi siamo e cosa vogliamo essere.**

Le narrazioni sono composte da diversi elementi, alcuni espliciti e altri impliciti.

Gli elementi principali di una narrazione sono:

- 1) *Struttura*: è composta da tre momenti, il primo è il momento iniziale, che viene interrotto da un conflitto o da un dilemma (secondo momento), terminando con la sua risoluzione o trasformazione (momento finale).
- 2) *Personaggi*: ci sono i protagonisti che possono essere presentati come eroine, spesso accompagnati dagli antagonisti
- 3) *Contesto*: contesto socio-culturale e storico in cui la narrazione assume significato
- 4) *Relazioni*: connessione tra i personaggi, la loro relazione può essere positiva o negativa
- 5) *Significato*: Diversamente dalla trama, dalla storia e dalla cronaca, una narrazione presenta una connessione tra i personaggi principali, il loro comportamento e le loro azioni (una storia individuale) al contesto generale e al quadro più ampio (storia collettiva)<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> WECAN! Pag-54

<sup>47</sup>Ivi, p. 62-64

Inoltre, ci sono anche narrazioni politiche e sociali, che hanno caratteristiche distintive, si distinguono per il fatto che possono influenzare profondamente l'opinione pubblica e sono un forte strumento di sensibilizzazione e consapevolezza.

Presentano tre dimensioni chiave<sup>48</sup>: (Allegato)

- La dimensione emotiva: le emozioni più comunemente utilizzate sono la paura, la speranza e la rabbia. Le emozioni collegano le persone alle storie;
- La dimensione spaziale: permette allo spettatore di trovare il proprio posizionamento e la propria prospettiva all'interno del contesto complessivo della storia;
- La dimensione temporale: che permette un collegamento tra il passato, le ragioni e le origini del momento di sconvolgimento al presente e al futuro<sup>49</sup>.

### Narrazioni politiche: "Yes we can"

Nel 2008, Obama, come parte della sua campagna elettorale per la presidenza negli Stati Uniti, ha usato uno slogan semplice, inclusivo e diretto, vale a dire "Yes, we can" (Sì, possiamo). Questo slogan era solo la punta di un iceberg narrativo complesso e potente, legato alla storia personale di Obama, che però è legata a una storia collettiva più ampia, quella delle minoranze negli Stati Uniti e soprattutto quella degli afroamericani.

Il famoso slogan si riferisce quindi a una narrazione che può essere descritta come inclusiva, a differenza della precedente narrazione "ci rubano il lavoro" che è esclusiva in quanto contro qualcun altro.



Per quanto riguarda i 5 elementi presenti nella narrazione, possiamo innanzitutto notare che il personaggio è "noi", implicitamente quindi c'è anche un "loro" opposto. In questo caso, le relazioni sono in conflitto perché "crediamo di potere"<sup>50</sup> mentre "qualcun altro pensa che non possiamo, che non potremmo". Il contesto a cui questa narrazione si riferisce è quello dell'ottimistica cultura statunitense. Mentre la struttura consiste nel

---

<sup>48</sup>P. 65

<sup>49</sup> Ibidem.

<sup>50</sup>Ivi, p. 73.

momento iniziale (1) in cui "qualcosa è impossibile", nel momento dirompente (2) in cui "sosteniamo che è invece possibile" e infine nel momento conclusivo (3) in cui "lo renderemo sicuramente possibile". Infine, l'ultimo elemento, vale a dire il significato della storia, può essere affermato come segue: "Gli Stati Uniti sono un paese di opportunità. Il duro lavoro e l'ottimismo rendono tutto possibile. La storia di Obama può diventare un modello (dal macro al micro)"<sup>51</sup>. Mentre per quanto riguarda le tre dimensioni politiche, quella spaziale si riferisce a un "noi" che è aperto perché tutti possono entrare ed essere parte di esso ed entrare a far parte della nostra storia.

Mentre quello temporale consiste in un prima, in cui "qualcuno pensava che non potessimo" <sup>52</sup>e un dopo in cui "dimostreremo che possiamo". Infine, nello slogan "Yes we can" l'emozione prevalente è quella della speranza.

### **Narrativa relativa all'alimentazione e all'agricoltura:**

Heifer International è un'organizzazione che lavora a livello globale per porre fine alla fame e alla povertà attraverso l'agricoltura sostenibile, responsabilizzando le comunità fornendo bestiame e formazione in pratiche agricole sostenibili dal punto di vista ambientale. Il loro modello si concentra su soluzioni a lungo termine, non su aiuti a breve termine, e sottolinea l'importanza dello sviluppo della comunità e della sicurezza alimentare.

#### **Elementi della loro narrazione:**

- 1) **Carattere:** "Noi" (comunità rurali e Heifer International) contro "Loro" (coloro che credono che la sicurezza alimentare e la povertà siano problemi insormontabili).
- 2) **Contesto:** La sfida della fame, della povertà e dell'insicurezza alimentare nei Paesi in via di sviluppo e la convinzione che l'empowerment attraverso l'agricoltura sostenibile possa rendere possibile il cambiamento.
- 3) **Struttura:**
  - a. **Momento iniziale:** La convinzione che superare la fame e la povertà sia impossibile.
  - b. **Momento dirompente:** Heifer International presenta la possibilità di cambiare attraverso l'agricoltura sostenibile e l'empowerment della comunità.
  - c. **Momento conclusivo:** la prova che il cambiamento è realizzabile con le giuste risorse, con conseguente autosufficienza e maggiore sicurezza alimentare.

---

<sup>51</sup> Ibidem.

<sup>52</sup> Ibidem.

- 
- 4) **Significato della storia:** La storia della speranza, dell'empowerment e della sostenibilità, a dimostrazione che le giuste soluzioni possono rompere il ciclo della povertà e della fame.
  - 5) **Slogan:** "Insieme, possiamo porre fine alla fame e alla povertà e prenderci cura della terra", incarnando un messaggio di speranza, collaborazione e cambiamento sostenibile.

## ATTIVITÀ

### Introduzione

Storie e slogan sono la punta dell'iceberg narrativo.

Raccontare storie è più efficace che raccontare statistiche, dati, ecc. Ecco perché ha senso lavorare su storie e auto-narrazioni, che sono strumenti più facili e immediati da costruire individualmente e all'interno dei gruppi.

Le seguenti parti costituiranno quindi attività pratiche per la costruzione di narrazioni e storie collettive.

## ATTIVITÀ 1 - CREARE UNA STORIA DI "ATTIVISMO"

(1 ora e 10 min)

Lavoro di gruppo

### **FASE 1.1 - Divisione in sottogruppi**

Dividere il gruppo in sottogruppi di 7 persone.

### **FASE 1.2 - Spiegazione: elementi dell'arco narrativo**

Dare ad ogni sottogruppo un documento pre-scritto che indichi gli elementi dell'arco narrativo (Allegato)

Spiegare che per creare una storia è necessario avere questi elementi.

#### Elementi dell'arco narrativo:

- Contesto: tempo, ambiente → quando e dove
- Personaggio/i primario/i → chi
- Missione: cosa deve fare il/la protagonista, lo scopo → cosa

- Antagonista/i: la persona/le persone che cercano di sabotare il/la protagonista e la missione → contro chi
- Personaggio/i di supporto: qualcuno che aiuterà il/la protagonista → con chi
- Evento imprevisto: si è verificato qualcosa di imprevisto → un ostacolo
- End: come è finita

### **FASE 1.3 - Chiedi qualche esempio**

Invita le persone partecipanti a fornire 2-3 esempi di storie - come fiabe, film o libri - che conoscono e individuare insieme gli elementi di queste storie.

### **FASE 1.4 - Attività da svolgere**

L'attività verrà svolta su dei fogli (figura sopra in Allegato).

Ogni membro del gruppo (7 membri) deve scrivere su uno degli elementi (7 elementi).

- Il primo membro scriverà il Contesto e poi piegherà all'indietro la prima linea del foglio con il contesto, per coprirlo.
- Il membro passerà il foglio al secondo, che - senza guardare ciò che è stato scritto prima - scriverà il/i personaggio/i primario/i...
- E così via...

Ogni membro scriverà il suo pezzo di storia, senza conoscere i pezzi degli altri. Il formatore/trice o facilitatore/trice dovrebbe chiarire che non si deve parlare o dare consigli.

C'è solo una sola "regola": una storia di "attivismo"

La missione deve essere qualcosa su questioni sociali/comunitarie per cui lottare, da attivare.

La missione deve essere qualcosa per cui combattere, come un'ingiustizia, un problema sociale o una questione comunitaria, per cui il/la protagonista deve attivarsi.

Questa indicazione è utile per far loro pensare a creare una storia che sia reale, che possa essere quotidiana, qualcosa che incontrano durante le loro esperienze o di cui hanno sentito parlare.

Assicurati che tutte le persone partecipanti abbiano compreso questa "regola".

### **FASE 1.5 - Tempo di scrittura e lettura**

Quando ogni membro ha scritto il proprio elemento, lasciare tempo al gruppo di leggere la storia insieme.

### **FASE 1.6 - Risposta: Qual è la morale della storia?**

- Invitare i sottogruppi a rispondere alla domanda: Qual è la lezione della storia?
- Dare alle persone partecipanti un post-it su cui scrivere la risposta.
- Il formatore/trice o facilitatore/trice deve tenere presente che la discussione è aperta e lo spazio è sicuro.

### **FASE 1.7 - Esposizione al gruppo**

Invitare i sottogruppi a scegliere un rappresentante che legga la storia e i post-it con la morale. Attaccare il post-it su un cartellone.

### **FASE 1.8 - Spiegazione**

Spiegare alle persone partecipanti qual è la morale di questa attività:

Ora abbiamo capito che per creare una storia è necessario avere elementi diversi per renderla coerente e fluida. Abbiamo imparato che ognuno di noi può creare un elemento di una storia.

La missione era qualcosa da attivare o per cui lottare: ci eravamo collegati con la nostra visione e immaginazione del cambiamento che desideriamo, di cui abbiamo parlato nell'Unità 2.

La morale di questa attività non è creare una storia fantastica, ma creare una storia collettiva in cui possano imparare quali sono gli elementi di questa storia di "attivismo" e ritrovare questi elementi nella nostra storia.

## **ATTIVITÀ 2 - CREARE UNA COMUNICAZIONE COLLETTIVA: IMMAGINA DI ESSERE...**

### **Lavoro in sottogruppi**

- 1) Dividere in sottogruppi (5 min):** dividere in sottogruppi di 5 persone.
- 2) Scegliere una missione (5 min):** scegliere una missione dell'attività 1 o crea una nuova missione, che deve essere collegata a un problema sociale/comunitario per cui combattere/attivarsi.

- 3) Immagina di essere (15 min):** immagina ora di essere un gruppo di attivisti in questa Missione che deve comunicare la propria causa al di fuori.

Cercare di rispondere a queste domande:

- A chi vogliamo comunicare la nostra causa?
- Con quali strumenti possiamo comunicare la nostra causa?
- Che tipo di impatto e cambiamento vogliamo ottenere?

Scrivere brevemente le risposte su tre post-it.

- 4) Ritorno al gruppo (15 min):** invitare i sottogruppi a scegliere un rappresentante che legga le risposte e attacchi i post-it su un cartellone.

### ATTIVITÀ 3 - CREARE LA NOSTRA NARRAZIONE COLLETTIVA

Lavorare tutti insieme + facilitatore/trice o formatore/trice

#### FASE 3.1 - Chi siamo

Ora ragioniamo sui noi stessi. Invitare le persone partecipanti a rispondere collettivamente alla domanda, prendendo come riferimento gli elementi dell'arco narrativo.

- Quali sono gli Elementi della **nostra** narrazione?

Costruire una mappa con i suggerimenti del gruppo, riunendo i cartelloni dell'Unità 1 e 2.

#### Elementi dell'arco narrativo:

- Contesto (5 minuti) Qual è il nostro contesto?

#### > IL GRUPPO

Invitali a riflettere sul tempo e sull'ambiente reale in cui vivono; Descrivere insieme le caratteristiche del nostro tempo e spazio.

- Protagonista/i (10 min) Chi è il personaggio principale?

#### > IL FACILITATORE/TRICE:

Noi siamo il personaggio principale della nostra narrazione!

Prendere come riferimento l'Unità 1 e prendere come riferimento i cartelloni creati con tutte le attività.

Con le attività precedenti, abbiamo lavorato su come guidare un gruppo e su quali sono le capacità di leadership del nostro gruppo:

- **Attività 1** - Leader e capacità di leadership
- **Attività 2** - Capacità di leadership nel mio gruppo

Poi abbiamo lavorato su noi stessi, con:

- **Attività 3** - Empowerment: il gruppo e io

E alla fine, abbiamo lavorato sul nostro gruppo, con:

- **Attività 4** - Un gruppo composto da noi

Questo gruppo è il personaggio principale della nostra narrazione. Fatta dei nostri valori, delle nostre competenze, delle nostre debolezze e dei nostri punti di forza.



- Missione (10 min) Qual è la nostra missione?

#### > IL FACILITATORE/TRICE:

La nostra missione è comunicare e sensibilizzare sui nostri desideri, i nostri obiettivi, la nostra immaginazione e il cambiamento che vogliamo portare.

Prendere come riferimento l'Unità 2 e i cartelloni creati con tutte le attività.

Abbiamo lavorato sulla nostra immaginazione con:

- **Attività 1** - World Café: desideri, cambiamenti e immaginazione

Poi abbiamo ragionato su come comunicare la nostra missione, con l'attività:

- **Attività 2** - Come possiamo ora sensibilizzare insieme?
- **Attività 3** - Come possiamo comunicare la nostra immaginazione?



- Antagonista/i (5 minuti)

#### > IL GRUPPO

Ragionare con il gruppo su chi può essere l'antagonista della nostra missione.

- Chi sono i nostri antagonisti? Personaggi di supporto (5 minuti)

#### > IL GRUPPO

Il personaggio di supporto può anche non-umano, come ad esempio gli strumenti della nostra comunicazione.

- Chi può essere il nostro personaggio di supporto?

#### FASE 3.2 - Sul nostro percorso (10 min)

##### > IL FACILITATORE/TRICE:

Non possiamo prevedere cosa accadrà, quale può essere l'evento inaspettato del nostro percorso e come sarà la fine.

- Evento imprevisto
- Fine

Ma fino ad ora, abbiamo costruito qualcosa. Siamo nel bel mezzo del nostro percorso, del nostro arco narrativo. Dobbiamo mantenere il nostro gruppo solido e coeso, raggiungere la nostra missione e sensibilizzare sul cambiamento che vogliamo portare. Abbiamo costruito una narrazione collettiva di noi stessi e possiamo iniziare il nostro percorso per raggiungere la nostra missione!



## 8. Processi metodologici

Educazione non frontale, educazione non formale, educazione peer-to-peer, Learning by Doing.

La metodologia a volte mescola quadri teorici con la pratica, ma quasi tutti gli argomenti sono svolti con l'apprendimento basato sulle attività.

Strumenti di metodologia: discussione di gruppo, discussione di sottogruppo, forma di espressione personale e collettiva, metodologie di apprendimento non formale come pensiero critico, risoluzione dei problemi, apprendimento di gruppo cooperativo e strategia di autovalutazione.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

I formatori/formatrici dovrebbero preferibilmente avere precedenti esperienze e conoscenze nei settori della sensibilizzazione e dell'attivazione della comunità e dovrebbero avere esperienza nella gestione dei gruppi. Devono usare un linguaggio non discriminatorio e inclusivo ed essere anche in grado di creare uno spazio sicuro e aperto.

Possono esserci alcuni formatori/trici per spiegare il contesto e alcuni facilitatori/trici per supervisionare il lavoro e facilitare alcune discussioni.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è 1 facilitatore/trice o formatore/trice ogni 10 partecipanti. È consigliabile che ci sia un facilitatore/una facilitatrice per sottogruppo per supervisionare il lavoro e facilitare alcune discussioni.

## 11. Valutazione

Le persone partecipanti si auto-valuteranno con un questionario di valutazione (Allegato). Si concentrerà sul raggiungimento degli obiettivi di formazione e sulla comprensione dei contenuti.

## 5. Soluzioni per l'economia circolare

### 5.1. Breve descrizione del modulo

Titolo del modulo: **Soluzioni per l'economia circolare**

Obiettivi:

#### Obiettivi principali

- Illustrare le basi dell'economia circolare e le sue applicazioni pratiche; mostrare degli esempi reali di economia circolare e sottolineare l'importanza della formazione professionale nel fornire una preparazione a chi intende intraprendere una professione nel campo dell'economia circolare.

#### Obiettivi secondari

- Fornire a chi segue dei corsi di formazione professionale le conoscenze, le competenze e le informazioni necessarie per partecipare e contribuire alla transizione verso modelli di economia circolare in Europa e non solo.

Competenze affrontate:

#### Competenze specifiche

- Economia circolare: utilizzo delle risorse energetiche, impatto del packaging, innovazioni tecnologiche

### Competenze generali

- Capacità di ascolto
- Capacità di apprendere (capacità di acquisire e ampliare le proprie conoscenze e tecniche legate alle proprie mansioni, fare proprie e applicare informazioni, sistemi e metodi di lavoro nuovi)
- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e sostenere concetti, idee e situazioni, e distinguere fallacie logiche e contraddizioni)

Durata indicativa (in ore)

9 ore, così distribuite:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
3 ore	3 ore	3 ore

### 5.2. Gruppi target

Il modulo sulle soluzioni per l'economia circolare è rivolto ai seguenti profili riportati nel rapporto sui percorsi professionali contenuto nel quadro di riferimento delle competenze.

<b>Gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinatore/trice &amp; Project Manager</li></ul>
<b>Area della produzione e della raccolta delle eccedenze</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinatrice/tore dell'area della produzione</li><li>• Agricoltore/trice o assistente agricola/o</li><li>• Coordinatrice/tore della raccolta delle eccedenze</li><li>• Tecnica/o della logistica nell'ambito della raccolta delle eccedenze</li></ul>
<b>Area della trasformazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabile dell'organizzazione della cucina e della trasformazione alimentare</li><li>• Assistente alla trasformazione alimentare</li></ul>
<b>Area della logistica, della distribuzione e dello stoccaggio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabile della logistica, della distribuzione e dello stoccaggio</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Addetta/o alla logistica o magazziniera/e</li> </ul>
<b>Ambito educativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale</li> <li>• Educatrice/tore scolastica/o</li> </ul>

Inoltre, il modulo è stato pensato per le formatrici e i formatori di percorsi professionali specializzati nel campo degli studi economici, dell'imprenditoria o del settore alimentare. Tali soggetti dovrebbero essere in possesso di conoscenze approfondite nel campo dell'imprenditoria ed avere il desiderio di studiare in maniera approfondita il modello dell'economia circolare nel loro ambito di interesse. In questo modo potranno creare dei corsi per persone interessate a intraprendere una carriera nel campo dell'economia verde

### 5.3 Metodologia

Il modulo propone diversi metodi di apprendimento coinvolgenti e interattivi, pensati per accontentare diversi stili di apprendimento e favorire la memorizzazione. Si apre con delle lezioni teoriche e delle discussioni volte a creare una base di conoscenze sui principi dell'economia circolare per permettere alle persone partecipanti di afferrare rapidamente i concetti.

Il modulo è incentrato su attività dinamiche e interattive che prevedono l'analisi di casi studio e dibattiti. Questo approccio pratico consentirà alle persone partecipanti di entrare in contatto con esempi pratici e di vedere come vengono di fatto applicati i principi dell'economia circolare. Si tratta di un modo molto efficace per unire teoria e pratica e promuovere una conoscenza più approfondita della materia.

Le sessioni di domande e risposte sono integrate in maniera strategica per incoraggiare la partecipazione attiva e stimolare il pensiero critico. Le persone partecipanti avranno l'opportunità di chiedere dei chiarimenti e di prendere parte a discussioni significative volte ad approfondire meglio gli argomenti.

Nel loro insieme questi metodi di apprendimento innovativi contribuiscono non solo ad arricchire il bagaglio di conoscenze, ma anche a creare delle esperienze di apprendimento interattive e informative, rendendo l'economia circolare un tema accattivante e d'impatto.

## 5.4. Strumenti

Per lo svolgimento delle attività di questo modulo sono necessarie le seguenti risorse:

- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)



## 5.5. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- Tecnologia: un computer e un proiettore. Accesso a Internet.
- Luogo: Si consiglia che le attività si svolgano in un'area spaziosa per garantire che i gruppi di lavoro possano sedersi attorno a tavoli diversi e lavorare senza indisturbati.

## 5.6. Accessibilità

Per quanto attiene all'accessibilità, la prima attività che potrebbe porre alcuni problemi è la ricerca online. Tuttavia, dal momento che le persone partecipanti collaborano all'interno dei gruppi, le persone che ne fanno parte possono assistere chi ha delle difficoltà. Le altre attività, quali dibattiti e presentazioni, sono accessibili e possono essere modificate per rispondere a bisogni ed esigenze differenti.

È importante che insegnanti, facilitatrici e facilitatori siano bene informati rispetto ai requisiti e ai provvedimenti da adottare fin dall'inizio del corso. Per fare ciò suggeriamo di inserire un questionario nel processo di registrazione che consenta alle persone partecipanti di descrivere le proprie esigenze. Questo approccio proattivo fa sì che siano messe in campo le misure necessarie fin dall'inizio, contribuendo alla creazione di un ambiente di apprendimento inclusivo e accogliente.

## 5.7. Altri meccanismi di inclusione

Questa attività non ha meccanismi di inclusione predefiniti, in quanto potrebbero variare a seconda dell'istituzione ospitante. Il modulo è progettato per essere inclusivo e accogliente per tutte le persone partecipanti e molti dei materiali sono accessibili in varie lingue per accogliere persone provenienti da diversi background culturali. Inoltre, i facilitatori dovrebbero essere preparati ad assistere le persone partecipanti che affrontano barriere linguistiche, utilizzando strumenti come DeepL o Google Translate per i siti Web per garantire che i materiali siano accessibili a tutti quando necessario.

## 5.8. Ulteriori indicazioni

### 5.8.1. Materiali e risorse esistenti (in inglese)

- [Corsi sull'economia circolare | Ellen Macarthur Foundation](#)
- [Circular guide: your circular economy training](#)

#### **Unità 1**

- [Eliminate waste and pollution](#)
- [Circulate products and materials \(at their highest value\)](#)
- [Regenerate nature](#)
- [Food and the circular economy – deep dive](#)
- [Circular Economy and Food | Ellen MacArthur Foundation](#)
- <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive>
- [I cinque vantaggi dell'economia circolare nel settore agroalimentare](#)
- [Completare il quadro d'insieme: progettare un sistema agroalimentare che rispetti la natura e il clima](#)

#### **Unità 2**

- [Cities and a circular economy for food – overview](#)
- [Transforming our food system can tackle climate change, and cities play a leading role](#)
- [Transforming city food systems for circular economy](#)
- [The role of restaurants The role of restaurants in a circular urban food system](#)
- [London Cross-cutting collaboration to transform the food system: London](#)
- [Milan Collaborating to change local food systems: Milan](#)
- [Brussels https://emf.thirdlight.com/file/24/P-UFI1YP4iZY2JP-If8P-0p5E/Focus-City-Brussels-Belgium.pdf](https://emf.thirdlight.com/file/24/P-UFI1YP4iZY2JP-If8P-0p5E/Focus-City-Brussels-Belgium.pdf)

#### **Unità 3**

- [What are circular jobs? - Jobs & Skills in the Circular Economy Programme](#)
- [Circular Startup Index](#)
- [Circular Jobs Monitor](#)
- [Circular Startup Index](#)
- [Circular Economy | UNjobs](#)

## Unità #1 - Introduzione all'economia circolare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Soluzioni per l'economia circolare.

### 2. Descrizione

In questa unità le persone partecipanti impareranno a conoscere il concetto di economia circolare nel contesto del sistema agroalimentare. Approfondiranno le loro conoscenze mediante lo studio di casi e la discussione.

### 3. Durata

L'unità durerà 2 ore e 30 minuti, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione	40 minuti
Attività 1: Benefici della produzione alimentare circolare	20 minuti
Attività 2: Economia circolare in azione	1 ora e 30 minuti

### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio per riunioni che consente la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti
- Tecnologia: un proiettore e uno schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e l'accesso a una stampante. Connessione Internet.
- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

## 5. Obiettivi

### Competenze specifiche:

- Fornire alle persone partecipanti una comprensione completa dell'economia circolare nel contesto della produzione alimentare.
- Capacità di definire e spiegare i concetti e i principi fondamentali dell'economia circolare per quanto riguarda l'industria alimentare.
- Riconoscere i benefici della produzione alimentare circolare, che comprende la sostenibilità ambientale, la redditività economica e la responsabilità sociale
- Sviluppare la capacità di analizzare e identificare le applicazioni reali delle pratiche circolari nel settore della produzione alimentare.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di apprendimento, (Capacità di acquisire o ampliare conoscenze e tecniche relative al compito. Acquisizione e applicazione di nuove informazioni, sistemi e metodi di lavoro)
- Capacità di ascolto
- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e argomentare concetti, idee e situazioni e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici)

### Competenze specifiche:

- Economia circolare: utilizzo delle risorse energetiche, impatto degli imballaggi, innovazione tecnologica
- Conoscenza delle fasi, degli attori e delle interazioni della filiera agroalimentare

## 7. Descrizione dettagliata delle sessioni

### BLOCCO 1: INTRODUZIONE

#### FASE 1.1 - Introduzione al corso

- Saluti e attività per rompere il ghiaccio
- Panoramica dell'unità

#### FASE 1.2 - Che cos'è l'economia circolare e come si collega alla produzione alimentare?<sup>53</sup>

- Introduzione all'economia circolare
- L'economia circolare nel settore agroalimentare

### INTRODUZIONE ALL'ECONOMIA CIRCOLARE

Il concetto di economia circolare ha assunto sempre più rilevanza nel corso degli ultimi anni sulla spinta delle sfide ambientali ed economiche poste dai modelli tradizionali. In sostanza, l'economia circolare costituisce un approccio olistico e innovativo alla gestione delle risorse e alla crescita economica. Tale paradigma si distanzia dal sistema convenzionale del “prendi, produci, usa e getta”, che ha portato al degrado ambientale e a un consumo di risorse non sostenibile.

Il modello dell'economia circolare tenta di prendere le mosse dagli ecosistemi naturali in cui le risorse vengono riutilizzate, riciclate e rigenerate continuamente, riducendo al minimo i rifiuti e l'impatto sul pianeta. Il passaggio verso un'economia circolare si fonda su tre principi fondamentali: eliminare rifiuti ed inquinamento, prolungare il ciclo di vita dei prodotti e dei materiali, rigenerare gli ecosistemi naturali. L'eliminazione dei rifiuti e dell'inquinamento costituisce il primo pilastro dell'economia circolare. Tale principio ci spinge a ripensare e riprogettare prodotti e sistemi, concentrandoci sulla loro durevolezza e sulla possibilità di ripararli e riciclarli. Creando dei prodotti pensati per durare e facili da riparare possiamo abbattere la quantità di rifiuti e inquinamento prodotta.

Il secondo principio consiste nel prolungare il ciclo di vita di prodotti e materiali e mediante attività come il restauro, la rigenerazione e il riciclo. Promuove l'idea che i prodotti debbano avere più cicli di vita. Così facendo è possibile ridurre la domanda di nuove merci ed il consumo di nuove risorse. Il terzo e ultimo principio prevede la rigenerazione degli ecosistemi e riconosce il rapporto di interdipendenza tra ambiente ed economia. Questo principio sottolinea l'importanza di incentivare pratiche rigenerative

---

<sup>53</sup> I materiali per i formatori sono disponibili nel Toolkit,

quali l'agricoltura sostenibile e l'utilizzo responsabile del suolo, per garantire la salute a lungo termine degli ecosistemi.

Uno dei principali punti di forza dell'economia circolare è la sua capacità di affrontare più problemi allo stesso tempo. Non solo apre la strada a una riduzione dei rifiuti e dell'inquinamento, ma contribuisce anche all'efficientamento energetico, alla creazione di posti di lavoro e alla resilienza economica. Inoltre, l'economia circolare può aiutare a mitigare il cambiamento climatico riducendo le emissioni di gas serra associati all'estrazione e alla produzione di risorse. Adottare il modello dell'economia circolare non è semplice. Richiede un cambio di paradigma a livello aziendale, nonché delle abitudini di consumo e delle politiche dei governi. Tuttavia, nel corso degli ultimi anni sono sempre più frequenti le storie di successo legate ad aziende e territori che attestano i vantaggi tangibili di questo modello: il risparmio sui costi, l'aumento della competitività e un ridotto impatto sull'ambiente.

Il modello dell'economia circolare non è, quindi, privo di contenuti, ma può rappresentare un cambiamento radicale nel nostro modo di approcciare la crescita economica e la gestione delle risorse. Si tratta di una visione interessante del futuro in cui sostenibilità, prosperità economica e tutela dell'ambiente non sono obiettivi in conflitto tra loro, bensì priorità inestricabili. Benché i problemi globali divengano di giorno in giorno sempre più urgenti, l'economia circolare ci offre una strategia in grado di indirizzarci verso un rapporto più armonioso e rigenerativo con il nostro pianeta. Accogliere questa idea significa compiere dei significativi passi in avanti verso un futuro più prospero e sostenibile.

L'economia circolare si basa su tre principi, volti a:

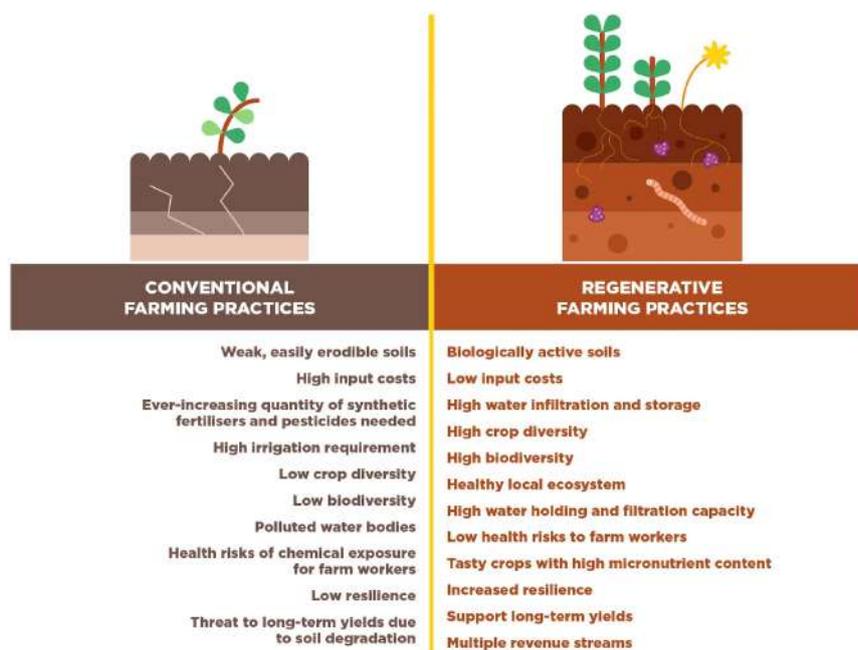
- [Elimina gli sprechi e l'inquinamento](#)
- [Prolungare il ciclo di vita dei prodotti e materiali \(al massimo del loro valore\)](#)
- [Rigenerare la natura](#)

## L'ECONOMIA CIRCOLARE E IL SETTORE AGROALIMENTARE

Associare il modello dell'economia circolare a quello della produzione di cibo consente di pensare a un approccio più efficiente e sostenibile per nutrire il pianeta. In un sistema agroalimentare circolare, il tradizionale modello lineare di crescita, trasformazione, consumo e smaltimento del cibo viene sostituito da un modello ciclico. Tale modello punta alla riduzione dello spreco alimentare attraverso il riutilizzo delle risorse e il riciclo del materiale organico direttamente all'interno dell'ecosistema. Incoraggia pratiche quali l'agricoltura rigenerativa, lo sfruttamento delle risorse locali, l'utilizzo di imballaggi sostenibili, soluzioni che contribuiscono a un pianeta più sano e a una catena di approvvigionamento più resiliente. I principi dell'economia circolare nell'industria agroalimentare non consentono solo di ridurre l'impatto sull'ambiente, ma aiutano anche

ad affrontare il problema della sicurezza alimentare e della scarsità di risorse. Per questa ragione, questo modello è fondamentale nella ricerca di un mondo più sostenibile e libero dalla fame.

[Circular Economy and Food | Ellen MacArthur Foundation](https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive)



Practices<sup>54</sup>

L'economia circolare nel contesto della produzione alimentare apporta cinque benefici fondamentali a livello sociale e ambientale. Per prima cosa promuove la rigenerazione degli ecosistemi mediante metodi di produzione del cibo rigenerativi, come l'agrosilvicoltura e la rotazione delle colture, che non solo consentono di produrre degli alimenti di alta qualità, ma migliorano le condizioni degli ecosistemi locali. Quindi, combatte attivamente il cambiamento climatico sottraendo anidride carbonica all'atmosfera grazie alla fotosintesi, al ricorso a concimi ecosostenibili e allo sfruttamento dei rifiuti organici. Tali accorgimenti potrebbero contribuire a una riduzione del 49% dei gas serra entro il 2050.

Terzo, l'economia circolare nel settore agroalimentare può migliorare l'accesso a cibi nutrienti permettendo a chi vive nelle aree urbane di entrare direttamente in contatto con il sistema di produzione degli alimenti a livello locale istituendo delle catene di approvvigionamento resilienti, soprattutto nelle aree periurbane. Tali misure permettono

<sup>54</sup> Fonte: <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive>

di rispondere alle sfide della sicurezza alimentare e di ridurre la vulnerabilità delle catene di approvvigionamento in periodi di crisi.

Quarto, sostiene le comunità locali tutelando le aziende agricole di piccole dimensioni e le loro tradizionali pratiche agricole, garantendo sia la sostenibilità ambientale che il reddito delle popolazioni rurali.

Infine, l'adozione del modello dell'economia circolare ai fini della produzione agroalimentare consente di contenere i costi e creare valore economico. La riduzione degli sprechi alimentari e l'ottimizzazione delle risorse potrebbero consentire alle città di aumentare la loro ricchezza, grazie anche alla riduzione della spesa sanitaria legata all'esposizione ai pesticidi e allo sfruttamento delle potenzialità economiche dei rifiuti. È importante che sempre più imprese e decisori politici investano in modelli di economia circolare allo scopo di ritrovare un rapporto armonico con la natura, tutelare la biodiversità, promuovere la salute umana e contribuire alla stabilizzazione del clima.

- [I cinque vantaggi dell'economia circolare nel settore agroalimentare](#)
- [Completare il quadro d'insieme: progettare un sistema agroalimentare che rispetti la natura e il clima](#)

## **ATTIVITÀ 1: BENEFICI DELLA PRODUZIONE ALIMENTARE CIRCOLARE**

Dividi le persone partecipanti in gruppi più piccoli di massimo 4 persone e lascia che - in base a ciò che hanno imparato sull'economia circolare del cibo - scrivano su un grande foglio di carta i benefici di un sistema alimentare circolare, per poi ordinarli in benefici ambientali, sociali ed economici. I risultati possono essere compilati in un unico elenco dal formatore/trice e scritti su una lavagna o appesi nella stanza.

## **ATTIVITÀ 2: L'ECONOMIA CIRCOLARE IN AZIONE**

Ogni gruppo riceverà un caso di studio<sup>55</sup>. Questo può essere stampato o letto su un laptop. Chiedi alle persone partecipanti di fare ricerche sull'azienda (trovare il sito web, saperne di più sul loro approccio, ecc.) e preparare una presentazione dell'attività. Durante la ricerca, dovrebbero analizzare le pratiche aziendali in termini di benefici che forniscono (come indicato nell'attività 1) e il modo in cui il caso di studio affronta i principi chiave dell'economia circolare (eliminare, circolare, rigenerare) ed essere in grado di riferirli all'intero gruppo. Ogni gruppo presenterà quindi il caso all'intero gruppo e spiegherà il proprio approccio circolare e ciò che offre come benefici ambientali, sociali ed economici. Un po' di tempo dovrebbe essere riservato per rispondere alle domande del

---

<sup>55</sup> Libreria di casi disponibili nel Toolkit.

pubblico e lasciare spazio alle discussioni. I gruppi devono essere incoraggiati a presentare in modo creativo i loro casi di studio.

## **8. Processi metodologici**

L'unità formativa utilizza una serie di metodologie di apprendimento interattive e coinvolgenti. Include lezioni e discussioni per fornire conoscenze di base, mentre un'attività interattiva che coinvolge casi di studio e discussioni di gruppo incoraggia le persone partecipanti ad analizzare esempi reali di pratiche circolari nella produzione alimentare. L'unità utilizza anche ausili visivi ed esempi del mondo reale per rendere più accessibili concetti complessi. Le sessioni di domande e risposte promuovono la partecipazione attiva e le attività di sintesi e riflessione aiutano a consolidare l'apprendimento. Questi metodi migliorano collettivamente la comprensione delle persone partecipanti dell'economia circolare nella produzione alimentare, garantendo un'esperienza di apprendimento più interattiva e informativa.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

Il team di formatori sarebbe idealmente composto da 2 formatori con conoscenze operative degli argomenti discussi. Il loro ruolo è quello di fornire alle persone partecipanti informazioni e di guidarli attraverso i loro processi analitici. Possono fornire informazioni aggiuntive quando le cose non sono chiare o sorgono domande e sono anche in grado di adattare le attività alle esigenze e ai profili delle persone partecipanti. Hanno esperienza nel facilitare i gruppi e possono creare un contenitore sicuro per l'indagine creativa sugli argomenti.

## **10. Rapporto formatori / partecipanti**

Il rapporto raccomandato è di 1 facilitatore/formatore ogni 12 partecipanti.

La dimensione complessiva del gruppo non deve superare i 12 per fornire un ambiente di apprendimento favorevole.

## **11. Valutazione**

La valutazione di questa unità prevede un approccio informale, ma molto coinvolgente. Anziché basarsi su forme di valutazione tradizionali, le persone partecipanti avranno la possibilità di valutare il loro processo di apprendimento e le loro conoscenze mediante l'analisi di un caso studio. Questo metodo dinamico consentirà loro di mettere in pratica le loro conoscenze e la capacità di pensiero critico per valutare il loro livello di comprensione del materiale del corso, promuovendo così un approccio più pratico e immediato alla valutazione.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

Non tutti i temi sono affrontati nella loro interezza. La formatrice o il formatore può selezionare i temi che preferisce a seconda del contesto e delle esigenze del gruppo. Questo piano formativo consta di un insieme completo di concetti e alcuni temi possono essere riassunti o approfonditi in altre unità.

La durata proposta per ciascuna attività è approssimativa. A seconda delle dimensioni e della composizione del gruppo, la formatrice o il formatore potrà scegliere di dedicare più o meno tempo ad attività specifiche. Allo stesso tempo, i temi proposti possono essere modificati in modo da adattarli alle esperienze delle persone partecipanti, permettendo, così, un'analisi più approfondita dei temi.

È importante che i formatori e le formatrici studino i contenuti prima di procedere allo svolgimento delle attività. I temi possono risultare complessi ed è necessario affrontarli nella maniera più chiara ed inclusiva possibile. Bisogna evitare di fare delle presupposizioni riguardo alle conoscenze pregresse delle persone partecipanti dal momento che potrebbe essere necessario illustrare anche i concetti più semplici.

## Unità #2 - L'economia circolare nel settore agroalimentare ed il suo rapporto con le città

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Soluzioni per l'economia circolare.

### 2. Descrizione

In questa unità, le persone partecipanti acquisiranno una panoramica dell'importanza e delle opportunità della creazione di sistemi alimentari circolari nelle città. Si immergeranno attivamente nelle conoscenze teoriche attraverso l'esame di casi di studio del mondo reale e discuteranno insieme ciò che hanno appreso.

### 3. Durata

L'unità durerà 2 ore e 30 minuti/3 ore, così suddivise:

Blocco 1: Rompighiaccio e panoramica dell'unità	10 minuti
Blocco 2: Presentazione: le città e il modello circolare per il settore agroalimentare	30 minuti
Attività 1: Casi di studio sulle città	2 ore

### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

1. Luogo: ampio spazio per riunioni che consente la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti
2. Tecnologia: un proiettore e uno schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e l'accesso a una stampante. Connessione Internet.
3. Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
4. Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

## 5. Obiettivi

- Fornire alle persone partecipanti una chiara comprensione dei sistemi alimentari circolari nelle aree urbane
- Ispirare le persone partecipanti a contribuire attivamente alla costruzione di sistemi alimentari sostenibili e resilienti imparando da esempi del mondo reale ed esplorando componenti chiave, strategie e considerazioni politiche

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Economia circolare: utilizzo delle risorse energetiche, impatto degli imballaggi, innovazione tecnologica
- Conoscenza delle fasi, degli attori e delle interazioni della filiera agroalimentare

### Competenze generali:

- Capacità di apprendimento (Capacità di acquisire o ampliare conoscenze e tecniche relative al compito. Acquisizione e applicazione di nuove informazioni, sistemi e metodi di lavoro)
- Capacità di ascolto
- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e argomentare concetti, idee e situazioni e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici)

## 7. Descrizione delle sessioni

### BLOCCO 1 - ROMPIGHIACCIO E PANORAMICA DELL'UNITÀ

#### Materiale per i formatori e le formatrici:

In un'era contrassegnata da una forte urbanizzazione e dalla scarsità di risorse, le città sono costrette a fare i conti con sfide sempre più urgenti: come rendere sostenibile e resiliente il sistema agroalimentare. Il modello dell'economia circolare sembra essere una soluzione affidabile, in grado di plasmare il modo in cui le aree urbane producono, distribuiscono e consumano cibo. Tale modello consente di applicare il sistema dell'economia circolare all'ambito della produzione alimentare: riducendo gli sprechi, sfruttando al massimo le risorse e promuovendo il benessere sociale e la tutela ambientale. Questo articolo prende in esame il valore dell'economia circolare applicata alla produzione del cibo nelle città, approfondendone i principi chiave, i vantaggi e il potenziale trasformativo.

#### L'ECONOMIA CIRCOLARE APPLICATA ALLA PRODUZIONE ALIMENTARE: UN CAMBIO DI PARADIGMA

Il modello dell'economia circolare rappresenta un punto di svolta importante rispetto a quello lineare che ha assunto per decenni un ruolo predominante nelle aree urbane. Tradizionalmente, infatti, le città si sono adeguate a quest'ultimo modello per il quale il cibo viene prodotto altrove, trasportato, consumato e gettato via. Tale sistema ha prodotto inefficienze, degrado ambientale e precarietà alimentare. L'economia circolare applicata alla produzione agroalimentare, invece, consente di adottare un approccio ciclico, ponendo l'accento su pratiche rigenerative, sulla tutela delle risorse e sul coinvolgimento della comunità.

#### PRINCIPI E COMPONENTI CHIAVE

L'economia circolare applicata al settore agroalimentare si basa su una serie di principi chiave:

- 1. Approvvigionamento a livello locale:** Incoraggiando la produzione di cibo a livello locale e regionale, l'economia circolare riduce l'impronta carbonica associata ai trasporti e aumenta la resilienza dei sistemi di produzione agroalimentare.
- 2. Agricoltura urbana:** la coltivazione di cibo all'interno delle città, con orti sul tetto, verticali o condivisi, consente alle aree urbane di produrre una parte delle derrate alimentari in loco.
- 3. Riduzione e valorizzazione dei rifiuti:** Ridurre al minimo gli sprechi di cibo mediante pratiche innovative come il compostaggio e il riciclo aiuta a chiudere il cerchio e a ridurre l'impatto ambientale dello smaltimento dei rifiuti.

4. Efficienza delle risorse: i sistemi circolari danno la priorità all'utilizzo responsabile delle risorse come acqua, energia, suolo, garantendo la sostenibilità e la resilienza a lungo termine dei sistemi.

## **VANTAGGI E POTENZIALE TRASFORMATIVO**

Il modello dell'economia circolare presenta una vasta gamma di benefici in grado di trasformare il paesaggio urbano:

1. Sostenibilità ambientale: Riducendo la produzione dei rifiuti e i rischi associati alle emissioni legate ai trasporti e allo smaltimento in discarica, l'economia circolare legata alla produzione agroalimentare contribuisce a creare città più verdi e attente alla sostenibilità.
2. Fattibilità economica: La produzione e la distribuzione di cibo rappresentano delle opportunità economiche, dalla creazione di posti di lavoro alla riduzione degli sprechi e delle inefficienze.
3. Sicurezza alimentare: Il modello dell'economia circolare favorisce l'accesso al cibo sano e riduce le fragilità dovute a problemi nella catena di approvvigionamento, contribuendo dunque a una maggiore sicurezza alimentare all'interno delle città.
4. Resilienza della comunità: Il modello circolare promuove un senso di comunità e di responsabilità condivisa nel campo della produzione alimentare e della gestione delle risorse, rafforzando la resilienza delle città.
5. Tutela della biodiversità: La produzione diversificata di cibo favorisce la biodiversità e riduce la dipendenza dalle monoculture.

## **SUPERARE LE SFIDE ED ELABORARE NUOVE POLITICHE**

Il modello dell'economia circolare sembra molto promettente, ma non privo di sfide. Persone esperte nel campo dell'urbanistica, decisori politici e comunità devono lavorare insieme per superare ostacoli quali regolamenti locali, politiche per l'utilizzo del suolo e la trasformazione degli spazi urbani per l'agricoltura. Incentivi, riforme ai regolamenti urbanistici e partenariati pubblico-privati sono essenziali per stimolare l'adozione di un modello circolare per la produzione alimentare.

Tali modelli costituiscono un approccio trasformativo poiché permettono alle città di garantire la sostenibilità e la resilienza della produzione agroalimentare. Aderendo a tali principi che danno la priorità alle fonti di approvvigionamento locale, alla riduzione dei rifiuti, all'uso efficiente delle risorse e al coinvolgimento della comunità, questi sistemi presentano numerosi vantaggi che vanno dalla sostenibilità ambientale alla sicurezza alimentare alla resilienza. Le città continuano a trasformarsi e ad affrontare le sfide del XXI secolo, di conseguenza il modello dell'economia circolare applicato alla sicurezza

alimentare costituisce un faro per l'innovazione poiché ridefinisce il modo in cui nutriamo le nostre comunità urbane ed il pianeta.

## **BLOCCO 2 - PRESENTAZIONE: CITTÀ ED ECONOMIA CIRCOLARE PER IL CIBO**

I link sono disponibili nel Toolkit<sup>56</sup>.

### **ATTIVITÀ 1: CASI DI STUDIO SULLE CITTÀ**

I casi di studio sono disponibili nel Toolkit<sup>57</sup>.

Il ruolo dei ristoranti

- Londra
- Milano
- Bruxelles

Dividi il gruppo in un massimo di 4 gruppi più piccoli e distribuisci i casi di studio. Ogni gruppo dovrebbe avere un laptop/tablet per fare le proprie ricerche. Ogni gruppo ha 60 minuti per ricercare il caso di studio e preparare una presentazione da dare al gruppo più ampio. Ciò dovrebbe includere un'introduzione al caso di studio, cosa vogliono cambiare e come stanno/stanno pianificando di farlo, nonché se disponibili alcuni risultati.

Ogni presentazione dovrebbe durare circa 15 minuti e lasciare un po' di spazio per rispondere alle domande e discutere il caso.

## **8. Processi metodologici**

L'unità sfrutta una vasta gamma di metodi di apprendimento interattivi e coinvolgenti. Prevede una parte teorica e delle discussioni volte a fornire delle informazioni di base, nonché un'attività interattiva che comprende casi studio e discussioni di gruppo per incoraggiare le persone partecipanti ad analizzare degli esempi reali di economia circolare nel settore agroalimentare. L'unità si serve anche di ausili visivi e di esempi reali per rendere più accessibili i concetti più complessi. La sessione di domande e risposte promuove la partecipazione attiva, mentre quelle di sintesi e riflessione consentono di consolidare l'apprendimento. Questi metodi aiutano le persone partecipanti a

---

<sup>56</sup>Si prega di fare riferimento alla sezione "Ulteriori risorse/riferimenti" dell'Unità 2: Sistemi alimentari circolari nelle città nel Toolkit per ulteriori collegamenti e materiali.

<sup>57</sup>Si prega di fare riferimento alla sezione "Ulteriori risorse/riferimenti" dell'Unità 2: Sistemi alimentari circolari nelle città nel Toolkit per ulteriori collegamenti e materiali.

familiarizzare con il modello dell'economia circolare, garantendo un'esperienza formativa più interattiva e approfondita.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

È importante che vi siano due formatori/trici che conoscano da vicino i temi discussi. Il loro ruolo è quello di fornire alle persone partecipanti le informazioni necessarie e di aiutarli nel processo di analisi. Nel caso in cui vi siano degli argomenti poco chiari o delle domande dovranno fornire le informazioni necessarie. Inoltre, devono essere in grado di adattare le attività alle esigenze e ai profili delle persone partecipanti. È importante che abbiano una certa esperienza nel campo della gestione dei gruppi e siano in grado di creare un contesto sicuro in cui indagare in maniera creativa i temi presi in esame.

## **10. Rapporto formatori/partecipanti**

Il rapporto raccomandato è di 1 facilitatore/formatore ogni 12 partecipanti. La dimensione complessiva del gruppo non deve superare i 12 per fornire un ambiente di apprendimento favorevole.

## **11. Valutazione**

La valutazione di questa unità prevede un approccio informale, ma molto coinvolgente. Aniché basarsi su forme di valutazione tradizionali, le persone partecipanti avranno la possibilità di valutare il loro processo di apprendimento e le loro conoscenze mediante l'analisi di un caso studio. Questo metodo dinamico consentirà loro di mettere in pratica le loro conoscenze e la capacità di pensiero critico per valutare il loro livello di comprensione del materiale del corso, promuovendo così un approccio più pratico e immediato alla valutazione.

## **12. Raccomandazioni e commenti generali**

Non tutti i temi sono affrontati nella loro interezza. La formatrice o il formatore può selezionare i temi che preferisce a seconda del contesto e delle esigenze del gruppo. Questo piano formativo consta di un insieme completo di concetti e alcuni temi possono essere riassunti o approfonditi in altre unità. La durata proposta per ciascuna attività è approssimativa. A seconda delle dimensioni e della composizione del gruppo, la formatrice o il formatore potrà scegliere di dedicare più o meno tempo ad attività specifiche. Allo stesso tempo, i temi proposti possono essere modificati in modo da adattarli alle esperienze delle persone partecipanti, permettendo, così, un'analisi più approfondita dei temi. È importante che i formatori/trici studino i contenuti prima di procedere allo svolgimento delle attività. I temi possono risultare complessi ed è necessario affrontarli nella maniera più chiara ed inclusiva possibile. Bisogna evitare di fare delle presupposizioni riguardo alle conoscenze pregresse delle persone partecipanti dal momento che potrebbe essere necessario illustrare anche i concetti più semplici.

## Unità #3 - Le professioni nel campo dell'economia circolare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Soluzioni per l'economia circolare.

### 2. Descrizione

In questa unità sulle professioni nel campo dell'economia circolare, le persone partecipanti potranno imparare a conoscere i principi e le diverse opportunità professionali presenti in questo campo, nonché i benefici a livello economico, sociale e ambientale. Infine, riconosceranno il ruolo fondamentale svolto da queste figure professionali nel promuovere la sostenibilità e l'innovazione nell'economia circolare.

### 3. Durata

L'unità durerà 2 ore e 30 minuti, suddivisi come segue:

Blocco 1: Rompighiaccio e introduzione	10 minuti
Blocco 2: Introduzione ai lavori verdi nell'economia circolare	30 minuti
Attività 1: Analisi del caso di studio sull'economia circolare	90-120 minuti

### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio per riunioni che consente la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti
- Tecnologia: un proiettore e uno schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali e l'accesso a una stampante. Connessione Internet.
- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

## 5. Obiettivi

- Introdurre gli studenti al concetto di lavori verdi nell'ambito dell'economia circolare
- Evidenziare l'importanza dei lavori verdi nel raggiungimento della sostenibilità, fornendo al contempo approfondimenti sulle diverse opportunità di carriera disponibili in questo campo
- Fare in modo che gli studenti comprendano, apprezzino e prendano in considerazione il perseguimento di carriere ecologiche che contribuiscano a un'economia più responsabile e resiliente dal punto di vista ambientale.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Conoscenza delle esigenze del mercato del lavoro e dei canali delle opportunità di lavoro

### Competenze specifiche:

- Capacità di fornire i propri servizi al pubblico

## 7. Descrizione delle sessioni

### BLOCCO 1: ROMPIGHIACCIO E INTRODUZIONE

### BLOCCO 2: INTRODUZIONE AI GREEN JOBS NELL'ECONOMIA CIRCOLARE

- Design Circolare e Innovazione
- Riduzione e riciclo dei rifiuti
- Agricoltura e produzione alimentare sostenibili
- Energie rinnovabili ed efficienza energetica
- Trasporti ecologici

## **Materiale per i formatori e le formatrici:**

### IPRODUZIONE LAVORI VERDI NELL'ECONOMIA CIRCOLARE

Mentre il mondo è alle prese con le complesse sfide dell'esaurimento delle risorse, del degrado ambientale e della crescente necessità di pratiche sostenibili, il concetto di economia circolare è emerso come un possibile percorso verso la sostenibilità. Questo approccio trasformativo alla produzione, al consumo e alla gestione dei rifiuti non solo sta cambiando il modo in cui viviamo, ma sta anche creando una serie di nuove opportunità di lavoro. I posti di lavoro nell'economia circolare rappresentano un settore dinamico e promettente, che offre alle persone la possibilità di svolgere un ruolo cruciale nella costruzione di un futuro più sostenibile e resiliente.

#### Ruoli diversi nell'economia circolare

L'economia circolare non si limita a nessuna industria o settore specifico. Al contrario, comprende un'ampia gamma di settori, dalla produzione e progettazione alla gestione dei rifiuti e alle energie rinnovabili. Ecco alcune delle principali categorie di lavoro nell'ambito dell'economia circolare:

##### **1) Design Circolare e Innovazione:**

I lavori nel campo del design circolare e dell'innovazione sono in prima linea nella trasformazione dei modelli di produzione e consumo tradizionali in pratiche più sostenibili e rigenerative. I professionisti di questo campo hanno la responsabilità di reinventare e riprogettare prodotti, servizi e sistemi tenendo conto dei principi dell'economia circolare. Creano soluzioni innovative che promuovono l'efficienza delle risorse, riducono gli sprechi e contribuiscono a un futuro più verde e sostenibile.

Questi lavori spesso coinvolgono ruoli come designer circolari, ingegneri di prodotti sostenibili e consulenti per l'economia circolare. I designer circolari lavorano alla creazione di prodotti durevoli, facilmente riparabili e riciclabili, garantendo una durata maggiore e producendo meno rifiuti. Gli ingegneri di prodotto sostenibili si concentrano sull'ottimizzazione del processo di produzione per ridurre al minimo l'impatto ambientale, spesso incorporando materiali e tecnologie ecocompatibili. I consulenti per l'economia circolare consigliano aziende e organizzazioni sull'implementazione di pratiche di economia circolare, offrendo strategie per rendere le loro operazioni più sostenibili ed economiche.

Le figure professioniste del design circolare e dell'innovazione svolgono un ruolo fondamentale nel plasmare i prodotti e i sistemi di domani, contribuendo a un mondo più efficiente in termini di risorse e responsabile dal punto di vista ambientale

## 2) Riduzione dei rifiuti e riciclo

Le professioni legate alla riduzione e al riciclo dei rifiuti sono fondamentali nel passaggio all'economia circolare poiché consentono di limitare la produzione di materiali di scarto e massimizzare il recupero delle risorse. Chi opera in questo campo contribuisce a una gestione più efficiente e a una riduzione dei rifiuti contribuendo alla sostenibilità ambientale. I ruoli chiave nell'ambito della riduzione e del riciclo dei rifiuti comprendono personale specializzato nella gestione dei rifiuti, nelle operazioni di riciclo e nell'analisi delle operazioni. Chi si occupa della gestione dei rifiuti supervisiona la raccolta, il trasporto e il corretto smaltimento dei materiali di scarto. Chi coordina le operazioni di riciclo si concentra sull'implementazione e la gestione dei programmi per il riciclo all'interno delle comunità o delle organizzazioni, assicurandosi che i materiali non siano portati in discarica, ma opportunamente trattati. Chi, invece, analizza le operazioni volte alla riduzione dei rifiuti cerca di individuare delle opportunità per limitare la produzione di materiale di scarto e migliorare le operazioni di riciclo, fornendo delle raccomandazioni basate su dati e statistiche.

Tali figure professionali svolgono un ruolo importante nell'evitare che i rifiuti finiscano in discarica, conservando le risorse e riducendo l'impatto ambientale dello smaltimento dei rifiuti. Contribuiscono all'adozione di un approccio più sostenibile e circolare della gestione dei rifiuti allo scopo di creare un futuro più verde e più pulito.

## 3) Agricoltura e produzione di cibo sostenibile:

Le professioni collegate alla coltivazione e alla produzione alimentare sostenibile abbracciano un ampio spettro di ruoli, ciascuno dei quali ha un ruolo fondamentale nella creazione di un sistema alimentare che faccia bene sia alle persone che al pianeta. Tra queste professioni ricordiamo: persone esperte nel campo dell'agricoltura rigenerativa, agronome/i, coordinatrici/tori per la sostenibilità alimentare, personale responsabile per le strategie dell'agricoltura supportata dalla comunità e esperte/i nel campo dell'agricoltura urbana.

Le persone esperte nel campo dell'agricoltura rigenerativa svolgono un ruolo centrale dal momento che si servono di tecniche agricole e di allevamento in grado di tutelare la salute del suolo, la biodiversità e la resilienza degli ecosistemi. Danno la priorità alla rigenerazione del suolo, riducono l'uso di sostanze chimiche e incoraggiano la rotazione delle colture contribuendo alla produzione di cibo più sano per le persone e non dannoso per l'ambiente. L'agricoltura rigenerativa non sottrae solo anidride carbonica all'atmosfera, ma ripristina anche lo stato di salute del suolo.

Le agronome e gli agronomi lavorano a stretto contatto con gli agricoltori, fornendo a questi ultimi le informazioni necessarie per utilizzare tecniche agricole sostenibili e integrare tecnologie innovative. Contribuiscono a migliorare l'efficienza della produzione alimentare, riducendo al minimo il suo impatto ambientale. Queste figure professionali

sono essenziali ai fini dell'adozione di tecniche sostenibili e la gestione ecocompatibile dei parassiti.

Le coordinatrici e i coordinatori per la sostenibilità alimentare si assicurano che il cibo che consumiamo venga prodotto nel rispetto dell'ambiente, adottando delle pratiche in grado di sostenere le comunità locali. Fanno da tramite tra produttori e consumatori, incentivando la crescita della filiera locale. Il loro ruolo non è solo quello di reperire i prodotti a livello locale, bensì di incoraggiare l'adozione di pratiche sostenibili in grado di proteggere il suolo, promuovere compensi equi e ridurre al minimo lo spreco di cibo

Gli organizzatori dell'agricoltura sostenuta dalla comunità (CSA) svolgono un ruolo unico nel collegare direttamente gli agricoltori locali con le comunità. Stabiliscono relazioni che consentono ai consumatori di avere un interesse diretto nel cibo che consumano. Gli organizzatori CSA costruiscono un senso di responsabilità condivisa, promuovono l'alimentazione stagionale e offrono un mercato affidabile per gli agricoltori locali. Questo legame diretto rafforza l'economia alimentare locale e incoraggia pratiche sostenibili.

Chi si occupa di agricoltura urbana svolge un ruolo pionieristico nel campo della produzione del cibo all'interno delle città. Si serve degli spazi urbani per impiantare delle coltivazioni incentivando l'agricoltura sostenibile in città. Il suo lavoro contribuisce a ridurre l'impronta carbonica associata ai trasporti di derrate alimentari e promuove l'accesso a prodotti freschi e coltivati in loco in aree densamente popolate.

Tutte le figure qui presentate formano una rete professionale dedicata alla produzione agroalimentare basata su tecniche e pratiche volte a tutelare la salute del pianeta, fornire cibo buono e nutriente e sostenere le comunità locali. I loro sforzi sono indispensabili nella transizione verso un sistema più sostenibile, in cui i principi dell'agricoltura rigenerativa sono ritenuti fondamentali.

#### **4) Energie rinnovabili ed efficienza energetica:**

Le professioni nel campo delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica sono essenziali ai per costruire un futuro sostenibile e attento all'ambiente. Queste figure hanno un ruolo di primo piano nel processo di transizione verso fonti di energia pulita e una maggiore efficienza energetica in grado di ridurre le emissioni di anidride carbonica e creare un sistema più sostenibile e resiliente.

Le professioni chiave in questo settore comprendono ingegnere ed ingegneri nel campo delle energie rinnovabili, consulenti per l'efficientamento energetico, personale esperto nel campo delle fonti di energia sostenibili e project manager che si occupano delle rinnovabili.

Le ingegnere e gli ingegneri che operano nel campo delle energie rinnovabili hanno il compito di sviluppare, realizzare e mantenere sistemi che sfruttano le fonti rinnovabili, quali gli impianti fotovoltaici, eolici e idroelettrici. Progettano e ottimizzano le soluzioni

energetiche per ridurre la nostra dipendenza dai combustibili fossili e ridurre al minimo le emissioni di gas serra.

Le e i consulenti per l'efficiamento energetico lavorano per trovare dei modi per ridurre il consumo di energia e migliorare l'efficienza in numerosi settori, dagli edifici ai trasporti ai processi industriali. Forniscono numerosi spunti a persone e organizzazioni su come ridurre gli sprechi energetici e i costi associati.

Le figure esperte nel campo delle fonti energetiche sostenibili valutano i sistemi energetici e danno delle indicazioni volte al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. Analizzano i dati, individuano opportunità per migliorare l'efficienza energetica e sostengono la transizione verso fonti energetiche verdi.

I project manager per le energie rinnovabili si occupano dell'ideazione, dello sviluppo e dell'esecuzione di progetti sulle energie rinnovabili. Garantiscono che i progetti siano completati in tempo, rispettando i limiti di budget e in linea con gli standard di sostenibilità.

Queste professioni sono in prima linea nel processo di transizione verso fonti di energia rinnovabili e sostenibili. Contribuiscono alla riduzione delle emissioni di anidride carbonica, migliorando l'efficienza energetica e promuovendo un futuro più pulito e sostenibile.

#### **5) Mobilità sostenibile:**

Le professioni collegate alla mobilità sostenibile comprendono diversi ruoli, tutte queste figure sono concentrate sulla trasformazione del modo in cui le persone e le merci si spostano per rendere i mezzi e le modalità di trasporto più ecologici e sostenibili. Mirano a ridurre le emissioni di anidride carbonica migliorando la qualità dell'aria e promuovendo modalità di trasporto più ecologiche.

Tra le professioni chiave nel campo della mobilità sostenibile ricordiamo figure esperte nel campo della costruzione, della manutenzione e del funzionamento delle opzioni per la mobilità sostenibile, nonché ingegnere/i di veicoli elettrici, urbaniste/i esperti nel campo della sostenibilità, ingegnere/i dei trasporti e persone esperte nel campo dei combustibili alternativi.

I costruttori svolgono un ruolo essenziale nella produzione di veicoli elettrici o ibridi, nonché nella creazione di componenti e infrastrutture per la mobilità sostenibile. Sono essenziali nel rendere la mobilità sostenibile più accessibile.

Chi si occupa della manutenzione garantisce che i veicoli ecologici e le infrastrutture dei trasporti funzionino in maniera ottimale. Effettua riparazioni, ispezioni e cura l'ordinaria manutenzione di questi sistemi allo scopo di assicurarne il corretto funzionamento.

Vi è poi chi guida questi mezzi oppure gestisce delle attività che si occupano di mobilità sostenibile: autiste/i di autobus elettrici o gestori di sistemi di bike sharing. Sono fondamentali nel fornire alle persone servizi sostenibili ed efficienti.

Le ingegnere e gli ingegneri di veicoli elettrici sono responsabili della progettazione, dello sviluppo e della manutenzione di veicoli elettrici o ibridi. Lavorano su tecnologie all'avanguardia per rendere questi veicoli più efficienti, economici e accessibili, riducendo così la nostra dipendenza dai combustibili fossili.

Chi si occupa di urbanistica sostenibile lavora alla creazione di ambienti urbani che danno la priorità alla mobilità dolce: percorsi pedonali, piste ciclabili e trasporti pubblici. Progettano città e comunità meno dipendenti dall'utilizzo dell'auto privata, riducendo il traffico e le emissioni.

Le ingegnere e gli ingegneri dei trasporti progettano e gestiscono i sistemi di trasporto pubblico: autobus, tram e metropolitane. Il loro obiettivo è quello di rendere tali sistemi più efficienti, economici e accessibili per spingere le persone a spostarsi in maniera più sostenibile.

Le figure specializzate nel campo dei combustibili alternativi studiano e promuovono combustibili alternativi come l'idrogeno, il gas naturale e i biocarburanti per i trasporti. Lavorano allo sviluppo e all'implementazione di soluzioni più ecologiche per i veicoli in modo da ridurre le emissioni di gas serra.

Tutte queste figure sono essenziali nel passaggio verso modalità di trasporto più sostenibili. Contribuiscono a migliorare la qualità dell'aria, ridurre le emissioni e ideare modalità di trasporto in grado di garantire un futuro improntato all'attenzione per l'ambiente.

#### **6) Le persone che lavorano nelle ONG o si occupano di politiche ambientali:**

Queste persone svolgono un ruolo fondamentale nel promuovere delle soluzioni per l'economia circolare. Questi soggetti sostengono e consentono di portare avanti soluzioni sostenibili e tentano di trovare un punto di incontro tra gli organi governativi, il settore industriale e il benessere della società. Tra i ruoli chiave in questo ambito ricordiamo: analisti delle politiche per l'economia circolare, specialisti nel campo delle politiche ambientali e per la sostenibilità e manager delle organizzazioni non-profit. Chi si occupa dell'analisi delle politiche per l'economia circolare studia, sviluppa e sostiene delle politiche in grado di promuovere le pratiche dell'economia circolare, quali leggi volte ad allungare la responsabilità dell'azienda produttrice e incentivi al riciclo. Le persone specializzate nel campo delle politiche ambientali lavorano su regolamenti e quadri di riferimento, influenzando sulle politiche che incoraggiano la tutela delle risorse e la riduzione dei rifiuti. Chi promuove azioni in favore della sostenibilità, invece, sensibilizza e coinvolge gli stakeholder affinché adottino pratiche per l'economia circolare, mentre i project manager delle organizzazioni non profit coordinano e realizzano progetti volti ad

educare, sostenere e promuovere questo modello. Questi soggetti svolgono un ruolo essenziale al fine di modificare le politiche, sensibilizzare e incentivare la collaborazione allo scopo di diffondere i principi dell'economia circolare e lavorare per un futuro più sostenibile e rigenerativo.

### **I vantaggi delle professioni nell'ambito dell'economia circolare**

Chi opera nell'ambito dell'economia circolare apporta numerosi benefici a persone, comunità e al pianeta nel suo insieme:

- 1) **Tutela ambientale**: Le professioniste e i professionisti nel campo dell'economia circolare contribuiscono alla sostenibilità ambientale riducendo lo spreco di risorse, riducendo al minimo i rifiuti e limitando le emissioni di gas serra. Queste professioni sono essenziali nella lotta al cambiamento climatico e nella tutela degli ecosistemi naturali.
- 2) **Crescita economica**: L'economia circolare non è solo utile da un punto di vista ambientale, ma anche economico. Genera nuovi guadagni, crea nuove opportunità di lavoro e rafforza le economie locali grazie al lavoro delle aziende che si occupano di riparazioni e riuso.
- 3) **Resilienza della comunità**: Chi lavora nel campo dell'economia circolare spesso dà la priorità alle risorse e al coinvolgimento della comunità locale. Rafforza la resilienza e riduce la dipendenza dalle catene di approvvigionamento globali, promuovendo un senso di responsabilità condivisa rispetto a un utilizzo responsabile delle risorse.
- 4) **Innovazione e creatività**: le professioni nel campo dell'economia circolare richiedono capacità di innovazione, risoluzione creativa dei problemi e una mentalità proiettata verso il futuro. Permettono alle persone di sfruttare le loro idee e le loro qualità per risolvere problemi globali.
- 5) **Promozione di stili di vita sostenibili**: le persone che operano nel campo dell'economia circolare spesso costituiscono dei modelli di ruolo per la promozione di stili di vita sostenibili. Il loro lavoro ispira altri individui ad adottare abitudini più attente nei confronti dell'ambiente e a prendere parte attiva al processo di transizione verso l'economia circolare.

### **La strada da percorrere**

L'economia circolare è un modello in crescita che sta acquisendo sempre più slancio. Governi, imprese e individui sono consapevoli dell'importanza di adottare questi principi per garantire un futuro più sostenibile al pianeta. Di conseguenza le opportunità lavorative in questo campo sono sempre più diversificate e in aumento.

Tuttavia, comprendere il pieno potenziale dell'economia circolare e le professioni ad essa associate richiede un impegno costante. C'è bisogno di politiche innovative, investimenti

nel campo dell'istruzione e della formazione e di una mentalità improntata alla sostenibilità. Si tratta di un'opportunità per le persone che non solo intendono trovare un lavoro che dia senso alla loro vita, ma anche contribuire a un mondo più pulito.

Chi opera nell'ambito dell'economia circolare non svolge meramente un lavoro, ma collabora attivamente alla costruzione di un futuro in cui la sostenibilità, la fattibilità economica e la responsabilità sociale sono tenute in considerazione. Man mano che l'economia circolare acquisisce sempre più slancio, lo stesso avviene per le professioni nell'ambito dell'economia verde che possono fare la differenza trasformando sempre più individui in pionieri del progresso del XXI secolo.

[Quali sono le professioni per l'economia circolare? - Professioni e competenze nei programmi per l'economia circolare](#)

## **ATTIVITÀ 1: Analisi di un caso di studio sull'economia circolare**

Analisi di casi di studio reali di aziende che praticano l'economia circolare

Le persone partecipanti saranno divise in gruppi più piccoli di 3-4 persone per ricercare una start-up nel loro paese o settore industriale di scelta, utilizzando il Circular Start-up Index fornito nel Toolkit. Il Circular Start-up Index è disponibile nella sezione "Ulteriori risorse/Riferimenti" dell'Unità formativa 3.

Il loro compito è quello di presentare a tutto il gruppo ciò che l'azienda fa e che tipo di attività lavorative si possono trovare lì. Possono ricercare i diversi tipi di posizioni descritte nelle sezioni Chi siamo e verificare se ci sono offerte di lavoro attuali e che tipo di lavoro descrivono.

Questa attività può anche essere utilizzata per convalidare i contenuti appresi in precedenza e chiedere alle persone partecipanti di riflettere su come l'azienda contribuisce alla sostenibilità attraverso i tre pilastri. Lascia spazio per discussioni e domande e risposte dopo le presentazioni.

### **STEP 1.1 - Conclusione e strumenti e risorse pratiche**

Condivisione di riferimenti e guide utili<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> Gli strumenti sono disponibili nel Toolkit.

## 8. Processi metodologici

L'unità formativa utilizza una serie di metodologie di apprendimento interattive e coinvolgenti. Include lezioni e discussioni per fornire conoscenze di base, mentre un'attività interattiva che coinvolge casi di studio e discussioni di gruppo incoraggia le persone partecipanti ad analizzare esempi reali di imprese dell'economia circolare. Le sessioni di domande e risposte per promuovere la partecipazione attiva e le attività di sintesi e riflessione aiutano a consolidare l'apprendimento. Questi metodi migliorano collettivamente la comprensione dell'economia circolare da parte delle persone partecipanti, garantendo un'esperienza di apprendimento più interattiva e informativa.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Il team di formatori/trici sarebbe idealmente composto da 2 persone con conoscenze operative degli argomenti discussi. Il loro ruolo è quello di fornire alle persone partecipanti informazioni e di guidarli attraverso i loro processi analitici. Possono fornire informazioni aggiuntive quando le cose non sono chiare o sorgono domande e sono anche in grado di adattare le attività alle esigenze e ai profili delle persone partecipanti. Hanno esperienza nella facilitazione di gruppi e possono creare un contenitore sicuro per l'indagine creativa sugli argomenti.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto raccomandato è di 1 facilitatore/formatore ogni 12 partecipanti.

La dimensione complessiva del gruppo non deve superare i 12 per fornire un ambiente di apprendimento favorevole.

## 11. Valutazione

La valutazione di questa unità adotta un approccio informale ma altamente coinvolgente. Piuttosto che affidarsi alle tradizionali valutazioni formali, le persone partecipanti avranno l'opportunità di auto valutare la loro comprensione e i progressi nell'apprendimento attraverso l'analisi di casi di studio del mondo reale. Questo metodo dinamico consente agli studenti di applicare le loro nuove conoscenze e capacità di pensiero critico per valutare la loro comprensione e applicazione del materiale del corso, promuovendo un approccio più pratico e pratico alla valutazione.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

Non tutti i temi sono affrontati nella loro interezza. La formatrice o il formatore può selezionare i temi che preferisce a seconda del contesto e delle esigenze del gruppo. Questo piano formativo consta di un insieme completo di concetti e alcuni temi possono essere riassunti o approfonditi in altre unità.

La durata proposta per ciascuna attività è approssimativa. A seconda delle dimensioni e della composizione del gruppo, la formatrice o il formatore potrà scegliere di dedicare più o meno tempo ad attività specifiche. Allo stesso tempo, i temi proposti possono essere modificati in modo da adattarli alle esperienze delle persone partecipanti, permettendo, così, un'analisi più approfondita dei temi.

È importante che i formatori/trici studino i contenuti prima di procedere allo svolgimento delle attività. I temi possono risultare complessi ed è necessario affrontarli nella maniera più chiara ed inclusiva possibile. Bisogna evitare di fare delle presupposizioni riguardo alle conoscenze pregresse delle e delle persone partecipanti dal momento che potrebbe essere necessario illustrare anche i concetti più semplici.

## 6. Imprenditorialità

### 6.1. Breve descrizione del modulo

Titolo del modulo: **Imprenditorialità**

Obiettivi:

#### Principali obiettivi

- Dotare i professionisti dell'IFP, le istituzioni, le università, le ONG, la pubblica amministrazione e le imprese dell'economia sociale di competenze imprenditoriali essenziali relative alle iniziative di sicurezza alimentare.
- Promuovere una mentalità imprenditoriale tra le persone partecipanti, enfatizzando l'innovazione e l'adattabilità.
- Fornire supporto e risorse agli aspiranti imprenditori interessati a lanciare iniziative legate alla sicurezza alimentare.
- Favorire l'accesso a programmi di incubazione, tutoraggio e opportunità di networking per aiutare le persone partecipanti a trasformare le loro idee in attività redditizie.
- Incoraggiare la creazione di imprese di sicurezza alimentare sostenibili che siano in linea con i percorsi professionali per l'economia verde.
- Incentivare delle pratiche responsabili dal punto di vista ambientale e metodi etici per la produzione di cibo.
- Promuovere l'imprenditorialità sociale nel contesto della sicurezza alimentare, incoraggiando le persone partecipanti a rispondere alle esigenze della comunità locale.
- Facilitare le connessioni tra le persone partecipanti e le imprese dell'economia sociale per creare un impatto sociale positivo.

### **Obiettivi secondari**

- Condurre delle ricerche di mercato per individuare opportunità e carenze nel settore della sicurezza alimentare;
- Aiutare le persone partecipanti a comprendere le tendenze del mercato e le preferenze dei consumatori allo scopo di creare dei business plan mirati;
- Fornire indicazioni e risorse alle persone partecipanti, affinché sviluppino dei business plan completi;
- Sostenere l'integrazione di pratiche sostenibili ed elementi di impatto sociale nei modelli di impresa.

Competenze generali e specifiche trattate:

### **Competenze specifiche**

- Conoscenza dell'impatto della catena agroalimentare sul cambiamento climatico
- Economia circolare: uso delle fonti energetiche, impatto del packaging, innovazione tecnologica;
- Conoscenza delle opportunità professionali nel settore dell'agricoltura e della sicurezza alimentare ( tirocinio)
- Coordinamento delle operazioni dei magazzini e dei centri di logistica

### **Competenze generali**

- Capacità di accogliere la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti del corso e nei processi di apprendimento
- Capacità di apprendimento
- Capacità di pensiero critico
- Promozione del principio di uguaglianza e di intersezionalità nelle azioni proposte
- Capacità di gestire la scarsa motivazione delle e degli studenti
- Capacità di mentoring
- Conoscenza delle normative vigenti in materia di sicurezza sul lavoro allo scopo di tutelare le e i dipendenti.

Durata indicativa (in ore):

6 ore, così suddivise:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
2 ore	2 ore	2 ore

## 6.2. Gruppi target

Il modulo sulle soluzioni per l'economia circolare è rivolto ai seguenti profili riportati nel rapporto sui percorsi professionali contenuto nel quadro di riferimento delle competenze:

<b>Gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinatore/trice &amp; Project Manager</li><li>• Volontaria/o, /Addetto alle risorse umane/Operatore sociale</li></ul>
<b>Area della produzione e della raccolta delle eccedenze</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinatrice/tore dell'area della produzione</li><li>• Agricoltrice/tore o assistente agricola/o</li></ul>
<b>Area della trasformazione</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabile dell'organizzazione della cucina e della trasformazione alimentare</li><li>• Assistente alla trasformazione alimentare</li></ul>
<b>Area della logistica, della distribuzione e dello stoccaggio</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Area stoccaggio, logistica e distribuzione Coordinatore/ Responsabile stoccaggio e logistica</li><li>• Assistente logistico/magazziniere</li></ul>
<b>Ambito educativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale</li><li>• Educatrice/tore scolastica/o</li></ul>

Tra gli altri gruppi target coinvolti vi sono numerosi stakeholder nel settore della sicurezza alimentare:

- Formatori o formatrici della formazione professionale, istituzioni accademiche e ONG che desiderano migliorare le loro competenze imprenditoriali;
- Imprese sociali e pubbliche amministrazioni interessate alle politiche e al mondo dell'imprenditoria sociale.

Il programma è rivolto, inoltre, alle persone a rischio di esclusione sociale poiché integra diversi punti di vista e promuove una crescita inclusiva.

Nel loro insieme questi gruppi possono beneficiare del percorso di formazione contribuendo a creare un ecosistema in grado di avviare delle iniziative per la sicurezza alimentare innovative, sostenibili e responsabili.

### 6.3. Metodologia

Il modulo "Imprenditorialità" impiega una metodologia di apprendimento esperienziale e partecipativo, combinando approfondimenti teorici con attività pratiche per garantire una comprensione olistica dell'argomento. L'unità 1 introduce le persone partecipanti all'imprenditorialità della sicurezza alimentare promuovendo discussioni interattive ed esercizi di gioco di ruolo, incoraggiando il pensiero critico sull'intersezione tra sostenibilità e imprenditorialità. Le persone partecipanti sono attivamente impegnati nell'identificazione di sfide e opportunità, utilizzando esempi del mondo reale per collegare la teoria con la pratica. Nell'Unità 2, l'attenzione si sposta sullo sviluppo di un business plan per la sicurezza alimentare attraverso il lavoro di gruppo collaborativo. Le persone partecipanti si impegnano in attività guidate come l'analisi delle esigenze del mercato, la mappatura del quadro giuridico e il brainstorming di modelli operativi sostenibili. I formatori/trici forniscono un supporto strutturato per aiutare le persone partecipanti a sintetizzare il loro apprendimento in strategie attuabili, incoraggiando il lavoro di squadra e la risoluzione creativa dei problemi. L'unità 3 pone l'accento sul lancio e la scalabilità delle imprese di sicurezza alimentare, con le persone partecipanti che ruotano attraverso stazioni tematiche per affrontare componenti chiave come la valutazione del rischio, le strategie di finanziamento e la pianificazione della scalabilità. Questa metodologia garantisce l'apprendimento iterativo, poiché le persone partecipanti si basano sulle conoscenze precedenti applicando i concetti a scenari pratici.

### 6.4. Strumenti

Per portare avanti le attività proposte in questo modulo occorre disporre delle risorse riportate di seguito:

- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti interattivi: app per quiz interattivi e sessioni di domande e risposte e coinvolgimento del pubblico (ad es. Kahoot ecc., Mentimeter o Jamboard)
- Materiali di presentazione: Presentazione preparata per argomenti come la sicurezza alimentare, la sostenibilità e l'imprenditorialità.



- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

## 6.5. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- Luogo: Una sala di formazione spaziosa e ben ventilata per ospitare comodamente tutti le persone partecipanti, con una disposizione dei posti a sedere che favorisce sessioni interattive e discussioni di gruppo. Opzionalmente, sale più piccole per attività di gruppo.
- Tecnologia: laptop o computer con connettività Internet affidabile e un software di presentazione (ad esempio, Microsoft PowerPoint, Canva, Presentazioni Google). Proiettore o grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Altoparlanti di qualità per garantire un audio chiaro.

## 6.6. Accessibilità

- Infrastruttura adattata: luoghi dotati di rampe, ascensori e servizi igienici accessibili. Segnaletica e supporto adeguati per le persone partecipanti ipovedenti
- Ausili visivi: Uso di materiali ad alto contrasto e a caratteri grandi per presentazioni e documenti stampati.
- Guide e documenti di facile lettura: opzioni linguistiche semplificate per tutti i materiali del programma per soddisfare le persone partecipanti con difficoltà di apprendimento.
- Personale di supporto o facilitazione: personale qualificato disponibile per assistere con la mobilità, la comunicazione o altre esigenze.
- Materiali didattici personalizzabili: materiali didattici flessibili che possono essere adattati a vari stili ed esigenze di apprendimento.
- Meccanismi di feedback: Moduli di valutazione per le persone partecipanti per fornire feedback sull'accessibilità e suggerire miglioramenti.
- Strategie di comunicazione inclusive: garantire che tutte le comunicazioni siano consapevoli delle diverse esigenze, compreso l'uso di un linguaggio chiaro e conciso e di formati alternativi.

## 6.7. Altri meccanismi di inclusione

Per garantire la piena partecipazione e accogliere tutte le esigenze del gruppo delle persone partecipanti, bisognerà tenere conto degli aspetti riportati di seguito.

- Spazi inclusivi dal punto di vista del genere: creazione di spazi inclusivi per tutte le identità di genere.
- Sensibilità culturale: elaborare dei contenuti inclusivi e che rispettino ogni nazionalità o etnia.
- Programmi flessibili: offrire orari flessibili in modo da rispondere alle esigenze delle persone che lavorano, dei genitori e dei caregiver.
- Accesso ai dispositivi digitali: fornire le attrezzature o gli strumenti necessari per accedere a Internet a chiunque non disponga dei dispositivi digitali necessari e garantire così la possibilità di partecipare.
- Accessibilità per le persone con disabilità fisiche: garantire l'accessibilità di tutti i locali e dei mezzi di trasporto da utilizzare per raggiungere la sede in cui si terrà il corso.
- Feedback e aspetti da migliorare: elaborare una strategia che consenta di valutare e migliorare sistematicamente i parametri relativi all'inclusività e all'accessibilità del corso.

## 6.8. Ulteriori indicazioni

### 6.8.1. Materiali e risorse esistenti (in inglese)

- Donner, M., & De Vries, H. (2023). Business models for sustainable food systems: A typology based on a literature review. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 7, 1160097. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2023.1160097>
- Helland, J., and Sörbö, G. M. (2014). Food Security and Social Conflict. CMI Report 2014:1. Bergen: Christian Michelsens Institute. <https://open.cmi.no/cmi-xmlui/bitstream/handle/11250/2475174/Food%20securities%20and%20social%20conflict?sequence=1>
- Zumaeroh, Zumaeroh & Prabawa, Agus & Muntahanah, Siti & Adhitya, Bagus & Purnomo, Sodik. (2023). The Entrepreneurial Pattern Sought To Improve Food Security. *Eduvest - Journal of Universal Studies*. 3. 191-200. 10.36418/eduvest.v3i1.726.

[https://www.researchgate.net/publication/367509013\\_The\\_Entrepreneurial\\_Pattern\\_Sought\\_To\\_Improve\\_Food\\_Security](https://www.researchgate.net/publication/367509013_The_Entrepreneurial_Pattern_Sought_To_Improve_Food_Security)

- A tricky relationship: the nexus between food security, business and collaborative change: <https://www.iss.nl/en/news/tricky-relationship-nexus-between-food-security-business-and-collaborative-change>
- Vågsholm, I., Arzoomand, N. S., & Boqvist, S. (2020). Food Security, Safety, and Sustainability—Getting the Trade-Offs Right. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 4, 487217. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2020.00016>
- IDH. (2017). *Driving innovations in smallholder engagement: Pre-read for Smallholder Innovation Forum*. IDH Sustainable Trade Initiative. Available at: <https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2017/10/Pre-read-Smallholder-Innovation-Forum3.pdf>
- Sengupta, S., Choudhary, S., Obayi, R. and Nayak, R. (2024), "Reducing food loss through sustainable business models and agricultural innovation systems", *Supply Chain Management*, Vol. 29 No. 3, pp. 540-572. <https://doi.org/10.1108/SCM-01-2023-0059>



## Unità #1 - Introduzione all'imprenditoria nel settore della sicurezza alimentare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Imprenditorialità.

### 2. Descrizione

Nel corso delle due ore dedicate all'unità dal titolo "Introduzione all'imprenditoria nel settore della sicurezza alimentare" le persone partecipanti avranno l'opportunità di analizzare il rapporto tra sicurezza alimentare e sostenibilità. Il modulo si apre con una presentazione sull'importanza della sicurezza alimentare e sul ruolo della sostenibilità, seguita da una sessione interattiva di domande e risposte volta a coinvolgere il gruppo. L'attenzione, quindi, sarà rivolta al ruolo essenziale svolto dall'imprenditoria in questo settore, illustrato mediante degli esempi reali e un breve documentario che attesta il contributo di imprenditrici e imprenditori di successo. Infine, le persone partecipanti potranno prendere parte a discussioni di gruppo, volte a individuare le sfide della sostenibilità e le competenze imprenditoriali essenziali nel contesto della sicurezza alimentare. L'obiettivo è quello di promuovere una conoscenza più profonda e l'apprendimento collaborativo.

### 3. Durata

L'unità durerà 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Panoramica sulla sicurezza alimentare e la sostenibilità	35 minuti
Blocco 2: Ruolo degli imprenditori nella sicurezza alimentare	25 minuti
Attività 1: Soluzioni collaborative per la sicurezza alimentare	60 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio per riunioni che consente la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti
- Tecnologia: un proiettore e uno schermo per la visualizzazione di presentazioni e contenuti multimediali. Altoparlanti per garantire che l'audio dei video e delle presentazioni sia chiaro a tutte le persone partecipanti.
- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Risorse specifiche dell'unità: Carte scenario (che descrivono in dettaglio le sfide specifiche per la sicurezza alimentare). Vedere gli allegati del modulo 6 nel Toolkit.
- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

## 5. Obiettivi

- Fornire alle persone partecipanti le informazioni necessarie per comprendere il rapporto tra imprenditorialità e sicurezza alimentare, sottolineando le numerose sfaccettature della sicurezza alimentare e il suo valore nel contesto globalizzato di oggi.
- Fornire le conoscenze necessarie riguardo ai principi economici, sociali e alla sostenibilità ambientale, sottolineando l'importanza di far convergere questi con gli obiettivi di sicurezza alimentare.
- Illustrare il ruolo centrale svolto da imprenditrici e imprenditori nell'affrontare le sfide della sicurezza alimentare, mostrando esempi reali di imprese, nonché le innovazioni promosse nel settore.
- Promuovere l'acquisizione di competenze imprenditoriali essenziali quali l'innovazione, l'adattabilità e la capacità di risoluzione dei problemi, e comprenderne la rilevanza ai fini della sicurezza alimentare.
- Attraverso discussioni di gruppo e sessioni volte a ottenere dei feedback cercare di creare una piattaforma che permetta alle persone partecipanti di impegnarsi attivamente, condividere punti di vista ed elaborare soluzioni legate alle sfide della sicurezza alimentare.
- Incoraggiare le persone partecipanti a creare delle connessioni tra sostenibilità, competenze imprenditoriali e sfide alla sicurezza alimentare.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di tenere conto della diversità sociale e culturale del gruppo per elaborare contenuti didattici adeguati.
- Capacità di apprendere.
- Capacità di pensiero critico.
- Capacità organizzative.
- Assertività.
- Capacità di gestire le dinamiche di gruppo.
- Capacità di leadership.

### Competenze specifiche

- Conoscenza dell'impatto della catena agroalimentare sul cambiamento climatico;
- Giustizia sociale e diritto del lavoro in agricoltura.
- Economia circolare, utilizzo delle risorse energetiche
- Impatto del packaging, tecnologie innovative.
- Principi dell'agricoltura biologica.
- Conoscenza elementare dei principi dell'agricoltura.
- Conoscenza delle fasi, degli attori e dei rapporti tra attori della catena agroalimentare.

## 7. Descrizione della sessione

### BLOCCO 1 - PANORAMICA SULLA SICUREZZA ALIMENTARE E LA SOSTENIBILITÀ

#### FASE 1.1 - Presentazione

La sicurezza alimentare esiste quando tutte le persone, in ogni momento, hanno accesso fisico, sociale ed economico a cibo sufficiente, sicuro e nutriente per soddisfare le loro esigenze dietetiche e le loro preferenze alimentari per una vita attiva e sana (FAO).

#### Dimensioni della sicurezza alimentare:

- 1) **Disponibilità** – C'è abbastanza produzione alimentare?

- 
- 2) **Accesso** – Le persone possono permettersi e procurarsi fisicamente il cibo?
  - 3) **Uso** – Il cibo è nutriente e adatto alla salute?
  - 4) **Stabilità** – Le scorte di cibo sono costantemente accessibili nel tempo?

### **Panoramica sull'importanza della sicurezza alimentare e della sostenibilità**

La sicurezza alimentare è di fondamentale importanza per ridurre la povertà, migliorare la salute e promuovere la crescita economica. L'insicurezza alimentare può portare a malnutrizione, crescita stentata e disturbi cognitivi e colpisce in modo sproporzionato i gruppi a basso reddito limitando il loro accesso a cibo sicuro e nutriente, con conseguente fame e malnutrizione. La ricerca ha dimostrato una correlazione tra l'aumento dei prezzi alimentari e i disordini sociali, in particolare nei paesi a basso reddito, come dimostrato durante la primavera araba del 2011. Tuttavia, l'insicurezza alimentare da sola non è l'unica causa dei disordini; Spesso interagisce con fattori come l'instabilità politica, le deboli reti di sicurezza e le pressioni demografiche. Poiché si prevede che la popolazione globale salirà a quasi 10 miliardi entro il 2050, con uno spostamento verso diete più ricche di prodotti di origine animale, la sfida di nutrire questa popolazione in crescita in modo sostenibile richiederà importanti cambiamenti nelle catene di approvvigionamento alimentare e uno sforzo concertato per ridurre lo spreco alimentare.

**La sostenibilità** consiste nel soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni (Rapporto Brundtland, 1987).

I principali pilastri della sostenibilità sono i seguenti:

- 1) **Ambientale:** proteggere gli ecosistemi, ridurre l'inquinamento e mitigare il cambiamento climatico.
- 2) **Sociale:** garantire un'equa distribuzione delle risorse, promuovere la giustizia sociale e migliorare la qualità della vita.
- 3) **Economico:** raggiungere una crescita economica a lungo termine garantendo al contempo un uso responsabile delle risorse.

### **Ridurre gli sprechi alimentari: un percorso sostenibile verso la sicurezza alimentare globale**

La FAO (2011) definisce la perdita di cibo come la riduzione delle forniture alimentari lungo la catena di produzione prima di raggiungere il mercato, mentre lo spreco alimentare si riferisce allo scarto di cibo sicuro e commestibile. **A livello globale**, circa un terzo di tutto il cibo prodotto viene perso o sprecato, il che equivale al 28% della superficie agricola mondiale e all'8% delle emissioni globali di gas serra. La riduzione degli

sprechi alimentari rappresenta un'opportunità di business significativa, valutata in oltre 400 miliardi di dollari, secondo Unilever (2019).

La perdita e lo spreco di cibo significano anche la perdita di risorse – manodopera, acqua, energia e terra – che sono andate nella produzione alimentare, ponendo una grave minaccia alla sostenibilità. Affrontare questo problema potrebbe migliorare la sicurezza alimentare, poiché l'eliminazione degli sprechi alimentari potrebbe sfamare un ulteriore miliardo di persone. Inoltre, porterebbe a un uso più efficiente del suolo, a una migliore gestione delle risorse idriche e a una riduzione dell'impatto ambientale.

Ridurre lo spreco alimentare è diventata una priorità politica. Ad esempio, il Parlamento europeo ha adottato una risoluzione che mira a ridurre lo spreco alimentare del 30% entro il 2025 e del 50% entro il 2030, attraverso misure come la semplificazione dei processi di donazione alimentare e il chiarimento dell'etichettatura degli alimenti.

Sostenibilità e sicurezza alimentare sono strettamente interconnesse. L'agricoltura sostenibile svolge un ruolo cruciale nel garantire la sicurezza alimentare a lungo termine, proteggendo le risorse naturali, preservando la biodiversità e mantenendo la redditività della futura produzione alimentare. L'agroecologia, che pone l'accento sulla riduzione degli input come i fertilizzanti sintetici e sulla promozione di sistemi agricoli diversificati e resilienti, è un ottimo esempio di produzione alimentare sostenibile. Sia la sicurezza alimentare che la sostenibilità richiedono sforzi per ridurre al minimo lo spreco di risorse, ridurre l'impronta di carbonio e salvaguardare le riserve idriche.

È necessario un cambiamento di prospettiva sulla sicurezza alimentare, concentrandosi meno sulla produzione alimentare e più sul raggiungimento di fame zero e di una corretta alimentazione. Questa riformulazione potrebbe aiutare i responsabili politici a esplorare nuovi approcci alla sicurezza alimentare, trattandola come una questione assicurativa: quanti investimenti, o "premio", sono necessari per prevenire future carestie, garantire una corretta alimentazione ed evitare malattie di origine alimentare. Tracciando un parallelo con il concetto di "nega-watt" del settore energetico (Lovins, 1990), che promuoveva l'idea che il risparmio energetico è prezioso quanto l'aumento della produzione, potremmo introdurre la nozione di "nega-food". Ciò evidenzerebbe l'importanza di ridurre gli sprechi e le perdite alimentari come mezzo per raggiungere la sostenibilità. Investire nella riduzione delle fonti, riducendo lo spreco alimentare dalla fattoria alla tavola, avrebbe lo stesso impatto dell'aumento della capacità di produzione alimentare. Tali sforzi saranno essenziali per nutrire i 10 miliardi di persone previsti entro il 2050 in modo sostenibile.

### **FASE 1.2 - Domande e risposte interattive**

Coinvolgi le persone partecipanti con domande per valutare la loro comprensione dei concetti presentati, promuovendo un ambiente di apprendimento interattivo.

## BLOCCO 2 - IL RUOLO DELL'IMPRENDITORIA NEL CAMPO DELLA SICUREZZA ALIMENTARE

### FASE 2.1 - Presentazione

Gli imprenditori stanno adottando sempre più modelli di business inclusivi che integrano i piccoli agricoltori e i microimprenditori nella catena del valore. Questo approccio non solo migliora i mezzi di sussistenza di questi produttori, ma garantisce anche la disponibilità di prodotti alimentari nutrienti nei mercati a basso reddito. Ad esempio, le aziende possono collaborare con i piccoli agricoltori per produrre alimenti fortificati, rispondendo così alle esigenze economiche e nutrizionali. Inoltre, gli imprenditori facilitano l'accesso ai mercati per i piccoli agricoltori fornendo formazione e risorse. Boka Feeds, parte dell'opera in Kenya dove svolge un ruolo significativo nel miglioramento della sicurezza alimentare locale. L'organizzazione si concentra sull'approvvigionamento di materie prime da piccoli agricoltori locali per la produzione di mangimi per polli e altri mangimi per animali. Questo approccio non solo sostiene l'agricoltura locale, ma affronta anche la notevole domanda di mangimi per animali nella regione, che attualmente non è soddisfatta a causa dei costi elevati e delle limitate capacità di produzione interna.

Allo stesso modo, piattaforme come [il caffè Iburu](#) collegano gli agricoltori ai mercati globali, promuovendo pratiche agricole sostenibili e garantendo al contempo un commercio equo

Gli imprenditori hanno svolto un ruolo trasformativo nell'affrontare i problemi di sicurezza alimentare innovando in tutta la catena di approvvigionamento alimentare. Di seguito sono riportati esempi reali di imprenditori che hanno influenzato positivamente il settore della sicurezza alimentare.

#### 1) AgTech Start-ups: FarmCrowdy (Nigeria)

[FarmCrowdy](#) è una start-up pionieristica nel settore dell'agri-tech che mette in contatto i piccoli agricoltori nigeriani con gli investitori, consentendo loro di scalare le loro operazioni e accedere alle conoscenze agricole. Fondata nel 2016, la piattaforma consente agli sponsor di investire in diverse iniziative agricole, fornendo agli agricoltori capitale e risorse essenziali. Questo modello migliora la produttività, aumenta il reddito dei piccoli agricoltori e contribuisce alla disponibilità di cibo in Nigeria promuovendo pratiche agricole efficienti e aumentando i raccolti. Sito web: <https://farmcrowdyweb.netlify.app/about#/>

#### 2) Agricoltura verticale: AeroFarms (USA)

AeroFarms crea sistemi di agricoltura verticale che coltivano colture utilizzando il 95% in meno di acqua e molto meno spazio, ottimizzando l'agricoltura urbana. Questa soluzione di agricoltura urbana fornisce alle città prodotti freschi e coltivati localmente, riducendo la dipendenza dalle lunghe catene di approvvigionamento e mitigando i deserti alimentari.

### 3) Gestione dei rifiuti alimentari: Too Good To Go (Europa)

[Too Good to Go](#) è un'app che aiuta ristoranti e negozi di alimentari a vendere le eccedenze alimentari a prezzi ridotti, riducendo al minimo gli sprechi alimentari. Riducendo gli sprechi alimentari, affrontano l'insicurezza alimentare e creano opzioni alimentari convenienti per i consumatori.

#### **Importanza dell'imprenditorialità nella sicurezza alimentare**

Sembara (2009) evidenzia diversi fattori che contribuiscono a far sì che l'agricoltura venga trascurata nelle aspirazioni future delle persone. Tra questi, una generale mancanza di familiarità con l'agricoltura, in quanto molti la percepiscono solo come agricoltura; stereotipi negativi che scoraggiano i genitori dall'incoraggiare i propri figli a intraprendere una carriera agricola; e l'associazione dell'agricoltura con la vita rurale e la povertà.

Tuttavia, l'importanza dell'imprenditorialità nella sicurezza alimentare mette in discussione queste percezioni. Gli imprenditori svolgono un ruolo fondamentale nel guidare i progressi tecnologici in agricoltura, come l'agricoltura di precisione e i sistemi di agricoltura verticale, che ottimizzano l'uso delle risorse e migliorano i raccolti. Ad esempio, aziende come AeroFarms utilizzano tecniche di agricoltura verticale che riducono drasticamente il consumo di acqua massimizzando l'efficienza dello spazio, rafforzando così le catene di approvvigionamento alimentare urbano e alleviando i deserti alimentari. Inoltre, iniziative come FarmCrowdy in Nigeria mettono in contatto i piccoli agricoltori con gli investitori, consentendo loro di scalare le loro operazioni e accedere a conoscenze agricole cruciali. Ciò non solo aumenta la produttività, ma migliora anche il reddito degli agricoltori, influenzando positivamente la disponibilità di cibo e la stabilità economica nelle aree rurali.

Inoltre, la crescente tendenza delle partnership tra imprenditori, governi e ONG sta promuovendo modelli di business inclusivi che integrano i piccoli produttori nelle catene del valore. Questo approccio collaborativo amplifica l'impatto degli sforzi imprenditoriali sulla sicurezza alimentare, garantendo che i mercati a basso reddito abbiano accesso a prodotti nutrienti. Trasformando l'agricoltura in un settore dinamico e innovativo, l'imprenditorialità può rimodellare la narrativa che circonda le carriere agricole e ispirare le generazioni future a impegnarsi in questo settore essenziale.

#### **Competenze imprenditoriali chiave rilevanti per la sicurezza alimentare**

Per affrontare efficacemente le sfide della sicurezza alimentare, gli imprenditori devono possedere una serie di competenze cruciali. Uno dei più importanti, l'innovazione, è la capacità di sviluppare nuove idee e soluzioni è essenziale per creare pratiche agricole sostenibili. Gli imprenditori devono essere in grado di pensare in modo creativo per ideare tecnologie o metodi che affrontino specifici problemi locali di sicurezza alimentare. Gli imprenditori introducono tecnologie dirompenti che possono rendere i sistemi alimentari più resilienti agli shock globali, come le pandemie, i cambiamenti climatici e l'instabilità



economica. Le aziende agro-tecnologiche, ad esempio, migliorano la resilienza della catena di approvvigionamento alimentare digitalizzando le operazioni agricole e collegando direttamente gli agricoltori ai consumatori.

La natura dinamica dell'industria alimentare richiede agli imprenditori di essere flessibili nei loro approcci. L'adattabilità è considerata un grande vantaggio poiché consente di rispondere rapidamente ai cambiamenti delle richieste del mercato, delle condizioni ambientali e delle preferenze dei consumatori, soprattutto di fronte agli impatti del cambiamento climatico.

Un'efficace capacità di risoluzione dei problemi consente agli imprenditori di identificare le barriere all'interno della catena di approvvigionamento alimentare, come inefficienze o problemi di accesso, e di sviluppare strategie mirate per superare queste sfide. Questa abilità è particolarmente importante quando si affrontano questioni complesse come la distribuzione del cibo in aree scarsamente servite o l'integrazione di pratiche sostenibili nei metodi agricoli tradizionali.

### **Principali aree imprenditoriali rilevanti per la sicurezza alimentare**

Gli imprenditori locali possono migliorare in modo significativo l'agricoltura sostenibile implementando **modelli di business innovativi** che integrano varie strategie. Un approccio efficace consiste nell'integrare i produttori locali nelle catene di approvvigionamento, il che non solo sostiene le economie locali, ma riduce anche al minimo le emissioni dei trasporti; Ad esempio, le applicazioni mobili possono facilitare la comunicazione diretta e le transazioni tra agricoltori e acquirenti, garantendo un equo compenso senza costi tecnologici.

Inoltre, è possibile stabilire **soluzioni di finanziamento innovative** attraverso partnership con istituzioni finanziarie, fornendo ai piccoli agricoltori un accesso conveniente al capitale e ai servizi di gestione del rischio, migliorando così la qualità e la commerciabilità dei loro prodotti.

Gli imprenditori dovrebbero inoltre concentrarsi su **modelli di business diversificati**, come l'offerta di formazione agronomica o lo sviluppo di prodotti a valore aggiunto, in grado di distribuire il rischio e migliorare la resilienza alle fluttuazioni del mercato.

Promuovere pratiche sostenibili e **l'educazione** è fondamentale; gli imprenditori possono creare programmi che insegnino tecniche agricole rispettose dell'ambiente, migliorando così la resa delle colture e promuovendo la gestione tra i produttori locali. La costruzione di **ecosistemi collaborativi** attraverso reti che coinvolgono ONG, agenzie governative e imprese può facilitare la condivisione delle risorse e lo scambio di conoscenze, creando un ambiente favorevole alle pratiche sostenibili.

Inoltre, l'utilizzo della tecnologia per l'efficienza, come gli strumenti per l'agricoltura di precisione, consente agli agricoltori di monitorare efficacemente la salute delle colture,



portando a una migliore gestione delle risorse e a un aumento della produttività. Un esempio di come le soluzioni imprenditoriali possano aiutare ad affrontare l'insicurezza alimentare è **l'agricoltura di precisione**. Mentre ci avviciniamo al terzo decennio del ventunesimo secolo, l'agricoltura di precisione (PA) si distingue come un approccio trasformativo all'agricoltura moderna. Si concentra sull'ottimizzazione delle pratiche agricole riconoscendo che diverse aree di un'azienda agricola hanno esigenze uniche. Sfruttando tecnologie avanzate e analisi dei dati, la PA consente agli agricoltori di adattare i propri input, come acqua, fertilizzanti e pesticidi, alle esigenze specifiche di ogni coltura e sezione del campo.

L'agricoltura di precisione impiega una varietà di tecnologie, tra cui il GPS e il telerilevamento, che forniscono dati spaziali dettagliati sulle condizioni del suolo, sulla salute delle colture e sui livelli di umidità, consentendo un processo decisionale informato in merito alla semina e all'irrigazione. Inoltre, i droni e la robotica possono svolgere compiti come la semina e il monitoraggio delle colture con elevata precisione. Mentre l'analisi dei big data può ottimizzare l'uso delle risorse e migliorare le previsioni di rendimento. L'agricoltura di precisione è applicabile a varie attività agricole come la gestione del suolo, la gestione dell'irrigazione e il monitoraggio delle colture.

## **ATTIVITÀ 1 - Soluzioni collaborative per la sicurezza alimentare**

### **FASE 1.1 - Assegnazione dei ruoli**

Dividi le persone partecipanti in gruppi di 5-6, assegnando ruoli come piccolo agricoltrice/ore, imprenditrice/ore locale, funzionario governativo, rappresentante di ONG e consumatrice/ore.

### **FASE 1.2 - Presentazione dello scenario**

Fornisci a ciascun gruppo una scheda scenario che delinea una specifica sfida per la sicurezza alimentare, come la siccità o l'aumento dei prezzi dei prodotti alimentari.

### **FASE 1.3 - Discussione di gruppo e sviluppo della strategia**

I gruppi discutono i loro ruoli e fanno brainstorming sulle strategie collaborative per affrontare la sfida assegnata, prendendo in considerazione soluzioni imprenditoriali.

### **FASE 1.4 - Presentazione di gruppo**

Ogni gruppo presenta la propria strategia, seguita da domande e feedback. Concludere con una discussione sull'interconnessione tra sicurezza alimentare e imprenditorialità, incoraggiando riflessioni sulle applicazioni reali delle loro strategie.

## 8. Processi metodologici

- **Presentazioni**
- **Sessione di domande e risposte interattiva**

La metodologia dell'attività è progettata per coinvolgere attivamente le persone partecipanti nella comprensione delle complessità della sicurezza alimentare attraverso giochi di ruolo e risoluzione collaborativa dei problemi. Inizialmente, sono divisi in piccoli gruppi di 5-6 membri, garantendo un mix diversificato di ruoli. Ogni partecipante riceve una scheda di ruolo che delinea le sue responsabilità e il contesto all'interno del quadro della sicurezza alimentare. Questa configurazione incoraggia prospettive diverse e favorisce l'apprendimento collaborativo. Successivamente, a ciascun gruppo viene presentata una scheda scenario che descrive in dettaglio una specifica sfida per la sicurezza alimentare, come la siccità o l'aumento dei prezzi alimentari. Questa fase consente di cogliere le questioni particolari che affronteranno durante la simulazione. In seguito, i gruppi si impegnano in discussioni per fare brainstorming sulle strategie che sfruttano i ruoli assegnati per affrontare le sfide presentate. Sono incoraggiati a pensare in modo creativo a soluzioni imprenditoriali che potrebbero essere integrate nelle loro strategie, promuovendo il pensiero critico e il lavoro di squadra. Infine, ogni gruppo presenta la propria strategia proposta all'assemblea più ampia, consentendo una presentazione di 3-4 minuti seguita da una sessione di domande e risposte. Questo non solo promuove il feedback tra pari, ma rafforza anche l'interconnessione tra sicurezza alimentare e imprenditorialità. L'attività si conclude con una discussione che incoraggia le persone partecipanti a riflettere sulle applicazioni reali delle loro strategie, consolidando la loro esperienza di apprendimento attraverso intuizioni pratiche e impegno collaborativo.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

La sessione "Introduzione all'imprenditoria nel settore della sicurezza alimentare" dovrà essere tenuta da un formatore/trice che conosce profondamente i temi della sicurezza alimentare e delle pratiche sostenibili. Questa persona sarà responsabile della supervisione del corso, della moderazione delle sessioni interattive guidando le persone partecipanti alla scoperta del mondo della sicurezza alimentare e del ruolo di imprenditrici e imprenditori in questo settore. Inoltre, è possibile prevedere il coinvolgimento una persona esperta della materia con delle conoscenze nel campo dell'agricoltura sostenibile oppure con delle esperienze pratiche nell'avviamento e nella gestione di iniziative imprenditoriali nel campo della sicurezza alimentare.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto raccomandato è di 1 formatore/trice ogni 10-15 partecipanti e 0-2 esperti in materia o 1 formatore/trice ogni 15-30 partecipanti e 1-2 esperti in materia.

## 11. Valutazione

### Valutazione tra pari

Motiva le persone partecipanti a valutare e condividere informazioni sugli sforzi dei loro colleghi durante le attività o i progetti del team.

Indicatori: La capacità di analizzare criticamente e fornire suggerimenti utili sui piani di progetto, sui layout finanziari e sugli approcci di distribuzione delle risorse dei colleghi.

### Questionari e sondaggi

Distribuisci moduli di feedback dopo la formazione per raccogliere le loro opinioni, risposte e progressi auto-dichiarati.

Indicatori: Miglioramenti auto-riconosciuti nelle competenze e soddisfazione delle persone partecipanti nei confronti del corso di formazione e della sua applicabilità.

## Unità #2 - Sviluppare un business plan per il settore della sicurezza alimentare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Imprenditorialità.

### 2. Descrizione

L'attività proposta fornirà alle persone partecipanti coinvolti le competenze e gli strumenti necessari per sviluppare una strategia imprenditoriale sostenibile oppure trasformare quelle adottate dall'impresa, affrontando tutti i diversi passaggi.

Produrre dei beni o dei servizi attenti all'ambiente e promuovere, allo stesso tempo, la sostenibilità sono i principali obiettivi dell'imprenditoria verde. Tuttavia, sia per le nuove imprese sia per quelle aziende che decidono di adottare modelli più sostenibili non sempre è semplice elaborare una strategia in grado di rispondere alle varie sfide in maniera opportuna.

Le persone partecipanti avranno l'opportunità di condividere le loro opinioni in merito al concetto di sostenibilità nell'ambito delle imprese, con l'obiettivo di comprendere quali problemi persistono e quali sfide devono essere affrontate. Più avanti saranno coinvolti in attività pratiche che consistono nella creazione di un business plan sostenibile con l'aiuto delle formatrici e dei formatori, che indicheranno loro come mettere in pratica i principi della sostenibilità e analizzare in maniera critica i rischi e le potenzialità di un'iniziativa imprenditoriale.

Il numero di partecipanti consigliato per questa attività va da un minimo di 9 a un massimo di 20, suddivisi in gruppi di 3 o 5 persone. Tuttavia, le attività possono essere adattate qualora non si dovesse raggiungere il numero minimo di partecipanti.

### 3. Durata

L'unità durerà 3 ore, così suddivise: Blocco 2: Esplorare la gestione sostenibile della filiera	30 minuti
Blocco 3: Componenti fondamentali di un piano aziendale per la sicurezza alimentare sostenibile	30 minuti
Attività 1: Creazione di Business Plan per la Sicurezza Alimentare	1 ora e 30 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio meeting che permette la collaborazione e il confronto tra le persone partecipanti, con sedie in modo circolare per poi creare piccoli gruppi.
- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video.
- Cancelleria e materiali: Flip Grafici, pennarelli e post-it per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Risorse specifiche dell'unità: modello diviso in sezioni pertinenti per disegnare il loro business plan
- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit).

## 5. Obiettivi

- Guidare le persone partecipanti attraverso il processo di creazione di un business plan completo per un'impresa di sicurezza alimentare, integrando elementi di sostenibilità e impatto sociale. Saranno raggiunti i seguenti contenuti:
- Componenti di un Business Plan e Gestione Sostenibile della Supply Chain
- Definire alcune componenti di base come Organizzazione e Gestione, Strategia di Vendita
- Responsabilità ambientale (acquisti verdi, riduzione dell'impronta di carbonio, riduzione dei rifiuti)
- Responsabilità sociale (pratiche di lavoro eque, diritti umani, diversità e inclusione)
- Approvvigionamento etico e certificazione (certificazioni, approvvigionamento sostenibile)
- Misurazione e rendicontazione dell'impatto sociale
- Definizione di impatto sociale
- Raccolta dei dati
- Metodi di valutazione dell'impatto (metodi qualitativi, metodi quantitativi, analisi costi-benefici)

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Conoscenza della sicurezza e diritti del lavoro e delle leggi, delle procedure e dei criteri per la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori e lavoratrici.
- Conoscenze di base dell'impatto della filiera agroalimentare sui cambiamenti climatici.
- Economia circolare: utilizzo delle risorse energetiche, impatto degli imballaggi, innovazione tecnologica.

### Competenze generali

- Capacità di incorporare la diversità sociale e culturale del gruppo nei contenuti formativi e nei processi di apprendimento.
- Capacità di apprendimento.
- Capacità di pensiero critico.
- Promozione dei principi di uguaglianza e femminismo nella trasversalità delle azioni

## 7. Descrizione delle sessioni

### BLOCCO 1 - SISTEMI ALIMENTARI E IMPRESE SOSTENIBILI

#### Che cos'è un sistema alimentare sostenibile?

Il concetto di un sistema alimentare sostenibile è orientato verso obiettivi normativi, ma manca di precisione metodologica: ci sono poche indicazioni sulle misure multi-stakeholder e multi-livello necessarie per promuovere la sostenibilità all'interno dei sistemi alimentari. Hubeau et al. (2017) affermano che "la sostenibilità è un concetto contestato e in evoluzione con incertezza su valori, interessi e approcci metodologici" e lo definiscono come "un'iniziativa altamente innovativa per migliorare lo stato di sostenibilità dell'intera catena attraverso nuovi accordi di collaborazione".

Il concetto di modelli di business è essenziale per comprendere come operano le imprese, in particolare nel contesto dei sistemi alimentari sostenibili. Un modello di business delinea il quadro attraverso il quale un'organizzazione crea, fornisce e acquisisce valore. Comprende tutte le attività di un'impresa, dalla creazione di valore all'acquisizione di valore. Il **Canvas Model** di Osterwalder e Pigneur (2010), ampiamente riconosciuto, identifica nove elementi costitutivi che includono attività chiave, partner, risorse, segmenti di clienti, relazioni, canali, costi e flussi di entrate. Questo modello può essere applicato in due modi distinti: come strumento analitico statico o come approccio trasformativo volto a favorire l'innovazione all'interno delle organizzazioni (Demil e Lecocq, 2010).

I modelli di business sostenibili mirano specificamente a generare valore economico mantenendo o rigenerando contemporaneamente il capitale naturale, sociale ed economico oltre i confini dell'organizzazione (Schaltegger et al., 2016). Per migliorare il tradizionale modello Canvas, Joyce e Paquin (2016) hanno introdotto un modello di **business a tre strati** che incorpora strati ambientali e sociali accanto al livello economico. Questo quadro consente un'esplorazione completa dei risultati della sostenibilità da una prospettiva a triplice conclusione: economica, ambientale e sociale. L'obiettivo è garantire che i benefici creati dall'azienda superino gli impatti negativi. La valutazione di questi livelli coinvolge più indicatori; ad esempio, il **livello ambientale** può essere valutato attraverso l'analisi del ciclo di vita che esamina l'intero ciclo di vita del prodotto, dall'estrazione delle risorse allo smaltimento a fine vita (Svoboda, 1995; Sonesson et al., 2010). Il **livello sociale** si concentra sui benefici forniti agli stakeholder e alla società in generale, enfatizzando i prodotti sani, l'inclusione degli agricoltori, la trasparenza nella governance, il benessere dei dipendenti e l'impegno della comunità (Joyce e Paquin, 2016).

L'attuale stato insostenibile dei sistemi alimentari richiede una rivalutazione dei modelli di business esistenti. Le vulnerabilità messe in luce da crisi come la COVID-19 e i cambiamenti climatici evidenziano la necessità di **resilienza** nei sistemi alimentari. Ciò richiede un'attenzione particolare ai modelli di business che tengono conto dell'ecosistema più ampio in cui operano, nonché di una gamma diversificata di modelli di business per migliorare la resilienza complessiva agli shock. Tradizionalmente, i modelli di business si sono evoluti all'interno di catene del valore lineari caratterizzate da ecosistemi relativamente ristretti con fornitori e clienti standardizzati. L'interruzione di una singola risorsa, come il grano, può interrompere la funzionalità di un'intera catena del valore. Pertanto, c'è una crescente difesa di **approcci più ampi** ai sistemi alimentari che incorporino diverse strategie per migliorare la resilienza (Halberg e Westhoek, 2019).

Di seguito sono riportati gli indicatori di sostenibilità basati su ricerche contemporanee (Donner & de Vries, 2023).

Dimensione	Indicatori
Economica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzazione economica dei sottoprodotti</li> <li>• Aggiungere valore ai rifiuti</li> <li>• Ottimizzazione dei profitti e dei costi basata su principi ecologici</li> <li>• Cooperazione vantaggiosa per tutti tra le parti interessate</li> </ul>
Ambientale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pratiche agroecologiche</li> <li>• Prodotti biologici</li> <li>• Quantità di fattori produttivi utilizzati in agricoltura</li> <li>• Quantità di rifiuti, fuoriuscite o emissioni</li> <li>• Utilizzo di energia rinnovabile</li> <li>• Quantità e qualità dei prodotti riciccolati</li> <li>• Consumo sostenibile (prodotti ecologici)</li> <li>• Pratiche come ridurre, riutilizzare, riciclare</li> <li>• Riduzione dei viaggi alimentari</li> <li>• Tutela e valorizzazione del paesaggio</li> </ul>
Sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuzione equa del valore</li> <li>• Fornire un'alimentazione sana per tutti</li> <li>• Inclusione dei piccoli agricoltori/trici</li> <li>• Cooperazione locale e relazioni produttore-consumatore/trice</li> <li>• Vendita diretta locale</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilità sociale</li> <li>• Affrontare le esigenze della società e le pratiche democratiche</li> <li>• Tutela del know-how locale e del patrimonio culturale</li> </ul>
Nutrizionale e di salute	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicurezza alimentare</li> <li>• Prodotti alimentari sani e di qualità</li> <li>• Dimensione economica relativa alle questioni sanitarie (non considerata)</li> </ul>

### Panoramica dei tipi di modelli di business sostenibili nei sistemi alimentari

La tabella presentata di seguito delinea vari tipi di modelli di business sostenibili che sono sempre più rilevanti nel contesto dei moderni sistemi alimentari. Poiché il panorama alimentare globale deve affrontare sfide significative, che vanno dal cambiamento climatico all'esaurimento delle risorse alle disuguaglianze sociali, c'è un urgente bisogno di approcci innovativi che non solo migliorino la sostenibilità, ma promuovano anche la resilienza all'interno delle reti alimentari locali e globali.

Tipo BM	Caratteristiche principali	Esempi
Modello di business circolare	Si concentra sulla riduzione e la valorizzazione degli sprechi alimentari o dei sottoprodotti agricoli. Si basa sui principi dell'economia circolare e della bioeconomia, che richiedono un forte coinvolgimento politico e delle parti interessate.	Sustainable Food Lab: sviluppa pratiche di economia circolare nelle filiere alimentari <a href="#">Sustainable Food Lab</a>

Reti Sociali Alimentari basate sul territorio	Mette in contatto i piccoli produttori direttamente con i clienti, promuovendo le risorse locali e potenziando le conoscenze locali, puntando al contempo all'inclusione degli agricoltori.	Mercati dei produttori: mercati locali che mettono in contatto gli agricoltori e agricoltrici direttamente con i consumatori e le consumatrici.
Modello di business dirompente	Introduce approcci fondamentalmente nuovi che migliorano la sostenibilità, compresa la produzione alimentare sostenuta dalla comunità.	Agricoltura sostenuta dalla comunità (CSA): i consumatori e le consumatrici acquistano quote del raccolto di un'azienda agricola.
Logistica alternativa o distribuzione alimentare online	Si concentra su nuovi concetti logistici per la vendita al dettaglio di prodotti alimentari, compresi i servizi di consegna online per facilitare l'accesso al cibo locale.	Mercati alimentari online: piattaforme emerse durante il COVID-19 per facilitare l'accesso al cibo locale.
Consorzi Alimentari Regionali, Laboratori Alimentari o Food Hub	Prevede la cooperazione tra attori pubblici e privati per creare sinergie per la sostenibilità attraverso raggruppamenti e reti regionali.	Food Hub: collaborazioni regionali che aggregano prodotti locali per la distribuzione <a href="#">Sustainable Food Lab</a>
Modello di business della sufficienza	Incoraggia il consumo sostenibile promuovendo abitudini sane tra i consumatori.	Servizi di pasti a base vegetale: aziende che sostengono le diete a base vegetale come opzioni sostenibili.
Modello di business inclusivo	Beneficia le comunità a basso reddito integrandole nella catena del valore come clienti o produttori, enfatizzando l'azione territoriale collettiva.	Kheir Ardena (Local Soya Project): mira a includere i piccoli produttori di prodotti lattiero-caseari nella catena di approvvigionamento.

Modello di business familiare	Influenzato da fattori non economici come valori ed emozioni; pone l'accento sulla sostenibilità attraverso un forte legame con gli stakeholder, in particolare con i fornitori e con la comunità.	Fattorie familiari: aziende agricole tradizionali che adattano pratiche basate su valori familiari e sostenibilità.
Modello di business dell'azienda focale	Fornisce leadership nella catena del valore, influenzando altri attori verso la sostenibilità attraverso partnership di ricerca pubblico-privato con strategie chiare.	Marchi biologici leader: aziende che stabiliscono standard per le pratiche biologiche nelle loro catene di approvvigionamento.

### Aspetti chiave dei modelli di business nei sistemi alimentari

- **Contesto istituzionale:** Il contesto normativo influenza in modo significativo il rispetto di standard come la Denominazione di Origine Protetta (DOP) e le etichette biologiche. Il sostegno istituzionale attraverso politiche, sussidi e finanziamenti per la ricerca è fondamentale per promuovere modelli di business sostenibili circolari e dirompenti. Ad esempio, la legislazione può facilitare la produzione di energia verde, mentre le politiche urbane per il trasporto merci possono plasmare la vendita al dettaglio di prodotti alimentari e la logistica nelle aree urbane.
- **Attori e parti interessate:** La produzione e il consumo sono pilastri fondamentali dei sistemi alimentari sostenibili. Coinvolgere tutti gli attori della filiera è necessario per promuovere la sostenibilità a livello sistemico. Gli agricoltori devono adottare una mentalità orientata alla ricerca per migliorare la resilienza, mentre le aziende alimentari dovrebbero agire in modo responsabile nei confronti dei loro ambienti. Inoltre, un maggiore coinvolgimento dei consumatori è fondamentale per la transizione verso un sistema alimentare sostenibile e circolare.
- **Partnership e Collaborazioni:** Partnership diversificate tra imprese alimentari, governi e istituzioni accademiche sono essenziali per promuovere gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG). Le collaborazioni con gli enti di ricerca possono guidare i progressi nelle biotecnologie, mentre solide relazioni tra fornitori e aziende possono migliorare le pratiche di economia circolare e la gestione dei rifiuti.
- **Principi dell'economia circolare:** L'economia circolare offre un'alternativa al tradizionale sistema agroalimentare lineare favorendo la circolazione dei

materiali e creando reti simbiotiche. Una gestione efficace dei rifiuti alimentari e agricoli è fondamentale, in quanto può integrare le pratiche agricole con le iniziative di bioeconomia.

- **Sistemi alimentari localizzati alternativi:** Meno intermediari e distanze più brevi tra produttori e consumatori caratterizzano questi sistemi. Hanno il potenziale per rivitalizzare la produzione locale, includere i piccoli agricoltori e promuovere comunità più sane. La prossimità facilita la cooperazione, rendendo i sistemi alimentari locali potenti agenti per il coordinamento delle catene di approvvigionamento aperte. I mercati agricoli tradizionali sono esempi di come i sistemi locali possano contribuire alla sostenibilità. Mentre i modelli alimentari locali spesso danno priorità agli aspetti sociali e alla qualità del cibo rispetto alle operazioni su larga scala, le aziende più grandi possono anche ottenere significativi benefici ambientali attraverso le loro dimensioni. Inoltre, la globalizzazione può migliorare i sistemi alimentari sostenibili promuovendo l'azione ecologica collettiva attraverso la condivisione delle conoscenze.

### **Quadri di sostenibilità: Triple Bottom Line (TBL) e responsabilità sociale d'impresa-corporativa (CSR)**

La Triple Bottom Line (TBL) è un quadro contabile completo che incoraggia le aziende a estendere la loro attenzione oltre le tradizionali metriche finanziarie per includere considerazioni sociali e ambientali. Coniato da John Elkington nel 1994, TBL postula che le aziende dovrebbero misurare il successo attraverso tre dimensioni interconnesse: Persone, Pianeta e Profitto. Le tre P di TBL sono:

- **Persone:** questa dimensione valuta l'impatto sociale di un'impresa. Sottolinea l'importanza di trattare tutte le parti interessate - dipendenti, clienti, fornitori e comunità locale - in modo equo ed etico. Le considerazioni chiave includono la fornitura di condizioni di lavoro sicure e salari equi, la promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione all'interno della forza lavoro, il sostegno alle iniziative comunitarie e l'impegno in attività di beneficenza e la garanzia che prodotti e servizi siano sicuri e accessibili a tutti i consumatori. Ad esempio, Patagonia è nota per il suo impegno a favore di pratiche di lavoro eque e trasparenza nella sua catena di approvvigionamento, mentre aziende come Salesforce hanno implementato iniziative per colmare i divari salariali e migliorare la diversità nelle assunzioni.
- **Pianeta:** questo aspetto si concentra sulle responsabilità ambientali di un'azienda. Le aziende sono incoraggiate a ridurre al minimo la loro impronta ecologica riducendo i rifiuti e le emissioni attraverso pratiche sostenibili, implementando tecnologie efficienti dal punto di vista energetico e risorse rinnovabili, impegnandosi nell'approvvigionamento responsabile e nella

gestione della catena di approvvigionamento, impegnandosi nella conservazione della biodiversità e negli sforzi di conservazione.

- **Profitto:** sebbene la performance finanziaria rimanga cruciale, TBL ridefinisce l'utile per includere l'impatto economico più ampio di un'azienda. Ciò include la valutazione dei benefici economici a lungo termine per la società piuttosto che i soli rendimenti a breve termine per gli azionisti, riconoscendo che le pratiche sostenibili possono portare a efficienze operative e risparmi sui costi nel tempo, comprendendo che una reputazione positiva per la responsabilità sociale può migliorare la fedeltà dei clienti e attrarre investimenti.

Il framework TBL svolge diverse funzioni critiche nelle moderne pratiche aziendali poiché incorporando fattori sociali e ambientali nelle valutazioni delle prestazioni, le aziende possono ottenere una comprensione più completa del loro impatto sulla società. Le aziende che implementano efficacemente i principi TBL spesso si trovano in una posizione di vantaggio nell'attrarre clienti che danno priorità al consumo etico, nonché investitori interessati a pratiche sostenibili.

L'Integrated Reporting è una pratica in evoluzione che combina informazioni finanziarie e non finanziarie in un unico report. Questo approccio consente alle organizzazioni di comunicare la propria strategia, governance, prestazioni e prospettive in un modo che rifletta il proprio impegno per la sostenibilità. Si allinea con TBL fornendo una visione olistica di come un'azienda crea valore nel tempo. Aziende come Novo Nordisk hanno adottato la rendicontazione integrata per mostrare i loro sforzi di sostenibilità insieme alla performance finanziaria.

La CSR integra il quadro TBL concentrandosi sul modo in cui le aziende gestiscono i loro processi aziendali per produrre un impatto complessivamente positivo sulla società. La CSR comprende varie iniziative volte a migliorare il benessere della comunità, garantendo al contempo una condotta etica all'interno delle operazioni aziendali. Le componenti chiave della CSR sono:

- **Pratiche di lavoro etiche:** Garantire un trattamento equo dei lavoratori sia all'interno dell'azienda che lungo tutta la sua catena di fornitura è fondamentale. Ciò include il divieto del lavoro minorile, la garanzia di salari equi e la fornitura di condizioni di lavoro sicure.
- **Gestione ambientale:** Le aziende sono sempre più ritenute responsabili del loro impatto ambientale. Le iniziative di CSR spesso includono strategie di riduzione dei rifiuti, valutazioni dell'impronta di carbonio e politiche di approvvigionamento sostenibile.
- **Coinvolgimento della comunità:** le aziende sono incoraggiate a partecipare attivamente alle loro comunità attraverso programmi di volontariato, donazioni e partnership con organizzazioni locali.

- **Trasparenza e responsabilità:** Una CSR efficace richiede che le aziende siano trasparenti sulle loro pratiche e sui loro impatti. La rendicontazione periodica delle iniziative di sostenibilità aiuta a creare fiducia con gli stakeholder.

## **BLOCCO 2 - ESPLORARE LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO (SSCM)**

L'integrazione del lavoro di gruppo nel modulo di formazione sulla gestione sostenibile della catena di approvvigionamento non solo migliora l'apprendimento, ma favorisce anche la collaborazione tra le persone partecipanti. Impegnandosi in attività pratiche incentrate su scenari del mondo reale, le persone partecipanti possono comprendere meglio le complessità dell'SSCM sviluppando strategie attuabili in linea con gli obiettivi di sostenibilità. Questo approccio collaborativo incoraggia la condivisione delle conoscenze e consente alle persone partecipanti di intraprendere FASI significative per integrare la sostenibilità nelle loro catene di approvvigionamento.

### **Fondamenti di gestione sostenibile della catena di approvvigionamento (SSCM)**

- **Definizione e importanza:** Capire cos'è l'SSCM e perché è essenziale nel panorama aziendale odierno. Ciò include l'integrazione di considerazioni ambientali, sociali ed economiche nei processi della catena di approvvigionamento.
- **Componenti di SSCM:** familiarizzare con i tre pilastri della sostenibilità:
  - **Sostenibilità ambientale:** concentrarsi sulla riduzione al minimo dell'impatto ecologico attraverso pratiche come l'approvvigionamento verde, la riduzione dei rifiuti e la gestione dell'impronta di carbonio.
  - **Sostenibilità sociale:** enfatizzare le pratiche di lavoro eque, i diritti umani e l'impegno della comunità.
  - **Sostenibilità economica:** discutere di come le pratiche sostenibili possono portare alla redditività e alla resilienza a lungo termine.

### **Transizione verso modelli di business sostenibili**

La gestione sostenibile della catena di approvvigionamento (SSCM) è un approccio essenziale per le aziende che mirano a ridurre al minimo il proprio impatto ambientale e sociale mantenendo la redditività economica. La transizione verso modelli di business sostenibili coinvolge vari fattori abilitanti sia dal punto di vista della gestione aziendale che delle politiche, tra cui:

- **Approcci collaborativi e coinvolgimento degli stakeholder:** Le strategie collaborative tra agricoltrici/ori, manager delle aziende alimentari e parti interessate sono fondamentali per promuovere pratiche sostenibili.

- **Chiare visioni di sostenibilità e valori aziendali:** Stabilire una visione chiara per la sostenibilità in linea con i principi della responsabilità sociale d'impresa (CSR) aiuta le organizzazioni a passare a modelli di business più sostenibili.
- **La responsabilità sociale all'interno delle catene di approvvigionamento** comprende una serie di pratiche volte a garantire un trattamento etico dei lavoratori e a promuovere standard di lavoro equi in tutta la rete della catena di approvvigionamento. Le aziende devono riconoscere il loro ruolo nell'affrontare questioni sociali come i diritti dei lavoratori, le condizioni di sicurezza e l'impegno della comunità. Per sostenere pratiche di lavoro eque, le organizzazioni dovrebbero stabilire solidi audit di conformità dei fornitori che valutino il rispetto degli standard di lavoro. Ciò include la valutazione delle condizioni di lavoro, dell'equità salariale e del trattamento dei dipendenti a tutti i livelli della catena di approvvigionamento. Lo sviluppo di un codice di condotta per i fornitori che delinei le aspettative in merito alle pratiche di lavoro è essenziale per stabilire linee guida chiare per un comportamento etico. Inoltre, le organizzazioni dovrebbero impegnarsi attivamente in iniziative che promuovano la diversità e l'inclusione all'interno della loro forza lavoro e tra i fornitori. Dando priorità ai programmi di diversità dei fornitori che supportano le aziende di proprietà di minoranze o le aziende impegnate in pratiche di assunzione inclusive, le aziende possono contribuire all'empowerment economico all'interno delle comunità, migliorando al contempo la resilienza della propria catena di approvvigionamento. I programmi di formazione incentrati sulla responsabilità sociale possono rafforzare ulteriormente questi impegni, educando i dipendenti sulle questioni relative ai diritti umani e sulle pratiche di approvvigionamento etico. Promuovendo una cultura della responsabilità sociale all'interno dell'organizzazione, le aziende possono costruire relazioni più forti con gli stakeholder e migliorare la reputazione complessiva del marchio.
- **Innovazione e digitalizzazione:** La digitalizzazione, compreso l'uso di strumenti online e spazi alimentari virtuali, supporta l'economia circolare migliorando l'efficienza e riducendo gli sprechi all'interno delle catene di approvvigionamento.
- **Pratiche di economia circolare:** Enfatizzare i principi dell'economia circolare, come la logistica inversa, può ridurre significativamente gli sprechi e le perdite alimentari. Ad esempio, **la riduzione dei rifiuti** è una componente fondamentale della gestione sostenibile della catena di approvvigionamento, concentrandosi sulla riduzione al minimo della produzione di rifiuti durante l'intero ciclo di vita della catena di approvvigionamento. L'attuazione di strategie efficaci di riduzione dei rifiuti richiede un passaggio ai principi dell'economia circolare, in cui i prodotti sono progettati per la longevità, il riutilizzo e la riciclabilità. Le organizzazioni possono adottare varie tecniche di gestione dei rifiuti per raggiungere questo

obiettivo. Ad esempio, l'implementazione di programmi di riciclaggio all'interno dei processi di produzione può ridurre significativamente i rifiuti inviati in discarica. Le aziende possono anche esplorare il compostaggio di materiali organici e il riutilizzo dei sottoprodotti dei processi di produzione come materie prime per altri prodotti. I principi di produzione snella possono migliorare ulteriormente gli sforzi di riduzione degli sprechi semplificando le operazioni ed eliminando le inefficienze. Questo approccio prevede l'analisi dei processi di produzione per identificare le aree in cui si verificano sprechi, sotto forma di materiali in eccesso, ritardi o consumo di energia, e l'implementazione di soluzioni per ridurre al minimo queste inefficienze. Inoltre, le organizzazioni dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di coinvolgere le parti interessate lungo la catena di approvvigionamento per promuovere una cultura della riduzione dei rifiuti. Ciò può includere la formazione dei dipendenti sulle migliori pratiche per ridurre al minimo gli sprechi e la collaborazione con i fornitori per sviluppare soluzioni di imballaggio sostenibili che riducano l'utilizzo di materiali. In definitiva, strategie efficaci di riduzione dei rifiuti non solo contribuiscono alla sostenibilità ambientale, ma si traducono anche in risparmi sui costi per le organizzazioni, ottimizzando l'uso delle risorse e riducendo al minimo i costi di smaltimento.

- **Sistemi di Gestione Ambientale:** L'implementazione di sistemi di gestione ambientale all'interno delle aziende alimentari aiuta a ridurre i costi associati al consumo di risorse e allo smaltimento dei rifiuti. Ad esempio, **l'approvvigionamento ecologico** è un aspetto fondamentale della gestione della catena di approvvigionamento sostenibile (SSCM) che si concentra sull'approvvigionamento di materiali e servizi da fornitori che dimostrano pratiche responsabili dal punto di vista ambientale. Questo approccio non solo riduce l'impronta ecologica della catena di fornitura, ma migliora anche il profilo di sostenibilità generale dell'organizzazione. Per implementare efficacemente gli acquisti verdi, le organizzazioni devono stabilire criteri di valutazione chiari per i potenziali fornitori. Questi criteri dovrebbero includere certificazioni ambientali, come ISO 14001 o LEED, che indicano l'adesione a standard di gestione ambientale riconosciuti. Inoltre, le organizzazioni dovrebbero valutare i fornitori in base alle loro pratiche di gestione dei rifiuti, all'efficienza dell'uso delle risorse e all'impegno a ridurre le emissioni di gas serra. Le migliori pratiche in materia di acquisti ecologici prevedono la promozione di relazioni a lungo termine con i fornitori che danno priorità alla sostenibilità. Questo obiettivo può essere raggiunto attraverso iniziative collaborative che incoraggino i fornitori ad adottare pratiche più ecologiche, come l'utilizzo di risorse rinnovabili o l'implementazione di tecnologie efficienti dal punto di vista energetico. Le organizzazioni possono anche sfruttare la tecnologia per semplificare i processi di approvvigionamento, consentendo un migliore monitoraggio delle prestazioni di sostenibilità dei fornitori e facilitando un processo decisionale informato. Dando priorità agli acquisti verdi, le aziende non



solo contribuiscono alla conservazione dell'ambiente, ma migliorano anche la reputazione del loro marchio tra i consumatori che apprezzano sempre più la sostenibilità. Questo allineamento strategico può portare a vantaggi competitivi sul mercato, poiché i clienti sono più propensi a sostenere i marchi che riflettono i loro valori in materia di responsabilità ambientale.

- **Etichettatura di qualità e sensibilizzazione dei consumatori:** L'origine degli alimenti e l'etichettatura di qualità possono promuovere pratiche di consumo responsabili. Aumentando la consapevolezza dei consumatori nei confronti dei prodotti biologici o locali, le aziende possono stimolare la domanda di opzioni sostenibili, sostenendo così il consumo etico e la sicurezza alimentare. Ad esempio, l'**approvvigionamento etico** si riferisce alla pratica di acquistare beni e materiali da fornitori che aderiscono a standard socialmente responsabili in materia di diritti dei lavoratori, gestione ambientale e impatto sulla comunità. Questa pratica è essenziale per creare fiducia con i consumatori e migliorare la reputazione del marchio in un mercato sempre più competitivo. Un aspetto chiave dell'approvvigionamento etico è l'ottenimento di certificazioni di sostenibilità come Fair Trade o Rainforest Alliance. Queste certificazioni fungono da indicatori credibili dell'impegno di un'azienda verso pratiche etiche e metodi di approvvigionamento sostenibili. Collaborando con fornitori certificati, le organizzazioni possono garantire ai clienti che i loro prodotti soddisfano rigorosi standard sociali e ambientali. I vantaggi dell'approvvigionamento etico vanno oltre la conformità; Migliorano anche la fedeltà dei clienti e le prestazioni di mercato. I consumatori sono più propensi a sostenere i marchi che si allineano con i loro valori in materia di sostenibilità e pratiche etiche. Inoltre, le aziende che danno priorità all'approvvigionamento etico spesso sperimentano un miglioramento delle relazioni con gli stakeholder grazie a una maggiore trasparenza nelle operazioni della catena di approvvigionamento. Per implementare efficacemente le politiche di approvvigionamento etico, le organizzazioni dovrebbero sviluppare linee guida chiare che delineino le aspettative dei fornitori in merito ai diritti dei lavoratori, all'impatto ambientale e al coinvolgimento della comunità. Valutazioni periodiche della conformità dei fornitori a queste linee guida sono essenziali per mantenere la responsabilità all'interno della catena di fornitura.
- **Formazione delle politiche:** I responsabili politici possono facilitare la transizione verso modelli di business sostenibili promuovendo l'istruzione e la formazione in competenze imprenditoriali tra gli agricoltori e le imprese alimentari, concentrandosi su strategie di creazione di valore che incorporano considerazioni ambientali. Inoltre, fornire incentivi finanziari, come agevolazioni fiscali o sovvenzioni, incoraggia le imprese ad adottare pratiche sostenibili, con le agenzie di sviluppo regionale che svolgono un ruolo cruciale offrendo assistenza legale e finanziaria su misura per gli obiettivi di sostenibilità. Politiche pubbliche efficaci

che promuovano i principi dell'economia circolare sono essenziali per il successo delle catene di approvvigionamento sostenibili e dovrebbero includere meccanismi di sostegno che facilitino la collaborazione tra i vari portatori di interessi nella catena di approvvigionamento.

## BLOCCO 3 - COMPONENTI FONDAMENTALI DEL PIANO AZIENDALE PER LA SICUREZZA ALIMENTARE SOSTENIBILE

### 1) Analisi della catena del valore

L'analisi della catena del valore mira a raccogliere e valutare tutte le informazioni necessarie per prendere decisioni strategiche che migliorino la competitività di una catena del valore e il suo ruolo nel raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG). Questo approccio adotta una **prospettiva sistemica**, esaminando i comportamenti e le prestazioni delle persone partecipanti alla catena del valore all'interno di un ambiente complesso. L'aggiornamento della catena del valore implica l'identificazione delle cause sistemiche dei colli di bottiglia e l'attenzione allo sviluppo di soluzioni radicate nel pensiero sistemico. L'obiettivo primario è quello di creare un piano di riqualificazione dettagliato che promuova lo sviluppo sostenibile di una catena del valore scelta.

### 2) Analisi funzionale

L'analisi funzionale riguarda la descrizione e la comprensione della struttura e delle dinamiche della catena del valore. In primo luogo, si tratta di identificare **tutti i componenti** della catena del valore, compresa una gamma completa di attori, fornitori di input e servizi, l'ambiente favorevole e l'ambiente naturale. In secondo luogo, esamina il **comportamento e le interazioni degli stakeholder**, concentrandosi su varie metriche come numeri, volumi e valori. Infine, l'analisi cerca di scoprire le **cause profonde di qualsiasi sottoperformance osservata**, sottolineando gli aspetti comportamentali degli attori della catena del valore, in particolare il motivo per cui scelgono determinati mercati, tecnologie o strutture di governance rispetto ad altri che possono sembrare più vantaggiosi o efficienti. Ciò include la comprensione dei motivi per cui non si utilizzano input o attrezzature agricole migliorate, non si riciclano i rifiuti o non si partecipa a gruppi collaborativi.

### 3) Valutazione della sostenibilità

La valutazione degli impatti ambientali, sociali ed economici di ogni fase della catena del valore aiuta a identificare le aree di miglioramento e innovazione.

### 4) Strategia di aggiornamento

Sviluppare strategie per migliorare la sostenibilità della catena del valore alimentare. Ciò potrebbe comportare il miglioramento delle tecniche di produzione, la riduzione degli

sprechi o il miglioramento della qualità dei prodotti attraverso migliori metodi di lavorazione. Coinvolgi le parti interessate nella co-creazione di soluzioni che affrontino le sfide della sostenibilità e soddisfino al contempo le richieste del mercato.

#### **5) Tipologia di modello di business**

Esplora vari modelli di business che promuovono la sostenibilità nei sistemi alimentari, come i modelli di economia circolare, l'agricoltura sostenuta dalla comunità (CSA) e gli hub alimentari regionali. Ogni modello ha caratteristiche uniche che possono essere sfruttate a seconda delle condizioni locali e delle esigenze del mercato<sup>4</sup>. Comprendere come questi modelli possono contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, in particolare Fame Zero (SDG 2) e Consumo e Produzione Responsabile (SDG 12).

#### **6) Governance e coinvolgimento degli stakeholder**

Strutture di governance efficaci sono fondamentali per coordinare le azioni tra le diverse parti interessate, tra cui agricoltori, trasformatori, rivenditori e consumatori. La creazione di piattaforme multilaterali può facilitare la collaborazione e la condivisione delle risorse. Coinvolgere le comunità locali nei processi decisionali per garantire che le iniziative siano culturalmente appropriate e rispondano a specifiche esigenze locali.

#### **7) Ricerche di mercato e valutazione delle esigenze dei clienti**

Condurre ricerche di mercato approfondite per comprendere le preferenze dei consumatori e le tendenze in materia di sicurezza alimentare. Personalizzare prodotti e servizi per soddisfare queste esigenze identificate, promuovendo al contempo la sostenibilità. Utilizza i meccanismi di feedback per migliorare continuamente le offerte in base alle informazioni dettagliate sui clienti.

#### **8) Pianificazione finanziaria**

Sviluppa un solido piano finanziario che delinei i flussi di entrate, le strutture dei costi e le fonti di finanziamento necessarie per l'implementazione di pratiche sostenibili. Prendere in considerazione meccanismi di finanziamento innovativi come l'investimento a impatto sociale o le sovvenzioni volte a migliorare le iniziative di sicurezza alimentare

#### **9) Monitoraggio e Valutazione**

Stabilire metriche per valutare l'impatto delle attività aziendali sui risultati della sicurezza alimentare. Valuta regolarmente le prestazioni rispetto a queste metriche per adattare le strategie secondo necessità. Utilizza approcci basati sui dati per informare il processo decisionale e migliorare l'efficienza operativa.

Per supportare il monitoraggio, è consigliabile utilizzare l'analisi **SWOT**, uno strumento che semplifica le informazioni complesse in intuizioni strategiche. Identifica quattro fattori

chiave (punti di forza, debolezze, opportunità e minacce) che possono sostenere o ostacolare lo sviluppo della catena del valore (VC).

Componenti chiave dell'analisi SWOT:

- Punti di forza: attributi interni che forniscono un vantaggio.
- Punti deboli: sfide interne che devono essere affrontate.
- Opportunità: fattori esterni che possono essere sfruttati per la crescita.
- Minacce: sfide esterne che potrebbero comportare dei rischi.

Per ogni opportunità, considera come sfruttare i punti di forza e affrontare i punti deboli per capitalizzarli. Allo stesso modo, per ogni minaccia, identificare quali punti di forza possono essere utilizzati e quali punti deboli devono essere gestiti per mitigare i rischi.

Da questi fattori, è possibile sviluppare diverse opzioni strategiche. Per cominciare, la Dichiarazione di **Visione** dovrebbe:

- Ispirare e motivare gli stakeholder
- Essere ampiamente condiviso tra le persone partecipanti
- Promuovere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)
- Essere realistico e realizzabile
- Allinearsi ai piani di sviluppo nazionali
- Affrontare i potenziali compromessi

Come prossimo gli **obiettivi** dovrebbero essere “SMART”:

- Specifico: Chiaramente definito
- Misurabile: quantificabile per monitorare i progressi
- Realizzabile: realistico e raggiungibile
- Rilevante: allineato con obiettivi più ampi
- Basato sul tempo: impostato entro un intervallo di tempo specifico

## **ATTIVITÀ 1 - PIANO AZIENDALE PER LA SICUREZZA ALIMENTARE**

In qualità di formatrice/ore, facilitare un esercizio dinamico di gruppo incentrato sullo sviluppo di un business plan per la sicurezza alimentare, è essenziale prepararsi accuratamente, coordinarsi in modo efficace e creare un ambiente di apprendimento coinvolgente. La seguente panoramica illustra i componenti chiave dell'esercizio, consentendo di guidare le persone partecipanti attraverso un'esperienza significativa.

L'obiettivo principale è quello di consentire alle persone partecipanti di sviluppare un business plan completo volto a migliorare la sicurezza alimentare in un contesto specifico. Questo esercizio non solo migliorerà la loro comprensione delle sfide della sicurezza alimentare, ma promuoverà anche il lavoro di squadra e il pensiero critico.

Durata: L'intero esercizio è progettato per durare circa 3 ore.

Dimensione del gruppo: Lavorerai con 15 partecipanti, che saranno divisi in tre squadre più piccole di cinque. Questa struttura incoraggia la collaborazione consentendo al contempo prospettive diverse.

Materiale necessario:

- Lavagne a fogli mobili e pennarelli per brainstorming e presentazioni
- Un proiettore e uno schermo (se disponibile) per le presentazioni
- Accesso a materiali di ricerca, inclusi articoli e rapporti sulla sicurezza alimentare
- Dispense di casi di studio che descrivono in dettaglio scenari specifici
- Modello di analisi SWOT per facilitare la pianificazione strategica (vedi allegato fornito)
- Modello di business model canvas per una pianificazione aziendale strutturata (cfr. allegato)

### **FASE 1.1 - Introduzione**

Inizia la sessione introducendo il concetto di sicurezza alimentare e il suo significato utilizzando una breve presentazione che copre i sistemi alimentari sostenibili, l'analisi della catena del valore e le sfide legate alla sicurezza alimentare. Coinvolgi le persone partecipanti in una discussione per valutare la loro comprensione delle sfide associate alla sicurezza alimentare.

### **FASE 1.2 - Presentazione dei casi di studio**

Le persone partecipanti si impegneranno nel lavoro di gruppo incentrato sugli scenari sviluppati durante l'Attività 1, intitolata "Soluzioni collaborative per la sicurezza

alimentare". Poiché questi casi sono già stati esplorati, questa attività offrirà l'opportunità di sviluppare le soluzioni collaborative identificate e di passare alla fase successiva: lo sviluppo di un business plan completo.

In alternativa, si può scegliere di analizzare un caso di studio pertinente dall'Europa che evidenzia le sfide specifiche per la sicurezza alimentare. Questo approccio arricchirà la discussione e fornirà spunti pratici su strategie efficaci per affrontare questi problemi.

### **FASE 1.3 - Formazione del team e sviluppo del business plan**

Dividi le persone partecipanti in tre squadre, assegnando a ciascuna squadra uno dei casi selezionati. Facilita una discussione iniziale in cui i team possono identificare i problemi chiave e le potenziali soluzioni relative al caso assegnato. Incoraggiali a prendere in considerazione aspetti come il coinvolgimento degli stakeholder, l'analisi della catena del valore e le valutazioni della sostenibilità.

Guida ogni team nella creazione di un business plan completo. Dovrebbero includere i seguenti componenti:

- Dichiarazione di visione: Che aspetto ha il successo della loro iniziativa.
- Obiettivi: obiettivi specifici e misurabili in linea con obiettivi di sostenibilità più ampi.
- Analisi SWOT: Identificazione di punti di forza, debolezze, opportunità e minacce.

Business Model Canvas: uno schema di come forniranno valore attraverso la loro iniziativa.

Assicurati che i team comprendano in che modo ogni componente contribuisce allo sviluppo di un piano solido che affronti efficacemente la sicurezza alimentare.

### **FASE 1.4 - Presentazione dei Business Plan**

Dopo aver sviluppato i propri piani, chiedi a ciascun team di presentare il proprio business plan al gruppo più ampio. Facilita una sessione interattiva in cui le persone partecipanti possono porre domande e fornire feedback costruttivi dopo ogni presentazione.

### **FASE 1.5 - Riflessione e conclusione**

Concludi l'esercizio facilitando una discussione di gruppo che riflette sugli insegnamenti chiave della giornata. Evidenziare l'importanza della collaborazione nell'affrontare le sfide della sicurezza alimentare e il modo in cui i loro piani si allineano con obiettivi di sostenibilità più ampi. Incoraggia le persone partecipanti a pensare a come possono applicare ciò che hanno imparato nei loro contesti.

## 8. Processi metodologici

La metodologia di formazione per affrontare la sicurezza alimentare sostenibile incorpora diversi principi chiave dell'apprendimento degli adulti e attività strutturate progettate per coinvolgere efficacemente le persone partecipanti. In primo luogo, viene incoraggiato l'apprendimento autodiretto, che consente alle persone partecipanti di fissare obiettivi personali ed esplorare argomenti di interesse, mentre l'apprendimento esperienziale utilizza scenari di vita reale e casi di studio per facilitare le esperienze pratiche.

L'apprendimento collaborativo è promosso attraverso attività di gruppo che promuovono la discussione e la risoluzione dei problemi. Le attività strutturate includono l'analisi della catena del valore, in cui le persone partecipanti analizzano i comportamenti degli attori della catena del valore per identificare i colli di bottiglia, e l'analisi funzionale, che mappa i componenti della catena del valore alimentare per scoprire le cause profonde delle prestazioni insufficienti. Le persone partecipanti si impegnano anche in valutazioni di sostenibilità per valutare l'impatto di varie pratiche all'interno del sistema alimentare. Gli esercizi di pianificazione aziendale prevedono la conduzione di un'analisi SWOT per identificare i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce relative ai loro piani aziendali, oltre allo sviluppo di un Business Model Canvas per delineare strategie per pratiche sostenibili. Tecniche interattive come le discussioni di gruppo e le presentazioni di casi di studio migliorano l'apprendimento attraverso intuizioni condivise, mentre gli ausili visivi e le risorse supportano la comprensione di concetti complessi. Infine, vengono implementate sessioni di riflessione e meccanismi di feedback per rafforzare i risultati dell'apprendimento e migliorare le future sessioni di formazione.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

La sessione prevede il coinvolgimento di due formatori/trici che operano nel campo della sostenibilità e conoscono già i contenuti e i metodi utilizzati nel corso dell'attività. Ogni formatore/trice condividerà le proprie conoscenze e aiuterà il gruppo delle persone partecipanti ad acquisire nuove abilità e competenze, menzionate in precedenza nel corso dell'attività.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto è di un formatore/trice ogni dieci partecipanti. Le persone partecipanti saranno suddivise in gruppi allo scopo di facilitare il loro coinvolgimento. Ogni formatore/trice guiderà e aiuterà i gruppi nello sviluppo delle loro strategie.

## 11. Valutazione

La valutazione finale della sessione consiste in un questionario volto a raccogliere un feedback sulle attività delle persone partecipanti su quanto hanno imparato, sull'efficacia del corso e altre indicazioni inerenti alla metodologia e al lavoro della squadra di formatori. Il questionario si articola in 4 sezioni a cui le persone partecipanti potranno rispondere come preferiscono (risposte aperte, elenchi puntati, ecc.) per esprimere le loro opinioni su punti di forza e punti deboli legati ai contenuti e al lavoro del formatore/trice. È importante preparare il questionario precedentemente (utilizzando strumenti come Google Form o predisponendo una versione cartacea).

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

È importante che le persone partecipanti siano seguiti in ogni fase delle attività, ricevano le spiegazioni necessarie e sappiano quali contenuti saranno presi in esame nel tempo a disposizione. Le formatrici e i formatori dovranno essere pronti a rispondere a ogni domanda o a chiarire eventuali dubbi. Tali accorgimenti sono particolarmente utili ai fini dello svolgimento della seconda e della terza attività nel corso delle quali i formatori e/o formatrici avranno un ruolo proattivo nell'aiutare le persone partecipanti ad evitare gli errori e prevenire che insorgano dei conflitti all'interno del gruppo gestendo i dissapori, individuando delle soluzioni o mediando.

## Unità #3 - Avvio e scalabilità di imprese di sicurezza alimentare

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Imprenditorialità.

### 2. Descrizione

Questa unità di formazione fornisce alle persone partecipanti le conoscenze e le competenze essenziali per identificare e affrontare le sfide della sicurezza alimentare attraverso pratiche imprenditoriali sostenibili. L'unità è strutturata attorno a quattro componenti interconnesse: analisi delle esigenze di mercato, comprensione del quadro giuridico, sviluppo di un modello operativo sostenibile e garanzia della sostenibilità finanziaria. Questi componenti forniscono un approccio globale alla creazione e alla gestione di un'impresa di sicurezza alimentare, bilanciando la redditività economica con l'impatto sociale. L'attività dell'unità favorisce l'applicazione pratica attraverso attività di gruppo interattive in cui le persone partecipanti ruotano attraverso quattro stazioni tematiche che identificano le lacune locali nella sicurezza alimentare, mappano le FASI di conformità per l'avvio di un'impresa, fanno brainstorming sulle pratiche sostenibili e infine valutano le strategie di finanziamento.

### 3. Durata

L'unità durerà 2 ore, così suddivise:

Blocco 1: Avvio di un'impresa di sicurezza alimentare	1 ora
Attività 1: Workshop collaborativo sulle imprese di sicurezza alimentare	1 ora

### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- **Luogo:** ampio spazio meeting che permette la collaborazione e il confronto tra le persone partecipanti, con sedie in modo circolare per poi creare piccoli gruppi.

- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Delle casse per essere certi che tutte le persone partecipanti possano ascoltare i file audio. Accesso a Internet.
- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

## 5. Obiettivi

- Condurre ricerche di mercato approfondite per identificare le lacune nella sicurezza alimentare e le dinamiche della domanda e dell'offerta, concentrandosi su indicatori chiave come le fluttuazioni dei prezzi e le condizioni del mercato del lavoro
- Comprendere le normative sulla sicurezza alimentare (ad esempio, i principi HACCP) e le strutture organizzative (ad esempio, le imprese sociali), garantendo il rispetto degli standard legali e di sicurezza.
- Adottare i principi dell'agroecologia per la biodiversità e la salute del suolo, riducendo al minimo gli input sintetici ed enfatizzando le pratiche sostenibili.
- Promuovere la vendita diretta attraverso i mercati contadini o le piattaforme online, favorendo le relazioni produttore-consumatore e sostenendo le economie locali.
- Utilizzare la tecnologia della catena a blocchi per catene di approvvigionamento trasparenti, consentendo l'accesso ai dati in tempo reale per i consumatori e garantendo la provenienza degli alimenti.
- Allineare i modelli di business con gli obiettivi sociali e dimostrare impatti misurabili per attrarre investitori alla ricerca di rendimenti sia sociali che finanziari.
- Anticipare le sfide future, come le fluttuazioni del mercato e gli impatti dei cambiamenti climatici, esplorando scenari e creando strategie adattive.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali e specifiche:

- Capacità di condurre ricerche di mercato e identificare le lacune nella sicurezza alimentare.
- Conoscenza dei quadri giuridici e delle normative rilevanti per le imprese di sicurezza alimentare.
- Comprensione delle pratiche agricole sostenibili e della gestione delle risorse.
- Competenza nello sviluppo di modelli di business che bilanciano la sostenibilità finanziaria con l'impatto sociale.
- Competenza nell'utilizzo della tecnologia per la trasparenza e l'efficienza della supply chain.

## 7. Descrizione delle sessioni

### BLOCCO 1 - AVVIO DI UN'IMPRESA PER LA SICUREZZA ALIMENTARE

#### 1) Identificazione delle esigenze e bisogni del mercato e delle considerazioni legali

##### Analisi delle esigenze e bisogni del mercato

Condurre ricerche di mercato approfondite per identificare le lacune nella sicurezza alimentare attraverso sondaggi e interviste agli stakeholder aiuta a individuare dove l'azienda può aggiungere valore.

I mercati svolgono un ruolo cruciale nella sicurezza alimentare, influenzando sia la disponibilità che l'accesso al cibo. L'analisi dei mercati aiuta a identificare **le dinamiche della domanda e dell'offerta**, i potenziali **deficit o eccedenze alimentari** e **l'impatto dei prezzi elevati** sulle famiglie. Anche le condizioni del mercato del lavoro incidono sull'accesso al cibo, in quanto i bassi salari possono ostacolare il potere d'acquisto. L'analisi di mercato migliora le valutazioni della sicurezza alimentare fornendo informazioni sulle economie locali e globali, migliorando le stime dei bisogni e chiarendo le strategie di risposta.

Il monitoraggio dei mercati per **l'allerta precoce** comporta il monitoraggio degli indicatori di deterioramento della sicurezza alimentare, come carenze di produzione o aumenti insoliti dei prezzi. Gli analisti cercano tendenze storiche, anomalie e proiettano le condizioni future per anticipare le risposte del mercato. Shock come scarse precipitazioni

o disastri naturali possono interrompere le catene di approvvigionamento e aumentare i prezzi, mentre le risposte del mercato possono includere la redistribuzione delle forniture da parte dei commercianti o interventi governativi. Un'analisi efficace della sicurezza alimentare richiede la comprensione dell'ambiente di mercato per **prevedere gli stress e le risposte** che influiscono sulla sicurezza alimentare delle famiglie. Le relazioni sulla sicurezza alimentare dovrebbero concentrarsi sui risultati, spiegando brevemente i principali fattori determinanti del mercato sulla base di un'analisi solida. Le informazioni di mercato standard sono essenziali per i responsabili delle decisioni, compresi gli aggiornamenti sulle condizioni dell'offerta e sui comportamenti della domanda. Quando si verificano anomalie, i rapporti dovrebbero indicare le probabili risposte del mercato e i potenziali impatti sulla vulnerabilità. Queste informazioni dovrebbero essere **disaggregate geograficamente** per riflettere le condizioni che interessano le diverse popolazioni.

**Basi legali.** Comprendere l'ambiente giuridico, compresa la scelta della struttura giusta (impresa sociale, senza scopo di lucro, ecc.) e il rispetto di normative come le leggi sulla sicurezza alimentare. Comprendere il quadro giuridico per le imprese legate al settore alimentare è essenziale per garantire **la conformità alle normative** e scegliere la struttura organizzativa appropriata, come un'impresa sociale, un'entità senza scopo di lucro o a scopo di lucro, che influisce sulla governance, sugli obblighi fiscali, sulla responsabilità e sulle opportunità di finanziamento. La conformità alle normative sulla sicurezza alimentare, come il Food Safety Modernization Act (FSMA) negli Stati Uniti, richiede alle aziende di sviluppare piani dettagliati di sicurezza alimentare basati sui principi dell'analisi dei rischi dei punti critici di controllo (HACCP), applicare **pratiche di igiene e sanificazione**, mantenere **la tracciabilità** dei prodotti alimentari e conservare una **documentazione** completa e registri. Audit interni regolari sono fondamentali per identificare le lacune di conformità e garantire il rispetto delle linee guida. Gli operatori del settore alimentare hanno la responsabilità di garantire il rispetto delle leggi in materia di sicurezza alimentare, compresa l'adozione di misure proattive per ritirare dal mercato i prodotti non sicuri e la notifica alle autorità competenti, se necessario. Nel complesso, la navigazione nell'ambiente legale richiede una comprensione approfondita dei requisiti normativi e un'attenta considerazione della struttura organizzativa per migliorare gli sforzi di conformità garantendo al contempo la sicurezza dei consumatori.

## 2) Sviluppo di un modello operativo sostenibile

### Resource Management

Una gestione efficace delle risorse è essenziale per la sostenibilità dell'agricoltura. Pratiche come **l'agroecologia** e **l'economia circolare** possono migliorare significativamente l'efficienza delle risorse. L'agroecologia promuove la biodiversità, la salute del suolo e i servizi ecosistemici, riducendo al contempo la dipendenza dagli input sintetici. Ad esempio, l'integrazione dei sistemi di colture e allevamento può ottimizzare il

ciclo dei nutrienti e ridurre al minimo gli sprechi. L'approccio dell'economia circolare pone l'accento sul riutilizzo delle risorse e sulla riduzione al minimo degli sprechi. Ciò può includere il compostaggio dei rifiuti organici per arricchire la salute del suolo o l'implementazione di sistemi di riciclaggio dell'acqua nelle pratiche agricole.

### **Organizzazione della filiera/ catena di approvvigionamento**

Le recenti tendenze del mercato alimentare rivelano una rinascita dei metodi tradizionali di consegna diretta del cibo insieme a sistemi di distribuzione innovativi, noti collettivamente come **filiera alimentare corte (SFSC)**. Questi sistemi forniscono collegamenti diretti tra produttori e consumatori, a differenza dei canali convenzionali della grande distribuzione. Definite dall'UE, le SFSC coinvolgono **intermediari limitati**, promuovendo la cooperazione, la crescita economica locale e strette relazioni tra produttori, trasformatori e consumatori. Incoraggiati nell'ambito della politica di sviluppo rurale dell'UE 2014-2020, i SFSC sono cresciuti grazie al sostegno del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale.

#### **I tipi di SFSC sono:**

- Vendite dirette: in azienda, nei mercati degli agricoltori o nelle consegne online.
- Modelli di abbonamento: schemi di consegna delle scatole, "Scegli il tuo" e agricoltura sostenuta dalla comunità (CSA).
- Prodotti: Frutta, verdura, carne, latticini e bevande di stagione.

### **3) Integrazione tecnologica**

L'integrazione della tecnologia nella catena di approvvigionamento può migliorare notevolmente l'accesso al mercato e la trasparenza. Strumenti come le applicazioni mobili e la tecnologia della catena di blocchi possono facilitare le connessioni dirette tra produttori e consumatori, garantendo la tracciabilità e la fiducia nei prodotti alimentari.

Per esempio:

- App mobili: applicazioni come Farmigo (<https://www.farmigo.com/>) aiutano i consumatori a trovare fattorie o mercati nelle vicinanze, consentendo loro di acquistare direttamente dai produttori.
- Soluzioni per la catena a blocchi: la tecnologia della catena a blocchi può fornire una registrazione immutabile della catena di approvvigionamento alimentare, migliorando la trasparenza sulla provenienza del cibo e su come viene prodotto. Ciò consente a tutte le parti interessate, inclusi produttori, distributori e consumatori, di accedere a dati in tempo reale sull'origine e il percorso dei prodotti alimentari. Ad esempio, i consumatori possono

scansionare un codice QR su un prodotto per visualizzarne la cronologia completa, aumentando la fiducia nel cibo che acquistano. Diverse aziende stanno già sfruttando la tecnologia della catena di blocchi per migliorare le loro catene di approvvigionamento alimentare:

- Silal Fresh: questa azienda agritech (<https://www.silal.ae/our-businesses/silal-fresh>) ha implementato un sistema di tracciabilità basato su catena di blocchi che ha migliorato l'efficienza delle consegne e la fiducia dei clienti.
- Tyson Foods: utilizzando la tecnologia della catena di blocchi attraverso piattaforme come FoodLogiQ, Tyson Foods centralizza la documentazione dei fornitori e automatizza i processi di richiamo degli alimenti, migliorando l'efficienza operativa complessiva (<https://www.tysonfoods.com/>).

#### 4) Garantire la sostenibilità finanziaria

Garantire la sostenibilità finanziaria è fondamentale per lo sviluppo delle imprese di sicurezza alimentare. Per sostenere queste iniziative è possibile utilizzare diverse fonti di finanziamento, ognuna con le sue caratteristiche e i suoi vantaggi unici. Questa sezione esplora le fonti di finanziamento tradizionali, *Investimenti a impatto* e il *crowdfunding* come opzioni praticabili. Alcune delle fonti di finanziamento tradizionali sono:

**Prestiti bancari:** Garantire prestiti bancari è un metodo comune per finanziare le imprese di sicurezza alimentare. Tuttavia, gli istituti di credito in genere richiedono un solido track record finanziario, garanzie e un business plan dettagliato. Le aziende con esperienza precedente e una storia di redditività hanno maggiori probabilità di ricevere condizioni di prestito favorevoli.

**Microfinanza:** per i piccoli agricoltori e le start-up, gli istituti di microfinanza offrono prestiti su misura per le loro esigenze, spesso con tassi di interesse più bassi e piani di rimborso flessibili. Questi prestiti possono aiutare a coprire i costi operativi iniziali o ad espandere le operazioni esistenti.

**Sovvenzioni governative:** Vari programmi governativi forniscono sovvenzioni per sostenere l'innovazione agricola e le iniziative di sostenibilità. Queste sovvenzioni non richiedono il rimborso, ma spesso sono accompagnate da rigorosi criteri di ammissibilità e requisiti di rendicontazione.

**Organizzazioni e fondazioni senza scopo di lucro:** molte organizzazioni non profit si concentrano sulla sicurezza alimentare e sulla sostenibilità, offrendo sovvenzioni a progetti in linea con le loro missioni. Ad esempio, organizzazioni come il Global Agriculture and Food Security Program (GAFSP) forniscono finanziamenti specificamente mirati a migliorare i sistemi alimentari nei paesi a basso reddito<sup>5</sup>.

**Finanziamento azionario:** le start-up nel settore della sicurezza alimentare possono attrarre capitali di rischio presentando soluzioni innovative che promettono rendimenti significativi. Gli investitori sono alla ricerca di aziende con modelli scalabili e un forte potenziale di mercato. Un solido business plan che dimostri il potenziale di crescita è essenziale per attrarre capitali di rischio.

**Investimenti a impatto:** *L'impact investing* si riferisce agli investimenti effettuati con l'intenzione di generare impatti sociali o ambientali positivi oltre a rendimenti finanziari. Questo approccio ha guadagnato terreno nel settore agricolo, dove gli investitori cercano di sostenere pratiche sostenibili ottenendo guadagni finanziari.

- **Attrarre investitori a impatto:**

**Allineamento dei modelli di business:** le imprese di sicurezza alimentare dovrebbero adattare i loro modelli di business per soddisfare le aspettative degli investitori a impatto. Ciò include la dimostrazione di come le loro operazioni contribuiscano a obiettivi sociali come il miglioramento dell'accesso al cibo, la promozione dell'agricoltura sostenibile o il sostegno alle economie locali.

**Misurare l'impatto:** stabilire metriche per misurare gli impatti sociali e ambientali è fondamentale per attirare gli investitori a impatto. La reportistica regolare su queste metriche aiuta a creare fiducia e dimostra responsabilità.

- **Tipi di investitori a impatto:**

**Investitori istituzionali:** i fondi pensione, le dotazioni e i fondi sovrani allocano sempre più capitali verso l'agricoltura sostenibile grazie al suo potenziale di crescita e stabilità a lungo termine (<https://farrellymitchell.com/green-finance/eit-impact-investing-in-agriculture/>)

**Istituzioni finanziarie per lo sviluppo (DFI):** le DFI investono in progetti agricoli nei mercati emergenti per promuovere lo sviluppo sostenibile alla ricerca di modesti rendimenti finanziari. Spesso forniscono finanziamenti agevolati per ridurre il rischio degli investimenti in mercati poco serviti.

- **Crowdfunding:**

Il crowdfunding consiste nel raccogliere piccole somme di denaro da un gran numero di persone, in genere tramite piattaforme online. Questo metodo è particolarmente efficace per le imprese con forti missioni sociali che risuonano con potenziali finanziatori.

Tipi di Crowdfunding:

- **Crowdfunding basato su ricompense:** Piattaforme come **Kickstarter** consentono alle aziende di offrire ricompense o prodotti in cambio di finanziamenti. Questo

modello funziona bene per le imprese di sicurezza alimentare che possono mostrare prodotti o servizi innovativi.

- **Equity Crowdfunding:** Piattaforme come **Seedrs** o **Wefunder** consentono agli investitori di acquistare azioni di una società in cambio del loro investimento. Questo approccio può attrarre persone che desiderano sostenere iniziative alimentari sostenibili e allo stesso tempo cercare ritorni finanziari.

## 5) Valutazione delle strategie finanziarie per la sostenibilità

Poiché le imprese di sicurezza alimentare si sforzano di raggiungere la redditività a lungo termine, la valutazione delle strategie finanziarie è essenziale per bilanciare la redditività con l'impatto sociale. Questa sezione discute l'importanza di comprendere l'interazione tra obiettivi sociali e finanziari, nonché il ruolo della pianificazione degli scenari nel garantire la resilienza contro i potenziali rischi. Le imprese di sicurezza alimentare operano spesso all'intersezione tra missione sociale e redditività economica. È fondamentale trovare un equilibrio tra la generazione di profitti e il mantenimento di un impatto sociale positivo.

Il **Social Return on Investment (SROI)** è un quadro che quantifica il valore sociale, ambientale ed economico creato da un'organizzazione rispetto all'investimento effettuato. Calcolando l'SROI, le imprese di sicurezza alimentare possono valutare il loro impatto sulle comunità e sugli ecosistemi, dimostrando al contempo il valore per gli investitori e gli stakeholder. Il calcolo dell'SROI comporta l'identificazione dei risultati chiave, l'assegnazione di valori monetari a questi risultati e il confronto con l'investimento totale. Questo processo aiuta le organizzazioni ad articolare il loro valore sociale in termini finanziari, facilitando l'attrazione di finanziamenti e sostegno. Un'iniziativa di agricoltura sostenuta dalla comunità (CSA) potrebbe calcolare il suo SROI misurando risultati come il miglioramento della nutrizione tra le famiglie locali, l'aumento del reddito per gli agricoltori e la riduzione delle emissioni di carbonio derivanti da catene di approvvigionamento più corte. Dimostrando un elevato SROI, il CSA può attrarre sia i consumatori socialmente consapevoli che i potenziali investitori.

Un altro metodo per garantire che l'impresa operi in conformità con strategie finanziarie sostenibili è la "**Pianificazione degli scenari**", uno strumento strategico che aiuta le organizzazioni ad anticipare e prepararsi a potenziali eventi futuri o cambiamenti nel loro ambiente operativo. Nel contesto delle imprese di sicurezza alimentare, la pianificazione degli scenari può essere particolarmente utile per affrontare incertezze quali le fluttuazioni del mercato, gli impatti dei cambiamenti climatici o i cambiamenti nel comportamento dei consumatori.

Esplorando vari scenari, come recessioni economiche, cambiamenti normativi o disastri ambientali, le aziende possono identificare le vulnerabilità nei loro modelli di business e sviluppare strategie per **mitigare i rischi**. La pianificazione degli scenari incoraggia le

organizzazioni a rimanere adattabili nelle loro strategie. Questa flessibilità consente alle imprese di sicurezza alimentare di cambiare rapidamente rotta in risposta a sfide o opportunità impreviste.

Le fasi di implementazione di questo strumento sono:

- Inizia identificando i fattori esterni che potrebbero influenzare l'azienda, come le tendenze economiche, i progressi tecnologici o i cambiamenti ambientali.
- Creare una serie di scenari plausibili basati su questi driver. Ad esempio, uno scenario potrebbe ipotizzare un aumento significativo della domanda di prodotti locali a causa del cambiamento delle preferenze dei consumatori, mentre un altro potrebbe considerare una grave siccità che influisce sui raccolti.
- Valutare in che modo ogni scenario influirebbe sulle prestazioni finanziarie, sulla capacità operativa e sull'impatto sociale dell'azienda.
- Sviluppare piani d'azione per ogni scenario che delineino le FASI che l'organizzazione può adottare per rispondere in modo efficace.

## ATTIVITÀ 1 - WORKSHOP COLLABORATIVO SULLE IMPRESE DI SICUREZZA ALIMENTARE

Il **Workshop Collaborativo sulle Imprese di Sicurezza Alimentare** è progettato per migliorare la comprensione dei concetti di sicurezza alimentare da parte delle persone partecipanti, promuovendo al contempo il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi. Il workshop inizia con un'introduzione di 10 minuti ad argomenti chiave, tra cui l'analisi di mercato, i quadri giuridici, la gestione delle risorse e la sostenibilità finanziaria. Le persone partecipanti vengono poi divisi in gruppi eterogenei di 4-6 individui per incoraggiare prospettive diverse.

Nella sessione di breakout di 50 minuti, i gruppi ruotano attraverso quattro stazioni tematiche. Presso la stazione di analisi dei **bisogni di mercato**, identificano le lacune e le opportunità locali in materia di sicurezza alimentare. La **stazione Legal Frameworks** guida le persone partecipanti nella mappatura delle FASI di conformità per l'avvio di un'attività legata al settore alimentare. Alla stazione di **gestione delle risorse**, fanno un brainstorming su pratiche sostenibili basate sui principi dell'agroecologia e dell'economia circolare. Infine, la **stazione di sostenibilità finanziaria** prevede la valutazione delle opzioni di finanziamento, soppesando i pro e i contro di ciascuna.

Successivamente, i gruppi presentano i loro risultati a un pubblico più ampio, incoraggiando la condivisione delle conoscenze e il feedback. Le persone partecipanti tornano quindi ai loro gruppi originali per una sessione di pianificazione delle azioni, in cui

consolidano le intuizioni per sviluppare un piano dettagliato che affronti le opportunità di mercato, le FASI legali, le pratiche delle risorse e le strategie di finanziamento. Il workshop si conclude con una riflessione di 15 minuti e una sessione conclusiva, in cui le persone partecipanti condividono i punti chiave e discutono le applicazioni del mondo reale. L'attività è pratica e interattiva, fornendo alle persone partecipanti strategie attuabili per affrontare le sfide della sicurezza alimentare.

## 8. Processi metodologici

La metodologia di approccio alla formazione per l'unità "Avvio di un'impresa per la sicurezza alimentare" include l'apprendimento collaborativo, in cui le persone partecipanti lavorano in gruppi diversi per incoraggiare il lavoro di squadra, lo scambio di idee e la risoluzione collettiva dei problemi durante le sessioni di breakout. L'apprendimento esperienziale è enfatizzato attraverso attività pratiche, come la mappatura delle FASI di conformità e la valutazione delle opzioni di finanziamento, consentendo alle persone partecipanti di applicare le conoscenze teoriche in scenari pratici. Il metodo di rotazione delle stazioni prevede stazioni tematiche che coprono le esigenze del mercato, il quadro giuridico, la gestione delle risorse e la sostenibilità finanziaria, in cui i gruppi ruotano per garantire l'esposizione a tutti gli aspetti chiave delle imprese di sicurezza alimentare. Segue la pianificazione delle azioni, con le persone partecipanti che creano piani dettagliati che affrontano le opportunità di mercato, le considerazioni legali, le pratiche delle risorse e le strategie di finanziamento, garantendo l'applicazione pratica delle conoscenze. Infine, al termine della formazione si tiene una sessione di riflessione e feedback per consentire alle persone partecipanti di condividere intuizioni, discutere sfide e applicare quanto appreso a situazioni del mondo reale. Questa metodologia garantisce che la formazione sia interattiva, pratica e allineata con l'obiettivo di creare strategie attuabili per le imprese di sicurezza alimentare.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

L'attività di formazione "Avvio e scalabilità delle imprese per la sicurezza alimentare" sarà implementata da 1 formatrice/ore principale. La o il formatrice/ore principale avrà un ricco background in imprenditorialità nel settore della sicurezza alimentare, integrato da una solida base nella formazione e nello sviluppo delle capacità. La/il formatrice/ore principale fornirà anche una preziosa guida tecnica, sfruttando esempi del mondo reale per arricchire l'esperienza di apprendimento.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è di 1 facilitatrice/ore ogni 15 partecipanti.

## 11. Valutazione

### Valutazione tra pari

Incoraggia i e le partecipanti a rivedere e scambiare feedback sui contributi dei loro colleghi durante il lavoro di gruppo.

### Questionari e sondaggi

- Distribuisci sondaggi di feedback alle persone partecipanti prima e dopo la formazione per raccogliere le loro opinioni, reazioni e progressi auto-riferiti.
- Indicatori: Miglioramenti auto-riferiti nelle abilità e nella soddisfazione dei e delle partecipanti con il programma di formazione e la sua rilevanza.

## 8. Sistemi Alimentari Sostenibili

### 8.1. Breve descrizione del modulo

Titolo del modulo: **Sistemi alimentari sostenibili**

Obiettivi:

#### Obiettivi secondari

- Promuovere la capacità di pensiero critico consentendo alle persone partecipanti di:
  - Analizzare problemi complessi nell'ambito dei sistemi alimentari sostenibili;
  - Prendere decisioni consapevoli;
  - Proporre soluzioni innovative.
- Promuovere una prospettiva di genere dando alle persone partecipanti la possibilità di analizzare le dinamiche di genere nell'ambito della produzione e del consumo di cibo.
- Sviluppare la capacità di ascolto per permettere alle persone partecipanti di dialogare in maniera costruttiva, così come comprendere meglio i diversi punti di vista legati ai sistemi alimentari sostenibili.

#### Obiettivi principali

- Informare le persone partecipanti sui principi della sostenibilità nel campo dei sistemi alimentari
- Parlare dell'impatto del cambiamento climatico sulla produzione e sul consumo di cibo
- Consentire alle e persone partecipanti di individuare sfide e stabilire obiettivi
- Elaborare delle strategie volte a creare dei sistemi alimentari resilienti e sostenibili in Europa
- Parlare delle misure volte ad adattarsi a e a mitigare il cambiamento climatico, promuovere il consumo responsabile e migliorare la catena di approvvigionamento

Competenze generali e specifiche trattate:

### Competenze specifiche

- Conoscenze di base dell'impatto dell'industria agroalimentare sul cambiamento climatico,
- Alimentazione, salute e stile di vita, valori nutritivi degli alimenti,
- Criteri per la scelta di produttori che possiedano i requisiti di sostenibilità (economia sociale, agroecologia, allevamento etico degli animali, ecc.)
- Tecniche di riutilizzo degli alimenti
- Conoscenza di base in merito all'impatto dei pesticidi chimici sull'agricoltura e la salute, nonché dei metodi e dell'uso di trattamenti alternativi
- Tipologie di rapporti tra produttori e consumatori (AMAP, CSA, LPSA)

### Competenze generali

- Senso di responsabilità, approccio attento alle differenze culturali
- Capacità di pensiero critico
- Capacità di apprendimento
- Conoscenza delle metodologie ibride

Durata indicativa (in ore):

6-9 ore, così suddivise:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
2-3 ore	2-3 ore	2-3 ore

## 8.2. Gruppi target

Il modulo è rivolto ai seguenti profili riportati nel rapporto sui percorsi professionali contenuto nel quadro di riferimento delle competenze:

<b>Gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatore/trice &amp; Project Manager</li> </ul>
<b>Area Comunicazione, Sensibilizzazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della comunicazione</li> </ul>
<b>Area della produzione e della raccolta delle eccedenze</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatrice/tore dell'area della produzione</li> <li>• Agricoltore/tore o assistente agricola/o</li> <li>• Coordinatrice/tore della raccolta delle eccedenze</li> <li>• Tecnica/o della logistica nell'ambito della raccolta delle eccedenze</li> </ul>
<b>Area della trasformazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile dell'organizzazione della cucina e della trasformazione alimentare</li> <li>• Assistente alla trasformazione alimentare</li> </ul>
<b>Area della logistica, della distribuzione e dello stoccaggio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della logistica, della distribuzione e dello stoccaggio</li> <li>• Addetta/o alla logistica o magazziniera/e</li> </ul>
<b>Ambito educativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale</li> <li>• Educatrice/tore scolastica/o</li> </ul>

Le attività promosse in ciascuna unità sono rivolte a persone che hanno già una buona conoscenza del sistema agroalimentare e intendono approfondire il tema della sostenibilità.

### 8.3. Metodologia

Il modulo propone numerosi metodi interattivi. Nell'unità 1 viene incoraggiata la partecipazione attiva delle persone partecipanti che sono chiamati a definire insieme i vari concetti. Le attività di analisi e discussione sono svolte in piccoli gruppi. Al fine di agevolare la comprensione dei concetti più complessi saranno forniti materiali di approfondimento e mappe concettuali.

L'unità 2 propone, invece, un approccio ibrido con discussioni e video volti a permettere alle persone partecipanti di acquisire le conoscenze di base e stimolare la riflessione sul legame tra cambiamento climatico e sistemi agroalimentari. Nella seconda parte, invece, è prevista un'attività di gruppo incentrata sulle strategie di mitigazione e adattamento

volta a potenziare la capacità di risoluzione dei problemi e a spingere le persone partecipanti a mettere in pratica le loro conoscenze.

L'unità 3 prevede un approccio più frontale, dal momento che si apre con una spiegazione teorica prima di coinvolgere le persone partecipanti in una serie di discussioni. La chiarezza della spiegazione garantirà il pieno coinvolgimento, poiché saranno assegnati dei ruoli ben precisi ai fini della presentazione dei risultati. La formatrice o il formatore avrà il compito di incoraggiare la riflessione, ricordare l'importanza dell'ascolto attivo e del rispetto nel corso dei dibattiti. Le metodologie proposte mirano a potenziare l'apprendimento, la collaborazione e l'applicazione pratica delle conoscenze.

## 8.4. Strumenti

Per lo svolgimento delle attività di questo modulo sono necessarie le seguenti risorse:

- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Materiali per le attività: SDGs stampati.
- Strumenti per la valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post formazione per le persone partecipanti (inclusi nel Toolkit)

## 8.5. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- Tecnologia: un computer, un proiettore e altoparlanti. Accesso a Internet.
- Luogo: Le attività dovrebbero essere condotte in un'area spaziosa per garantire che i gruppi di lavoro possano sedersi attorno a tavoli diversi e lavorare indisturbati.

## 8.6. Accessibilità

Per quanto riguarda l'accessibilità, l'attività principale che può porre alcune restrizioni è la ricerca online. Tuttavia, poiché le persone partecipanti collaborano in gruppo, i loro compagni di gruppo possono fornire assistenza a individui con disabilità specifiche. Le altre attività, come le discussioni e le presentazioni, sono generalmente accessibili e possono essere adattate nella loro esecuzione per soddisfare un'ampia gamma di esigenze e preferenze.

È importante che le formatrici e i formatori siano informati in merito alle caratteristiche dei membri del gruppo affinché possano adattare il corso alle loro esigenze. A tale scopo suggeriamo di somministrare un questionario nella fase di iscrizione permettere alle persone partecipanti di indicare i loro bisogni. Questo approccio proattivo fa sì che siano

intraprese le misure necessarie ai fini della creazione di un ambiente di apprendimento inclusivo.

## 8.7. Altri meccanismi di inclusione

Questo modulo non prevede dei meccanismi di inclusione predeterminati in quanto andranno adattati in base alle caratteristiche dell'ente che eroga la formazione. La struttura del modulo è inclusiva ed il materiale è disponibile in varie lingue per rispondere alle esigenze di persone dal diverso background culturale. Le formatrici e i formatori dovranno essere pronti a sostenere chi dovesse incontrare delle difficoltà linguistiche, utilizzando strumenti come DeepL o Google Translate per la traduzione delle pagine web.

## 8.8. Ulteriori indicazioni



### 8.8.1. Materiali e risorse esistenti (in inglese):

#### *Unità 1:*

- Sistema alimentare sostenibile: <https://www.fao.org/3/ca2079en/CA2079EN.pdf>
- Sicurezza alimentare: [https://www.fao.org/fileadmin/templates/faoitaly/documents/pdf/pdf\\_Food\\_Security\\_Cocept\\_Note.pdf](https://www.fao.org/fileadmin/templates/faoitaly/documents/pdf/pdf_Food_Security_Cocept_Note.pdf)
- Diritto al cibo: <https://www.fao.org/right-to-food/en/>
- Sovranità alimentare: [https://en.wikipedia.org/wiki/Food\\_sovereignty](https://en.wikipedia.org/wiki/Food_sovereignty)
- Giustizia climatica: [https://en.wikipedia.org/wiki/Climate\\_justice](https://en.wikipedia.org/wiki/Climate_justice) + <https://centerclimatejustice.universityofcalifornia.edu/what-is-climate-justice/>
- Debito climatico: [https://en.wikipedia.org/wiki/Climate\\_debt](https://en.wikipedia.org/wiki/Climate_debt)
- Mappa sul debito climatico: <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>
- Agenda 2030: <https://sdgs.un.org/goals>
- MUFPP: <https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/the-milan-pact/>

#### *Unità 2:*

- [EEA report No. 4/2019](#)
- [European Green Deal](#);
- [Farm to Fork strategy](#);
- [Biodiversity strategy for 2030](#).

### **Unità 3:**

- Calcolatori online: [Foodprints Calculators - Earth Day](#)
- [Food and Climate Change: Healthy diets for a healthier planet | United Nations](#)
- [Field to fork: global food miles generate nearly 20% of all CO2 emissions from food](#)
- [A comprehensive review on the carbon footprint of regular diet and ways to improve lowered emissions - ScienceDirect](#)
- [Carbon Footprint of Food | Green Eatz](#)
- [Carbon Footprint Factsheet | Center for Sustainable Systems](#)
- <https://www.climateq.co.uk/resources/the-carbon-footprint-of-food/>
- [Goal 12: Ensure sustainable consumption and production patterns](#)
- [Sustainable consumption and production | Fact Sheets on the European Union](#)

## Unità #1 - Introduzione ai sistemi alimentari sostenibili

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Sistemi alimentari sostenibili.

### 2. Descrizione

Questa unità riguarda un'introduzione ai sistemi alimentari sostenibili, con definizioni, sfide chiave, obiettivi e alcune delle attuali politiche al riguardo.

Questa unità è dedicata ai sistemi alimentari sostenibili; descrive le caratteristiche principali, le sfide, i problemi e le politiche adottate in questo settore.

L'unità è suddivisa in quattro attività.

La formatrice o il formatore non fornirà alcuna spiegazione perché saranno le persone partecipanti a mettere assieme un loro bagaglio di conoscenze in merito ai sistemi alimentari sostenibili.

#### **Blocco 1. Rompighiaccio**

Rompi il ghiaccio e crea un'atmosfera positiva proponendo un'attività di socializzazione che permetta alle persone partecipanti di conoscersi.

#### **Blocco 2. Comprendere i sistemi alimentari sostenibili**

Questa parte inizia con una definizione di base e importante di cosa sia un Sistema Alimentare Sostenibile. In seguito, verrà mostrato perché le dimensioni della sostenibilità sono importanti nel contesto della produzione e del consumo di cibo.

#### **Attività 1. Sfide**

Questa parte riguarda l'identificazione di alcune delle sfide chiave negli attuali sistemi alimentari. Spiegherà alcuni significati importanti, come la sicurezza alimentare, il diritto al cibo, la sovranità alimentare e la giustizia climatica per lavorare insieme sui concetti e sulla loro evoluzione.

#### **Attività 2. Obiettivi: Contesto globale ed europeo**

L'ultima parte esaminerà le politiche e le iniziative dell'Unione Europea relative ai sistemi alimentari sostenibili e le iniziative globali, come gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e il Patto per la Politica Alimentare Urbana di Milano ([Milan Urban Food Policy Pact](#)).

Note: alcune politiche e iniziative non sono dettagliate, perché saranno spiegate nel Capitolo 2.

### 3. Durata

L'unità durerà 3 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione/ Rompighiaccio	10 minuti
Blocco 2: Comprendere i sistemi alimentari sostenibili	30 minuti
Attività 1: Sfide	1 ora e 15 minuti
Attività 2: Obiettivi: contesto globale ed europeo	1 ora e 5 minuti

### 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio per riunioni che consente la collaborazione e le discussioni tra le persone partecipanti.
- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Altoparlanti per garantire che l'audio dei video e delle presentazioni sia chiaro a tutti i e le partecipanti. Accesso a Internet.
- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti per la Valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

### 5. Obiettivi

- Informare le persone partecipanti sui principi della sostenibilità nell'ambito dei sistemi alimentari
- Parlare dell'impatto del cambiamento climatico sui sistemi alimentari
- Individuare le sfide e stabilire degli obiettivi
- Analizzare problemi complessi legati ai sistemi alimentari sostenibili
- Partecipare a un dialogo costruttivo
- Comprendere meglio i vari punti di vista sui sistemi alimentari sostenibili

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di pensiero critico
- Capacità di pensiero critico
- Conoscenza e utilizzo di metodi di apprendimento ibridi

### Competenze specifiche:

- Alimentazione, salute e stile di vita, valori nutritivi degli alimenti.

## 7. Descrizione delle sessioni

### BLOCCO 1: ROMPIGHIACCIO

Accogli le persone partecipanti e scegli un'attività rompighiaccio o un energizzante per dare un tono positivo e conoscersi.

### BLOCCO 2: IMPARARE A CONOSCERE I SISTEMI ALIMENTARI SOSTENIBILI

#### FASE 2.1 - Definire il concetto di sistemi alimentari sostenibili

##### Cosa pensi sia un sistema alimentare sostenibile?

##### TUTTI INSIEME

Chiedi alle persone partecipanti di definire cos'è un sistema alimentare sostenibile prima di spiegare loro la definizione. Scrivi su una lavagna a fogli mobili alcune parole chiave. Conserva il poster dell'ultima attività.

*"Un sistema alimentare sostenibile (SFS) è un sistema alimentare che garantisce la sicurezza alimentare e la nutrizione per tutti in modo tale che le basi economiche, sociali e ambientali per generare sicurezza alimentare e nutrizione per le generazioni future non siano compromesse". (FAO)*

Ciò significa che:

- È redditizio in tutto (sostenibilità economica);
- Ha benefici di ampia portata per la società (sostenibilità sociale);
- Ha un impatto positivo o neutro sull'ambiente naturale (sostenibilità ambientale).

Un sistema alimentare sostenibile è al centro degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite. Adottati nel 2015, gli SDG richiedono importanti trasformazioni nell'agricoltura e nei sistemi alimentari al fine di porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare e migliorare la nutrizione entro il 2030. Per realizzare gli SDG, il sistema alimentare globale deve essere rimodellato per essere più produttivo, più inclusivo delle popolazioni povere ed emarginate, sostenibile dal punto di vista ambientale e resiliente e in grado di fornire diete sane e nutrienti a tutti. Si tratta di sfide complesse e sistemiche che richiedono la combinazione di azioni interconnesse a livello locale, nazionale, regionale e globale.

## **CAMBIARE I SISTEMI ALIMENTARI**

È necessario riformare i sistemi alimentari alla luce del rapido aumento della popolazione mondiale, dell'urbanizzazione, della ricchezza, dei cambiamenti nelle abitudini di consumo, della globalizzazione, nonché del cambiamento climatico e dello sfruttamento delle risorse naturali. Lo sviluppo dei sistemi alimentari ha portato a dei risultati molto positivi nei Paesi in via di sviluppo soprattutto nel corso degli ultimi tre decenni. Tra questi ricordiamo l'aumento delle opportunità lavorative al di fuori del settore primario, grazie allo sviluppo dell'industria alimentare che ha permesso alle persone di seguire delle diete più varie, soddisfacendo i loro gusti in termini di sapori e qualità.

## **LIMITI DELL'APPROCCIO ATTUALE**

La complessità del sistema alimentare richiede un approccio olistico e coordinato. Le sfide legate alla sicurezza alimentare e alla nutrizione costituiscono dei problemi complessi le cui soluzioni trascendono le barriere disciplinari e istituzionali.

## **FASE 2.2 - Spiega l'importanza della sostenibilità nell'ambito della produzione e del consumo di cibo**

Secondo voi quali sono le dimensioni della sostenibilità?

> INSIEME

Disegna tre cerchi su un cartellone e chiedi alle persone partecipanti di inserire le tre dimensioni della sostenibilità. Dà loro una spiegazione dopo aver sentito le loro opinioni.

**IN CHE COSA CONSISTE LO SVILUPPO DEI SISTEMI ALIMENTARI SOSTENIBILI?**

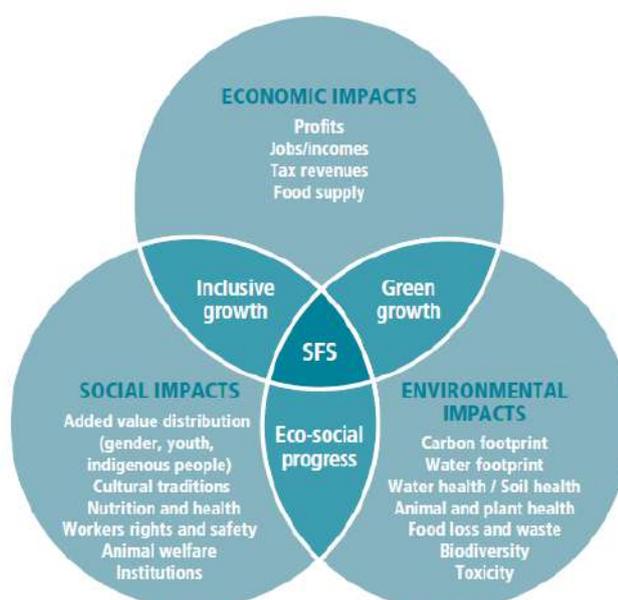
Per poter creare un sistema alimentare sostenibile è necessario adottare una visione olistica della sostenibilità, in quanto quel sistema deve essere in grado di generare dei valori positivi dal punto di vista economico, sociale e ambientale.

Un sistema alimentare è considerato sostenibile dal punto di vista economico se le attività condotte da ogni attore o servizio di supporto sono adeguate da un punto di vista commerciale, ossia sono in grado di generare dei vantaggi o un valore economico per tutti i soggetti interessati: stipendi per chi lavora, tasse per lo stato, profitti per le imprese, miglioramenti alla filiera per i consumatori.

Un sistema alimentare può essere considerato sostenibile dal punto di vista sociale se il valore economico prodotto viene distribuito equamente, tenendo conto delle caratteristiche specifiche dei gruppi più vulnerabili. È importante che le attività contribuiscano al raggiungimento di risultati essenziali dal punto di vista socioculturale: la tutela della salute e del benessere, la difesa del patrimonio culturale, il miglioramento delle condizioni di lavoro e il benessere animale.

Un sistema alimentare è considerato sostenibile dal punto di vista ambientale se le attività produttive influiscono positivamente oppure non hanno alcun impatto sull'ambiente circostante. All'interno di questo sistema è possibile difendere la biodiversità, tutelare le risorse idriche, il benessere della flora e della fauna, ridurre il consumo di suolo, l'impronta carbonica, il consumo di acqua, lo spreco di cibo e l'inquinamento.

**FIGURE 2** SUSTAINABILITY IN FOOD SYSTEMS



Source: Adapted from FAO, 2014.

*Le dimensioni della sostenibilità.*<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Fonte: <https://www.fao.org/3/ca2079en/CA2079EN.pdf>

## ATTIVITÀ 1: SFIDE: INDIVIDUARE LE SFIDE PRESENTI NEI SISTEMI ALIMENTARI ODIERNI

### FASE 1.1 – Sicurezza alimentare

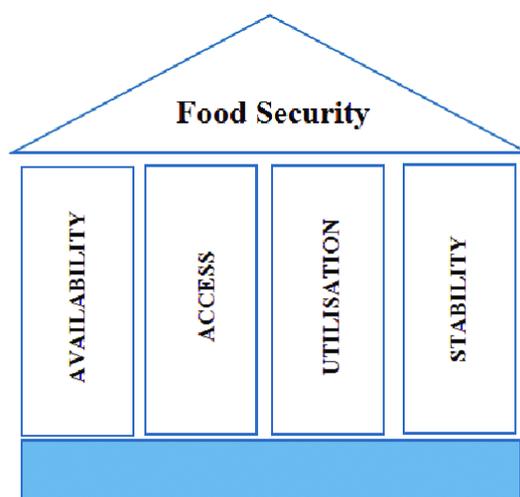
Quali pensi che siano gli “ingredienti” della sicurezza alimentare?

> IN SOTTOGRUPPI

- Forma dei gruppi (5 minuti): Forma dei gruppi composti da 4 persone.
- Domande e carte (7 minuti): Le persone partecipanti lavoreranno in gruppo per rispondere alla seguente domanda:
- Quali pensi che siano gli “ingredienti” della sicurezza alimentare?

Dà alle e agli studenti delle carte che rappresentano gli “ingredienti” della sicurezza alimentare, alcuni sono giusti, altri no. Il loro compito sarà quello di ricreare la ricetta della sicurezza alimentare. Le carte degli ingredienti sono: sostenibilità; disponibilità; diritto al cibo; sicurezza; accesso, sovranità; utilizzo, stabilità; cibo sano; agenzia.

- Restituzione (10 min): Una volta conclusa l’attività, chiedi alle persone partecipanti di condividere le loro soluzioni.
- Spiegazione (8 min): Illustra la definizione servendoti delle carte e degli spunti condivisi dai vari gruppi.

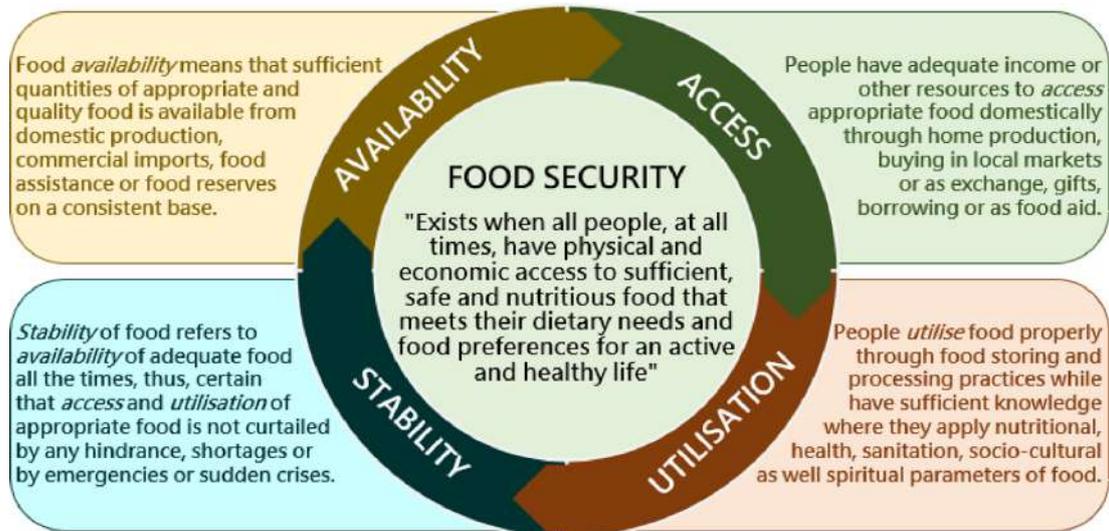


*I quattro pilastri della sicurezza alimentare<sup>60</sup>*

---

<sup>60</sup> Fonte:

<https://www.researchgate.net/publication/337665104/figure/fig1/AS:831357819293696@1575222558448/Food-security-framework-four-pillars-of-food-security.png>



*I quattro pilastri della sicurezza alimentare.<sup>61</sup>*



*I quattro pilastri della sicurezza alimentare.<sup>62</sup>*

<sup>61</sup> Fonte:

<https://www.researchgate.net/publication/355187464/figure/fig1/AS:1078318963142730@1634102683810/Four-dimensions-of-food-security-As-per-its-definition-food-security-has-four.png>

<sup>62</sup> Fonte:

<https://potravinarstvo.com/journal1/index.php/potravinarstvo/article/download/1854/2219/13834>

Definizione:

*“Si ha la sicurezza alimentare quando tutte le persone, in ogni momento, hanno accesso fisico, sociale ed economico ad alimenti sufficienti, sicuri e nutrienti che garantiscano le loro necessità e preferenze alimentari per condurre una vita attiva e sana” (World Food Summit, 1996).*

Dimensioni:

- **Disponibilità:** La quantità di cibo fisicamente presente in un paese o in una regione frutto della produzione interna o delle importazioni (inclusi gli aiuti alimentari).
- **Accesso:** La capacità delle persone di accedere al cibo a disposizione che dipende dall'abilità di produrre da sé il cibo, di acquistarlo oppure di riceverlo dalle autorità pubbliche. Dipende anche da fattori fisici come i trasporti, le infrastrutture o i meccanismi socioculturali, quali l'accesso a risorse comuni, la solidarietà sociale, le differenze di genere...
- **Utilizzo:** Per seguire una dieta sana e nutriente è necessario avere accesso ad alimenti sicuri e di buona qualità. Anche l'accesso all'acqua potabile, alle cure sanitarie, all'educazione alimentare e la conservazione dei cibi sono fondamentali.
- **Stabilità:** Per poter garantire la sicurezza alimentare è necessario che le persone possano accedere in ogni momento al cibo e non rischino di perdere tale diritto a causa di una crisi improvvisa (economica, climatica, ecc.) o di eventi ciclici (ad es., carestie), emergenze create dall'uomo o fluttuazioni dei prezzi. Il concetto di stabilità è collegato ad altre tre dimensioni.

## FASE 1.2 - Diritto al cibo

In che cosa consiste il diritto al cibo?

> INSIEME

Chiedi alle persone partecipanti di spiegare che cosa si intende per “diritto al cibo” prima di fornire loro una spiegazione. Riporta alla lavagna alcune parole chiave. Conserva questo elenco in vista dell'ultima attività.

Diritto al cibo: Si realizza quando ogni uomo, donna e bambino, da solo o in comunità con altri, ha accesso fisico ed economico in ogni momento a un'alimentazione adeguata o a mezzi per procurarsela.

– Commento generale 12 (Comitato sui diritti economici, sociali e culturali, CESCR, 1999).



*Sovranità alimentare<sup>63</sup>*

Non è altro che il diritto ad alimentarsi dignitosamente. Si tratta di un diritto umano fondamentale riconosciuto da numerosi stati che, nel corso degli ultimi decenni, hanno apportato delle modifiche alle carte costituzionali, alle leggi, alle strategie, alle politiche e ai programmi nazionali allo scopo di tutelare questo diritto.

### **FASE 1.3 - E la Sovranità Alimentare?**

#### Che cos'è la sovranità alimentare?

> INSIEME

Chiedi alle persone partecipanti di dare una definizione di sovranità alimentare prima di fornire loro una spiegazione. Riporta alla lavagna alcune parole chiave. Conserva questo elenco in vista dell'ultima attività. La sovranità alimentare è un sistema alimentare nel quale le persone che producono, distribuiscono e consumano il cibo controllano anche i meccanismi e le politiche di produzione e distribuzione. Ciò è in contrasto con il modello delle multinazionali che oggi dominano, insieme ai mercati, il sistema alimentare globale. Nel modello della sovranità alimentare viene esaltato il ruolo delle economie locali, della disponibilità di cibo sostenibile, l'esistenza di alimenti e pratiche appropriate dal punto di vista culturale. Il cambiamento climatico e lo sconvolgimento delle modalità di produzione del cibo hanno un impatto sproporzionato sulle popolazioni indigene e sull'accesso alle risorse alimentari tradizionali contribuendo, al contempo, a un aumento dell'incidenza di determinate malattie. Per questa ragione il tema della sovranità alimentare è strettamente connesso alla condizione delle popolazioni indigene. Nel corso degli ultimi anni numerosi organismi internazionali, tra cui le Nazioni Unite, hanno prestato attenzione ai bisogni di

---

<sup>63</sup> Fonte:

[https://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/righttofood/images/large\\_PAH%20Conf%20\(1\).jpg](https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/righttofood/images/large_PAH%20Conf%20(1).jpg)

queste popolazioni e promulgato delle leggi sulla sovranità alimentare. I critici credono che il sistema si fondi su dei presupposti sbagliati, non tenga conto delle vere cause dei problemi e che le soluzioni proposte non godano del consenso necessario.

L'espressione "sovranità alimentare" è stata coniata per la prima volta nel 1996 dai membri di Via Campesina, un'organizzazione internazionale di agricoltori, e poi adottata da numerosi organismi internazionali, tra cui la Banca Mondiale e le Nazioni Unite.



*Sovranità alimentare<sup>64</sup>*



*Sovranità alimentare and Via Campesina<sup>65</sup>*

#### **FASE 1.4 - Giustizia climatica**

Che cos'è la giustizia climatica?

> INSIEME

---

<sup>64</sup> Source: <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2011/09/food-sovereignty.jpg>

<sup>65</sup> Source: [https://viacampesina.org/en/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/Cover\\_EN-1024x543.jpg](https://viacampesina.org/en/wp-content/uploads/sites/2/2022/04/Cover_EN-1024x543.jpg)

Chiedi alle persone partecipanti di dare una definizione di giustizia climatica prima di fornire loro una spiegazione. Riporta alla lavagna alcune parole chiave. Conserva questo elenco in vista dell'ultima attività.

### Giustizia climatica.

Il movimento per la giustizia climatica riconosce l'impatto sproporzionato del cambiamento climatico sulle comunità più povere e di colore, popolazioni e Paesi che hanno meno responsabilità. In altre parole, il concetto di giustizia climatica fa riferimento a una giusta divisione, alla condivisione e all'equa distribuzione delle conseguenze del cambiamento climatico, della sua mitigazione e delle relative responsabilità. Si riferisce a "un insieme di diritti e obblighi che le multinazionali, le persone e i governi hanno nei confronti delle popolazioni più vulnerabili che saranno colpite dalle conseguenze del cambiamento climatico".

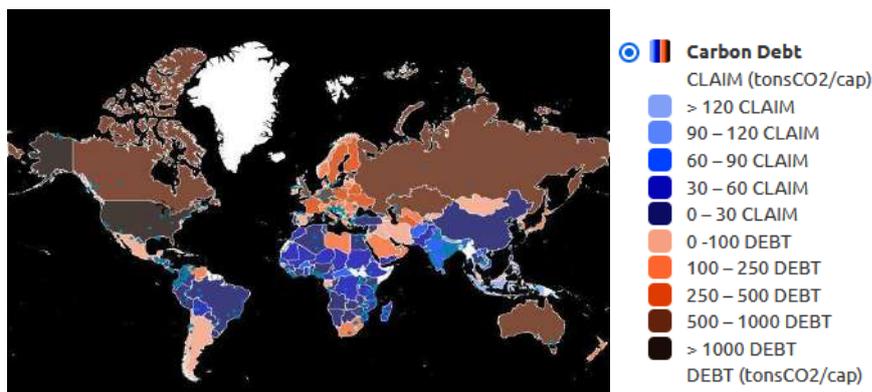
### Gli attori: il debito climatico

Il debito climatico non è altro che il debito che i paesi sviluppati hanno nei confronti di quelli in via di sviluppo per i danni causati dal cambiamento climatico. Le emissioni di gas serra, generate dai paesi sviluppati, minacciano quelli in via di sviluppo che sono meno preparati a gestire gli effetti negativi del cambiamento climatico. Pertanto, secondo alcuni, i paesi sviluppati hanno un debito nei confronti di quelli in via di sviluppo per via del loro contributo al cambiamento climatico.

## MAPPA DEL DEBITO CLIMATICO

Di seguito riportiamo una mappa molto chiara che aiuta ad avere un'idea più chiara del debito climatico.

Mappa del debito climatico: <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>



*Il debito climatico<sup>66</sup>*

<sup>66</sup> Fonte: <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>

## ATTIVITÀ 2: OBIETTIVI: IL CONTESTO EUROPEO E QUELLO MONDIALE

### FASE 2.1 - Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

Conosci gli SDGs? Quali di questi sono legati ai sistemi alimentari sostenibili?

> INSIEME

Chiedi alle persone partecipanti di dare una definizione degli obiettivi di sviluppo sostenibile in rapporto ai sistemi alimentari sostenibili prima di fornire loro una spiegazione. Riporta alla lavagna alcune parole chiave. Conserva questo elenco in vista dell'ultima attività

Agenda 2030:

L'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottata dagli Stati Membri delle Nazioni Unite nel 2015, offre un piano d'azione condiviso per la pace e la prosperità delle persone e del pianeta, adesso e in futuro. Al centro dell'agenda vi sono i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), un invito urgente per tutti i Paesi – sviluppati e in via di sviluppo – ad agire insieme. La lotta alla fame e alla povertà non può prescindere dalla tutela della salute, dal miglioramento dell'istruzione, dalla riduzione delle disuguaglianze e dalla crescita economica, nonché dal contrasto al cambiamento climatico e la protezione degli oceani e delle foreste.

Siamo consapevoli della necessità di guardare agli obiettivi di sviluppo sostenibile nel loro insieme, tuttavia, in questa sede, ci concentreremo su quelli che sono più vicini alla nostra analisi.

#### Obiettivo 2 - SCONFIGGERE LA FAME

Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile.



SDG 2 <sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Fonte: [https://gmv.gu.se/digitalAssets/1735/1735550\\_kombo2goals460.png](https://gmv.gu.se/digitalAssets/1735/1735550_kombo2goals460.png)

● Obiettivo 2.1:

Entro il 2030, porre fine alla fame e garantire a tutte le persone, in particolare ai poveri e le persone più vulnerabili, tra cui neonati, un accesso sicuro a cibo nutriente e sufficiente per tutto l'anno.



Obiettivo 2.1, SDG 2<sup>68</sup>

● Obiettivo 2.3:

Entro il 2030, raddoppiare la produttività agricola e il reddito dei produttori di cibo su piccola scala, in particolare le donne, i popoli indigeni, le famiglie di agricoltori, i pastori e i pescatori, anche attraverso un accesso sicuro ed equo a terreni, altre risorse e input produttivi, conoscenze, servizi finanziari, mercati e opportunità per valore aggiunto e occupazioni non agricole.



Obiettivo 2.3, SDG 2<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup>Fonte: [https://www.google.com/url?q=https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL\\_2\\_TARGET\\_2.1-300x157.png&sa=D&source=docs&ust=1698310552146700&usg=AOvVaw3LOrWEzvf3bdWQeDQy1On](https://www.google.com/url?q=https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL_2_TARGET_2.1-300x157.png&sa=D&source=docs&ust=1698310552146700&usg=AOvVaw3LOrWEzvf3bdWQeDQy1On)

<sup>69</sup>Fonte: [https://www.google.com/url?q=https://opendevelopmentmekong.net/wp-content/uploads/2018/03/GOAL\\_2\\_TARGET\\_2.3-174x300.png&sa=D&source=docs&ust=1698310634196850&usg=AOvVaw2YNmA6wAtoT9oJviNx A9la](https://www.google.com/url?q=https://opendevelopmentmekong.net/wp-content/uploads/2018/03/GOAL_2_TARGET_2.3-174x300.png&sa=D&source=docs&ust=1698310634196850&usg=AOvVaw2YNmA6wAtoT9oJviNx A9la)

● Obiettivo 2.4

Entro il 2030, **garantire sistemi di produzione alimentare sostenibili** e implementare pratiche agricole resilienti che aumentino la produttività e la produzione, che aiutino a proteggere gli ecosistemi, che rafforzino la capacità di adattamento ai cambiamenti climatici, a condizioni meteorologiche estreme, siccità, inondazioni e altri disastri e che migliorino progressivamente la qualità del suolo.



Obiettivo 2.4, SDG 2 <sup>70</sup>

● Obiettivo 2.5

Entro il 2020, mantenere la diversità genetica delle sementi, delle piante coltivate, degli animali da allevamento e domestici e delle specie selvatiche affini, anche attraverso banche di semi e piante diversificate e opportunamente gestite a livello nazionale, regionale e internazionale; promuovere l'accesso e la giusta ed equa ripartizione dei benefici derivanti dall'utilizzo delle risorse genetiche e della conoscenza tradizionale associata, come concordato a livello internazionale.



Figure 13 - Target 2.5, SDG 2 <sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Fonte: [https://www.google.com/url?q=https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL\\_2\\_TARGET\\_2.4-300x159.png&sa=D&source=docs&ust=1698310656851262&usg=AOvVaw3HUghWKWKu-\\_cFlqpMwn2](https://www.google.com/url?q=https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL_2_TARGET_2.4-300x159.png&sa=D&source=docs&ust=1698310656851262&usg=AOvVaw3HUghWKWKu-_cFlqpMwn2)

<sup>71</sup> Fonte: [https://test.francescoarecco.it/wp-content/uploads/2020/04/GOAL\\_2\\_TARGET\\_2.5.png](https://test.francescoarecco.it/wp-content/uploads/2020/04/GOAL_2_TARGET_2.5.png)

## OBIETTIVO 12 - PRODUZIONE E CONSUMO RESPONSABILI

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

### ● Obiettivo 12.1

Attuare il Quadro Decennale di Programmi per il Consumo e la Produzione Sostenibili, rendendo partecipi tutti i paesi, con i paesi sviluppati alla guida, ma tenendo presenti anche lo sviluppo e le capacità dei paesi in via di sviluppo.



*Obiettivo 12.1, SDG 12* <sup>72</sup>

### ● Obiettivo 12.3

Entro il 2030, dimezzare lo spreco alimentare globale pro-capite a livello di vendita al dettaglio e dei consumatori e ridurre le perdite di cibo durante le catene di produzione e di fornitura, comprese le perdite del post-raccolto.



*Obiettivo 12.3, SDG 12* <sup>73</sup>

### ● Target 12.a

Supportare i Paesi in via di sviluppo nel potenziamento delle loro capacità scientifiche e tecnologiche, per raggiungere modelli di consumo e produzione più sostenibili.

---

<sup>72</sup> Fonte: [https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/04/GOAL\\_12\\_TARGET\\_12.1-300x157.png](https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/04/GOAL_12_TARGET_12.1-300x157.png)

<sup>73</sup> Fonte: [https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/04/GOAL\\_12\\_TARGET\\_12.3-300x156.png](https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/04/GOAL_12_TARGET_12.3-300x156.png)



Figure 16 - Target 12.a, SDG 12<sup>74</sup>

## ATTIVITÀ 3 - ANALIZZARE LE POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA E LE INIZIATIVE GLOBALI LEGATE AI SISTEMI ALIMENTARI SOSTENIBILI

### FASE 3.1 - A livello urbano: Milan Urban Food Policy Pact

#### Chi conosce il MUFPP?

##### > INSIEME

Chiedi alle persone partecipanti di parlare del Milan Urban Food Policy Pact prima di fornire loro una spiegazione.

Riporta alla lavagna alcune parole chiave. Conserva questo elenco in vista dell'ultima attività.

##### > MUFPP

Nel 2014 il sindaco di Milano ha deciso di lanciare un patto internazionale volto a rispondere ai problemi relativi al cibo nelle città. Il *Milan Urban Food Policy Pact* è stato firmato il 15 ottobre 2015 a Milano da più di 100 città e costituisce una delle eredità più importanti dell'**EXPO 2015**.

Il Milan Urban Food Policy Pact è un accordo internazionale tra sindaci. È più di una dichiarazione. È uno strumento di lavoro concreto per le città. È composto da un preambolo e da un Quadro contenente **37 azioni raccomandate in sei diversi ambiti**. Per ogni azione raccomandata vi sono degli indicatori specifici volti a monitorare i progressi. Il patto offre degli esempi concreti di politiche alimentari che le città possono adottare.

---

<sup>74</sup> Fonte: [https://ocm.iccrom.org/sites/default/files/2021-03/GOAL\\_12\\_TARGET\\_12.A.svg](https://ocm.iccrom.org/sites/default/files/2021-03/GOAL_12_TARGET_12.A.svg)

Di seguito elenchiamo i sei ambiti:

- 1) Governance
- 2) Diete sostenibili
- 3) Giustizia sociale ed economica
- 4) Produzione del cibo
- 5) Distribuzione del cibo
- 6) Spreco alimentare



*MUFPP<sup>75</sup>*

### **FASE 3.2 - Restituzione**

Restituzione: cosa abbiamo imparato?

> NEI SOTTOGRUPPI

- Dividi (5 min): Dividi il gruppo in sottogruppi di 5 persone e lascia che ragionino su ciò che hanno imparato oggi.
- Domande (15 min): In particolare, chiedi loro di rispondere insieme a queste domande:
  - Come possiamo ora definire insieme il Sistema Alimentare Sostenibile?
  - Quali sono le sfide del Sistema Alimentare Sostenibile?
  - Quali politiche o iniziative ti hanno interessato di più?
- Usa i poster: i poster/lavagne a fogli mobili con i loro commenti e risposte sono visibili e possono guardarli per ricordare alcuni input.

---

<sup>75</sup> Fonte: <https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/wp-content/uploads/2020/11/logo-color-MUFPP.jpg>

- **Facilitazione e ambiente:** Lasciali parlare insieme, tenendo presente che i gruppi lavorano in un ambiente sicuro, accogliente e positivo e che ogni membro ha la possibilità di parlare e di essere ascoltato.
- **Ritorno (10 min):** invita un membro di ogni sottogruppo a rispondere rapidamente alle domande ciò che ha risposto.

## 8. Processi metodologici

Prima di spiegare ogni definizione ufficiale, il formatore/trice chiederà alle persone partecipanti di costruire insieme quella definizione. Puoi trovare in viola la A (Attività).

Processi metodologici:

Spiegazione non frontale, pensiero critico, apprendimento cooperativo di gruppo, processo di domande e risposte, discussione di gruppo, discussione di sottogruppo, discussione in classe, costruzione dei contenuti, ricerca dei giusti "ingredienti" di una definizione e restituzione del lavoro dei sottogruppi agli altri.

Materiali: mappe concettuali, schema, carte geografiche.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Il numero ideale di formatori/trici è due. È importante che le formatrici e i formatori conoscano il tema dei sistemi alimentari sostenibili e abbiano familiarità con alcuni metodi di apprendimento non formale (pensiero critico, apprendimento collaborativo, sessione di domande e risposte, discussioni di gruppo e di classe), nonché con altre strategie che incoraggiano l'apprendimento basato sulle competenze. Il loro ruolo sarà quello di porre domande, dare spiegazioni, organizzare attività di gruppo e facilitare la sessione.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto ideale è di due formatori/trici ogni 20 partecipanti.

## 11. Valutazione

Le persone partecipanti valuteranno sé stesse/i e le competenze acquisite nell'ultima attività, rispondendo alla domanda "Cosa abbiamo imparato?" e in sottogruppi: Come possiamo ora definire insieme il Sistema Alimentare Sostenibile? - Quali sono le sfide del Sistema Alimentare Sostenibile? - Quali politiche o iniziative ti hanno interessato di più?

Per questa prima Unità, l'autovalutazione è la valutazione più adatta.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

Non è necessario affrontare tutti i temi. È possibile sceglierne solo alcuni in base al contesto e al profilo delle persone partecipanti, dal momento che determinati argomenti saranno trattati anche negli altri moduli.

La durata di ciascuna attività è indicativa e varia in base al numero e al profilo delle persone partecipanti. Qualora il profilo e l'esperienza delle persone partecipanti dovesse richiedere uno studio più approfondito di un tema, è possibile modificare i contenuti delle attività in modo da renderli più specifici. Sebbene gli argomenti siano correlati, si può scegliere di dedicare l'attività solo a un tema, senza comprometterne lo svolgimento.

Suggeriamo alle formatrici e ai formatori di studiare e prepararsi sui contenuti prima di svolgere l'attività, dal momento che i temi discussi possono essere complessi e devono essere illustrati in maniera chiara alle persone partecipanti. Non bisogna presumere che questi ultimi abbiano delle conoscenze specifiche in materia, in quanto potrebbe essere necessario partire spiegando anche gli aspetti meno tecnici.

## Unità #2 - Il cambiamento climatico e i sistemi alimentari

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Sistemi alimentari sostenibili.

### 2. Descrizione

Questa unità prevede due attività. La prima è volta ad analizzare le correlazioni tra il cambiamento climatico e i sistemi alimentari. Saranno presi in esame i seguenti aspetti:

- Le conseguenze del cambiamento climatico nelle diverse regioni del mondo e in Europa;
- L'impatto del cambiamento climatico sui sistemi alimentari e viceversa, con un approfondimento sul cosiddetto effetto a cascata;
- Le strategie sviluppate dall'Unione europea per combattere le conseguenze del cambiamento climatico.

Nella prima fase sarà utilizzata una metodologia ibrida con lezioni e discussioni partecipative supportate da materiali audiovisivi, allo scopo di permettere alle persone partecipanti di familiarizzare con i temi affrontati e spingerli a riflettere sul rapporto tra il cambiamento climatico e i sistemi alimentari. La seconda attività è un'attività di gruppo che aiuterà le persone partecipanti a soffermarsi sulle strategie di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico, incoraggiandoli a pensare in maniera critica e a servirsi della loro capacità di risoluzione dei problemi per mettere in pratica le conoscenze che hanno acquisito.

### 3. Durata

L'unità durerà 3 ore, così suddivise:

Blocco 1: Circolo di studio: Comprendere gli effetti del cambiamento climatico sui sistemi alimentari	1 ora e 30 minuti
Attività 1: Lavoro di gruppo cooperativo: misure di adattamento e mitigazione	1 ora e 30 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio per riunioni che consente la collaborazione e il confronto tra le persone partecipanti, con sedie in modo circolare e creando poi piccoli gruppi.
- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Altoparlanti per garantire che l'audio dei video e delle presentazioni sia chiaro a tutti e tutte le partecipanti. Accesso a Internet.
- Cancelleria e materiali: lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di valutazione: questionari di valutazione pre e post formazione o sondaggi per le persone partecipanti (nel Toolkit)

## 5. Obiettivi

- Riflettere sui fattori che collegano la crisi climatica all'industria alimentare e alle abitudini di consumo, introducendo alcuni quadri di riferimento volti a facilitare l'analisi, come l'effetto a cascata
- Analizzare le principali politiche e strategie sviluppate dall'Unione europea
- Sviluppare la capacità di pensiero critico e la capacità di lavorare in gruppo, mediante lo scambio di idee e la suddivisione indipendente di compiti e responsabilità
- Aumentare la consapevolezza delle persone partecipanti dell'impatto dei sistemi alimentari sul cambiamento climatico e le possibili alternative, le strategie di mitigazione e di adattamento volte ad attenuarne gli effetti.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Conoscenze di base dell'impatto dell'industria agroalimentare sul cambiamento climatico.
- Conoscenza delle fasi, degli attori e degli scambi della catena del settore agroalimentare.

### Competenze generali:

- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e sostenere concetti, idee e situazioni, e distinguere fallacie logiche e contraddizioni) mediante l'analisi dell'effetto a cascata e, soprattutto, nel corso della seconda attività.

## 7. Descrizione delle sessioni

L'unità prevede due attività suddivise in due fasi:

### **BLOCCO 1: CIRCOLO DI STUDIO: COMPRENDERE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI SISTEMI ALIMENTARI**

#### **FASE 1.1 - Scenari di cambiamento climatico per le regioni dell'UE**

Il formatore/trice introdurrà le persone partecipanti all'argomento, presentando la mappa suggerita (vedi risorsa 1) che ritrae gli effetti climatici del cambiamento climatico nelle diverse regioni d'Europa, e poi chiedendo loro di pensare e condividere alcuni esempi che potrebbero conoscere relativi agli effetti descritti, in particolare sul loro contesto locale. (Circa 20 min.)

- Se le persone partecipanti non forniscono alcun esempio, il formatore/trice può averne preparati alcuni, preferibilmente relativi al contesto locale.
- Serviti della tabella (cfr. risorsa 2) in cui sono descritti i principali effetti del cambiamento climatico nelle varie regioni. Non è necessario illustrarli tutti, concentrati sulle regioni che interessano maggiormente le persone partecipanti.

Dopo una breve discussione chiedi a ogni partecipante di scrivere su un post-it quali sono, a suo avviso, gli effetti più importanti del cambiamento climatico sul sistema alimentare (ad es., aumento dei prezzi) che dovrà attaccare alla parete o alla lavagna. Leggi i contributi ad alta voce, individua similitudini e presenta la seconda parte dell'attività (circa 20 min.).

### **FASE 1.2 - L'effetto a cascata**

Presenta l'effetto a cascata per stimolare un dibattito con le partecipanti.

Le informazioni possono essere estratte dalla relazione dell'AEA n. 4/2019.

- Utilizza le informazioni riportate nel rapporto EEA 4/2019.
- Cfr. materiale di supporto (cfr. Risorsa 3). Il grafico va proiettato e mostrato nel corso della spiegazione.
- Spunti di discussione:
  - *Ricordate dei casi e/o dei luoghi che vi hanno permesso di notare gli effetti del cambiamento climatico sul sistema alimentare? Arricchisci la discussione fornendo degli esempi specifici qualora le persone partecipanti sembrano non conoscerne (ad es., la presenza del granchio blu sulle coste del Mediterraneo, una specie che sta proliferando a causa dell'aumento della temperatura dell'acqua e l'assenza di predatori naturali. Questa specie aliena sta alterando l'ecosistema marino, impoverendo il mercato ittico e l'industria della pesca; oppure la scomparsa delle api e la difficoltà degli agricoltori a causa dell'impollinazione insufficiente).*
  - *In che momento l'intervento dei decisori politici e/o dei consumatori potrebbe essere più efficace? Chiedi alle persone partecipanti di scegliere un adesivo e di attaccarlo in corrispondenza del grafico per rispondere alla domanda. Individua affinità e differenze nelle risposte e invita le persone a giustificare le loro scelte.*

### **FASE 1.3 - Ultime strategie sviluppate dall'Unione Europea**

A questo punto dell'attività, presenta le politiche portate avanti dall'Unione europea per affrontare il fenomeno del cambiamento climatico:

- Rapporto EEA n.4/2019
- Green Deal europeo;
- Strategia Farm to Fork;
- Strategia sulla biodiversità per il 2030.

Prepara del materiale di approfondimento indicando i principali aspetti delle politiche prese in esame, oppure parlane semplicemente nel corso di una discussione con le persone partecipanti.

Puoi scegliere di concentrarti su una sola strategia o politica a seconda degli interessi del gruppo. Ti suggeriamo di selezionare quella più adatta al profilo delle persone partecipanti, sebbene sia comunque utile fare riferimento a tutti i provvedimenti riportati qui per ragioni di completezza.

## **ATTIVITÀ 1: LAVORO DI GRUPPO COOPERATIVO: MISURE DI ADATTAMENTO E MITIGAZIONE**

In questa seconda parte dell'unità, alle persone partecipanti viene chiesto di utilizzare le conoscenze e l'immaginazione acquisite per pensare al problema del cambiamento climatico in modo propositivo, pratico e fattuale.

### **FASE 1.1 - Identificazione dei problemi di sicurezza alimentare.**

Le persone partecipanti saranno divisi in gruppi (min.3, max.5 per gruppo), e ogni gruppo dovrà scegliere un'area della mappa precedente (risorsa 1) con cui lavorare. Dovranno identificare quali sono i problemi di sicurezza alimentare che sorgono in questa regione, in relazione agli effetti climatici precedentemente descritti, e fare un elenco. (Circa 20 min.)

In questa fase, i formatori possono consigliare alle persone partecipanti di lavorare sulla regione del loro paese, poiché potrebbe essere più familiare per loro. Non ci sono limitazioni per tutti i gruppi che lavorano nella stessa regione. Se non dovessero riscontrare abbastanza problemi, i formatori possono fornirli, durante questa parte o nella successiva parte di discussione.

Una volta che tutti i gruppi hanno finito, condivideranno l'elenco con il resto del gruppo, i formatori/trici e le persone partecipanti avranno lo spazio per commentare i problemi identificati e aggiungerne altri che non sono stati menzionati (circa 20 min.)

### **FASE 1.2 - Ideazione di strategie di adattamento e/o mitigazione.**

In questa fase, lavorando sugli stessi gruppi, le persone partecipanti dovranno pensare ad almeno 2 diverse misure di adattamento o mitigazione per le problematiche precedentemente identificate, appartenenti alle seguenti aree (Circa 20 min):

- Azioni di adattamento per la produzione vegetale
- Azioni di adattamento nel settore zootecnico
- Azioni in materia di ricerca, formazione e istruzione

- Azioni per migliorare la gestione delle aziende agricole
- Azioni di comunicazione

A seconda dei problemi identificati, alcune aree non verranno affrontate. I formatori/trici devono assicurarsi che ogni gruppo di partecipanti rifletta su almeno 2 diverse aree sopra menzionate; E non ci sono limitazioni per diversi gruppi a lavorare sulle stesse aree, poiché potrebbero aver identificato problemi simili nella parte precedente.

Una volta concordate le strategie, chiedi ai gruppi di individuare dei portavoce che avranno a disposizione cinque minuti per presentarle. Dà loro un riscontro e chiedi anche alle persone partecipanti di contribuire (circa 20 min.). Infine, ricapitola i concetti, le competenze e le abilità su cui le persone partecipanti hanno lavorato nel corso dell'attività (circa 10 min.).

## 8. Processi metodologici

Le attività propongono diversi processi metodologici:

- Lezione frontale;
- Dibattiti volti a stimolare il pensiero critico, lo scambio di idee e arricchire il patrimonio di conoscenze sull'argomento;
- Risoluzione dei problemi, stimolazione del pensiero creativo;
- Attività di gruppo sotto forma di giochi allo scopo di permettere di esercitare l'ascolto, migliorare la capacità di leadership, di collaborazione e le competenze interpersonali.

Sono stati utilizzati diversi processi metodologici per far sì che le questioni affrontate possano essere comprese e arricchite grazie alla condivisione delle conoscenze delle persone partecipanti, promuovendo così una visione olistica di problemi complessi, in grado di abbracciare altri punti di vista.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Due formatori/trici dovrebbero seguire il corso.

È importante che abbiano delle esperienze e delle conoscenze pregresse sul cambiamento climatico e i sistemi alimentari e abbiano familiarità con alcuni metodi di apprendimento non formale (pensiero critico, apprendimento collaborativo, sessione di domande e risposte, discussioni di gruppo e di classe), nonché con altre strategie che incoraggiano l'apprendimento basato sulle competenze. Il loro ruolo sarà quello di facilitare le attività, ad eccezione della prima parte, quando dovranno illustrare alcuni problemi scientifici. Di conseguenza, è importante che siano in grado di parlare in pubblico e di presentare dei contenuti complessione.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto raccomandato è di 2 facilitatori/formatori ogni 20 partecipanti.

## 11. Valutazione

Valutazione tra pari

Dopo la seconda attività, le persone partecipanti dovranno rispondere ad alcune domande per auto valutare i progressi compiuti durante le due attività sulle competenze che sono state affrontate.

Questionari e sondaggi

I formatori possono condurre la valutazione online o offline<sup>76</sup>.

Per la versione online: le persone partecipanti dovranno utilizzare i loro telefoni cellulari per accedere a un sondaggio/questionario online creato dai formatori.

Per la versione offline: i formatori possono fornire al questionario le stesse domande in formato stampato. In entrambe le versioni si risponderà in forma anonima ai questionari.

La valutazione dell'attività non è prevista entro le 3 ore di attività.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

La durata di ciascuna sotto attività è indicativa. A seconda del numero delle persone partecipanti e del loro profilo, il formatore può decidere di dedicare più tempo all'uno e meno tempo all'altro. Lo stesso vale per i temi proposti; Se il profilo e l'esperienza delle persone partecipanti richiedono uno studio più approfondito di un argomento, i contenuti delle attività possono essere modificati per renderli più specifici.

Si raccomanda vivamente ai formatori di conoscere e preparare i contenuti prima di condurre l'attività, poiché gli argomenti discussi possono essere complessi e devono essere trasmessi alle persone partecipanti nel modo più chiaro e inclusivo possibile. Non si deve dare per scontato che le persone partecipanti abbiano una conoscenza specifica dell'argomento, quindi potrebbe essere necessario partire da concetti e spiegazioni meno tecnici.

---

<sup>76</sup> Il questionario è disponibile nel Toolkit.

## Unità #3 - Consumi e filiere sostenibili

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Sistemi alimentari sostenibili.

### 2. Descrizione

L'Unità si articola in tre attività:

- Nell'attività 1 gli studenti impareranno a conoscere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), quali sono rilevanti per i sistemi alimentari e come possono essere utilizzati per valutare una catena di approvvigionamento alimentare e per impostare azioni per migliorare la sostenibilità in termini di sostenibilità ambientale, sociale ed economica.
- Nell'attività 2 gli studenti si immergeranno nell'analisi del ciclo di vita (LCA) e nelle diverse fasi, analizzeranno e discuteranno le sfide della sostenibilità in ogni fase del ciclo di vita di un prodotto specifico.
- Nell'attività 3, impareranno a conoscere l'impronta di carbonio per calcolare le emissioni di gas serra e analizzare come possono essere ridotte lungo la catena di approvvigionamento. Discuteranno inoltre del ruolo dei consumatori e dei governi nel garantire la sostenibilità.

### 3. Durata

L'unità durerà 3 ore, così suddivise:

Attività 1: Gli SDGs e il loro rapporto con il Sistema Alimentare Globale	1 ora
Attività 2: Cicli di vita dei prodotti	1 ora
Attività 3: Analisi dell'impronta di carbonio per il consumo sostenibile	1 ora

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio meeting che permette la collaborazione e il confronto tra le persone partecipanti, con sedie in modo circolare per poi creare piccoli gruppi.
- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Altoparlanti per garantire che l'audio dei video e delle presentazioni sia chiaro. Accesso a Internet.
- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Risorse specifiche dell'unità:
  - Attività 1: Stampe di tutti gli SDGs<sup>77</sup>
  - Attività 2 e 3: grandi fogli per le persone partecipanti per disegnare i loro cicli di vita e avere abbastanza spazio per i commenti<sup>78</sup>.
- Strumenti di Valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post formazione per le persone partecipanti (inclusi nel Toolkit)

---

<sup>77</sup> Disponibile nel Toolkit

<sup>78</sup> Disponibile nel Toolkit

## 5. Obiettivi

L'obiettivo di questa unità è quello di fornire ai formatori le conoscenze specifiche su come guidare gli studenti nella valutazione della sostenibilità delle filiere alimentari, comprendere il ruolo degli stakeholder lungo la catena di approvvigionamento e come avviare attività di sensibilizzazione con i consumatori, attraverso un mix di presentazioni e attività di apprendimento basate sul gioco.

- Attività 1 Obiettivo: Analizzare criticamente come gli SDG sono collegati alla catena di approvvigionamento alimentare globale
- Attività 2 Obiettivo: Comprendere il ruolo degli stakeholder lungo la catena di fornitura e analizzare le sfide e le opportunità che ne derivano per la sostenibilità
- Attività 3 Obiettivo: Comprendere l'impatto delle catene di produzione alimentare sul cambiamento climatico attraverso la lente delle emissioni di carbonio e analizzare il ruolo dei consumatori e dei governi nel garantire la

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Conoscenza delle fasi, degli attori e delle interazioni della filiera agroalimentare
- Conoscenze di base dell'impatto della filiera agroalimentare sui cambiamenti climatici

### Competenze generali:

- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e argomentare concetti, idee e situazioni e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici)

## 7. Descrizione delle sessioni

### ATTIVITÀ 1: GLI SDG E IL LORO RAPPORTO CON IL SISTEMA ALIMENTARE GLOBALE

#### FASE 1.1 - Rompighiaccio

#### FASE 1.2 - Presentazione degli SDGs

I formatori/trici possono preparare i propri sulla base dei materiali e/o preparare e mostrare un video.

#### FASE 1.3 -

Dividi il gruppo in gruppi più piccoli di 3-4 persone ciascuno, condividi i fogli SDG stampati tra i gruppi e chiedi loro di fare un brainstorming su come ogni SDG si riferisce al sistema alimentare globale, prendendo l'esempio di un prodotto commercializzato a livello globale come cacao, caffè, banane, riso, ecc. Ogni gruppo può scegliere un prodotto e discutere in che modo gli SDG al proprio tavolo sono correlati alla produzione di questo prodotto. Possono scrivere i loro pensieri sui fogli SDG. (15 minuti)

#### FASE 1.4 -

Trascorso il tempo, riunite i gruppi e chiedete loro di mettere su un tavolo gli SDGs dove hanno chiaramente trovato una connessione, sul secondo dove potrebbero trovare alcune connessioni e sul terzo quelli in cui non hanno trovato alcuna connessione. Passa da un tavolo all'altro con tutto il gruppo partendo da quello con le connessioni più chiare e lascia che il gruppo spieghi cosa hanno trovato, anche le altre persone partecipanti possono aggiungere i loro pensieri. Il facilitatore può aggiungere ulteriori informazioni e spiegazioni, se necessario. (30 minuti)

#### **Materiale per i formatori e le formatrici:**

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), noti anche come Obiettivi Globali, sono un insieme di 17 obiettivi interconnessi stabiliti dalle Nazioni Unite nel 2015 nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Questi obiettivi sono progettati per affrontare un'ampia gamma di sfide e problemi globali, con l'obiettivo di creare un mondo più equo, sostenibile e prospero entro il 2030. Gli SDG sono un quadro di riferimento per la cooperazione e l'azione internazionale, che comprende le dimensioni sociali, economiche e ambientali dello sviluppo.

Ecco i 17 SDGs:

- 1) No alla Povertà (Porre fine alla povertà in tutte le sue forme ovunque)
- 2) Fame Zero (Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare e migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile)
- 3) Buona salute e benessere (garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età)
- 4) Istruzione di qualità (garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti e tutte)
- 5) Uguaglianza di genere (Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze)
- 6) Acqua pulita e servizi igienico-sanitari (garantire la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e dei servizi igienico-sanitari per tutti e tutte)
- 7) Energia pulita e conveniente (garantire l'accesso a un'energia economica, affidabile, sostenibile e moderna per tutti e tutte)
- 8) Lavoro dignitoso e crescita economica (promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti e tutte)
- 9) Industria, innovazione e infrastrutture (costruire infrastrutture resilienti, promuovere un'industrializzazione inclusiva e sostenibile e favorire l'innovazione)
- 10) Riduzione delle disuguaglianze (Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi)
- 11) Città e comunità sostenibili (rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili)
- 12) Consumo e produzione responsabili (Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili)
- 13) Azione per il clima (adottare misure urgenti per combattere i cambiamenti climatici e i loro impatti)
- 14) Vita sott'acqua (Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile)
- 15) Vita sulla terra (Proteggere, ripristinare e promuovere l'uso sostenibile degli ecosistemi terrestri, gestire in modo sostenibile le foreste, combattere la desertificazione, arrestare e invertire il degrado del suolo e arrestare la perdita di biodiversità)

- 
- 16)** Pace, giustizia e istituzioni forti (Promuovere società pacifiche e inclusive per lo sviluppo sostenibile, fornire accesso alla giustizia per tutti e tutte e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli)
  - 17)** Partenariati per gli Obiettivi (Rafforzare i mezzi di attuazione e rivitalizzare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile)

Ciascuno dei 17 SDG ha obiettivi e indicatori specifici per misurare i progressi e sono interconnessi, riconoscendo che il progresso in un'area spesso dipende dal progresso in altre. Gli SDG forniscono un quadro globale in cui governi, organizzazioni e individui possono lavorare insieme per affrontare alcune delle sfide più urgenti del mondo e costruire un futuro più sostenibile ed equo.

Nel Toolkit, il formatore troverà un'ampia gamma di materiali per migliorare le proprie conoscenze sugli SDG e sull'Agenda 2030.

## **ATTIVITÀ 2: CICLI DI VITA DEI PRODOTTI**

In questa unità, introduciamo il concetto di cicli di vita dei prodotti per aiutare gli studenti a comprendere la complessità degli attori lungo la catena di approvvigionamento alimentare quando si considera la sua sostenibilità. Verranno introdotti diversi concetti di cicli di vita.

### **FASE 2.1 - Rompighiaccio**

### **FASE 2.2 - Presentazione dei concetti relativi al ciclo di vita**

### **FASE 2.3 -**

Le persone partecipanti vengono divisi in gruppi più piccoli di 3-4 persone e viene chiesto di immaginare di essere produttori che supervisionano la progettazione di un nuovo prodotto alimentare e di redigere il proprio ciclo di vita per esso dalla culla alla culla e per ogni FASE di tracciare alcuni criteri di sostenibilità per tutti e tre i pilastri. (Esempio: materie prime: acquisto di prodotti biologici, locali.../ trasporti: utilizzo di veicoli elettrici, salari equi per le lavoratrici e i lavoratori, ecc.) (15 minuti)

### **FASE 2.4 -**

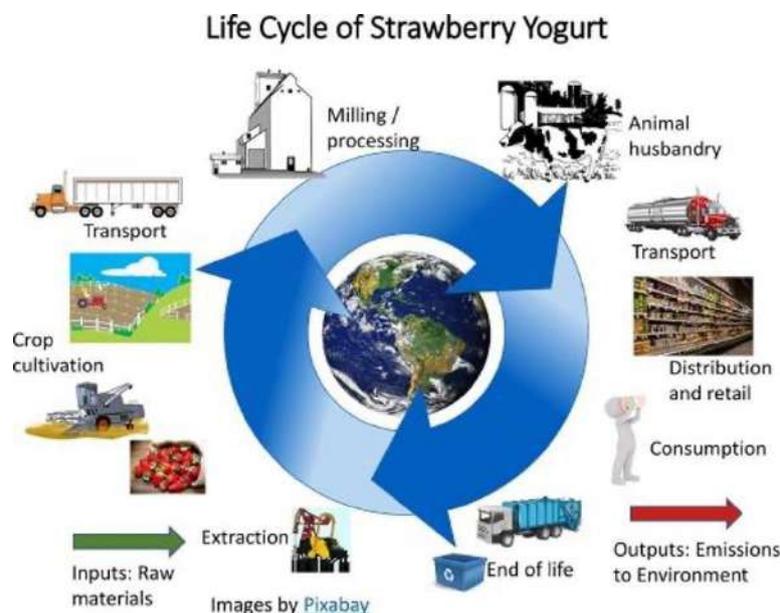
Dopo le discussioni di gruppo, ogni gruppo avrebbe fatto una breve presentazione del proprio prodotto e dei criteri, che hanno deciso in ogni FASE che è coinvolto dalla culla alla culla, lasciando che l'intero gruppo discutesse le sfide per rendere l'intera catena di approvvigionamento sostenibile. (30 minuti)

**Materiale per le formatrici e i formatori:**

Le 5 FASI del ciclo di vita di un prodotto (dalla culla alla tomba)

- 1) Estrazione della materia prima
- 2) Produzione e lavorazione
- 3) Trasporto
- 4) Utilizzo e vendita al dettaglio
- 5) Smaltimento dei rifiuti

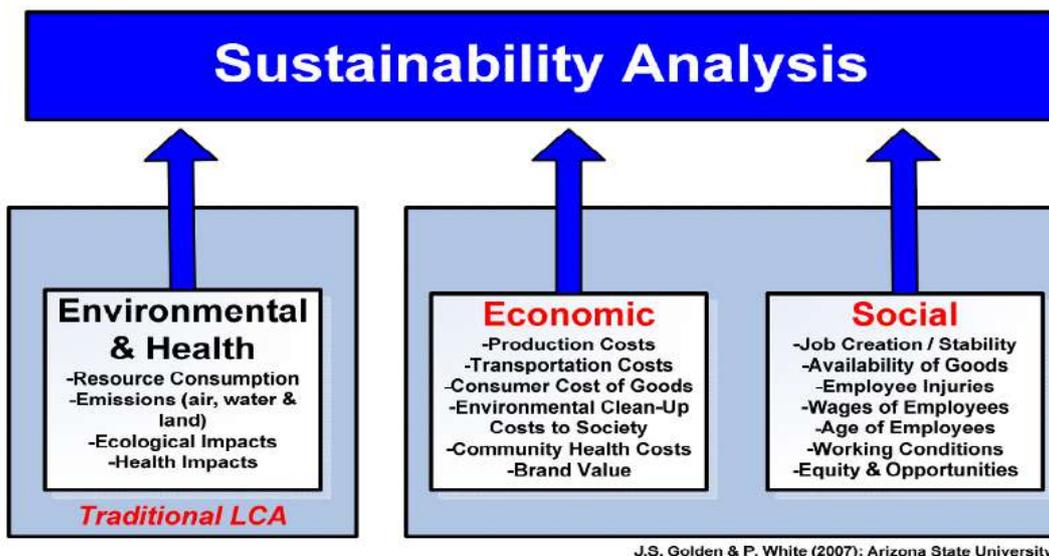
Queste fasi possono essere spiegate con un esempio dello yogurt alla fragola.



*Ciclo di vita dello yogurt alla fragola<sup>79</sup>*

In ogni fase, possono essere introdotte misure di sostenibilità per migliorare la sostenibilità complessiva della catena di approvvigionamento, costituita dai tre pilastri della sostenibilità. Questo viene fatto attraverso le valutazioni del ciclo di vita LCA. Una valutazione del ciclo di vita (LCA) è un modo per studiare e comprendere gli impatti ambientali di un prodotto o di un processo durante la sua intera vita, da quando viene realizzato a quando viene smaltito. Ci aiuta a vedere come le nostre scelte influenzano il pianeta e a trovare modi per rendere le cose più sostenibili. Tradizionalmente l'LCA si concentrava solo sull'impatto di un prodotto sull'ambiente e sulla salute umana, ma con l'evoluzione dei concetti di sostenibilità, l'LCA ora guarda anche in modo più olistico a tutti e tre i pilastri della sostenibilità.

<sup>79</sup> Fonte: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128221129000047>



*Analisi della sostenibilità<sup>80</sup>*

Diversi modelli del ciclo di vita

In base alle fasi che ti interessano o per le quali hai a disposizione dati, puoi scegliere di lasciare o togliere le fasi. Di solito ci sono quattro modelli di ciclo di vita del prodotto che puoi scegliere per la tua LCA.

Sistema cradle-to-grave (Dalla culla alla tomba)

Quando si analizza l'impatto di un prodotto lungo le cinque fasi del ciclo di vita del prodotto, si parla di "dalla culla alla tomba". La culla è l'inizio del prodotto con l'approvvigionamento delle materie prime, la tomba è lo smaltimento del prodotto. Il trasporto è menzionato come FASE 3, ma può, in realtà, avvenire tra tutte le FASE.

Sistema cradle-to-gate (dalla culla al cancello)

Il sistema cradle-to-gate valuta un prodotto solo fino a quando non lascia i cancelli della fabbrica prima di essere trasportato al consumatore.

Questo significa eliminare la fase di utilizzo e smaltimento. L'analisi cradle-to-gate può ridurre significativamente la complessità di un LCA e quindi creare informazioni più rapide, soprattutto sui processi interni. Le valutazioni cradle-to-gate sono spesso utilizzate per le dichiarazioni ambientali di prodotto (EPD).

---

<sup>80</sup> [LCA \(Life Cycle Assessment\) Training Kit Material](#)

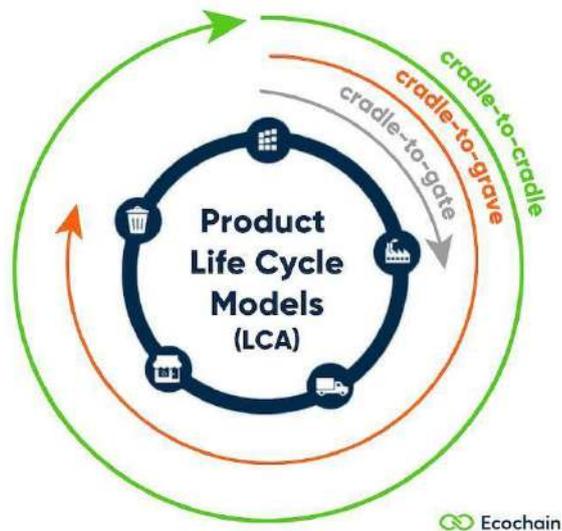
### Sistema cradle- to. Cradle (Da culla a culla)

Cradle-to-cradle è un concetto spesso citato nell'ambito dell'economia circolare. Si tratta di una variante del "cradle-to-grave", che sostituisce la fase di rifiuto con un processo di riciclo che lo rende riutilizzabile per un altro prodotto, essenzialmente "chiudendo il cerchio". Questo è il motivo per cui viene anche definito riciclaggio a circuito chiuso.

### Da cancello a cancello

Il gate-to-gate viene talvolta utilizzato nei cicli di vita dei prodotti con molti processi a valore aggiunto nel mezzo.

Per ridurre la complessità della valutazione, viene valutato un solo processo a valore aggiunto nella catena di produzione. Queste valutazioni possono essere successivamente collegate tra loro per completare una valutazione del ciclo di vita di livello più ampio.



*Modelli del ciclo di vita del prodotto<sup>81</sup>*

## **ATTIVITÀ 3: ANALISI DELL'IMPRONTA DI CARBONIO PER UN CONSUMO SOSTENIBILE**

Questa unità introdurrà le persone partecipanti al calcolo delle emissioni di carbonio per comprendere le fonti di emissioni di gas serra della produzione alimentare, in modo che

---

<sup>81</sup> Source: [Life Cycle Assessment \(LCA\) - Complete Beginner's Guide](#)

possano comprendere il ruolo che il consumo sostenibile svolge nella mitigazione del cambiamento climatico.

### **FASE 3.1 - Rompighiaccio**

### **FASE 3.2 - Presentazione sull'impronta carbonica**

### **FASE 3.3 -**

Alle persone partecipanti viene chiesto di utilizzare il ciclo di vita del prodotto dell'attività 2 per discutere in quale fase si verificano le emissioni maggiori, da dove provengono e come potrebbero essere ridotte. (15 minuti)

### **FASE 3.4 -**

Infine, il gruppo rifletterà insieme su ciò che ha appreso all'interno di questa Unità, discuterà i pro e i contro dei diversi strumenti e discuterà quale sia il ruolo dei consumatori e dei governi nel creare una maggiore sostenibilità lungo la filiera alimentare (è possibile raccogliere i loro pensieri su post-it e appenderli al muro). (30 minuti)

### **Materiale per i formatori e le formatrici:**

La sostenibilità è un obiettivo globale fondamentale, che mira a garantire che le nostre azioni attuali non compromettano la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. Uno strumento significativo per raggiungere la sostenibilità è l'analisi dell'impronta di carbonio. Questo metodo ci fornisce una comprensione tangibile dell'impatto ambientale delle nostre attività, in particolare nel contesto del cambiamento climatico.

L'impronta di carbonio rappresenta la quantità totale di gas serra, espressi in anidride carbonica equivalente (CO<sub>2</sub>e), emessi direttamente o indirettamente a seguito delle attività umane. Comprende una vasta gamma di attività, dalla guida di un'auto al riscaldamento di una casa, fino alla produzione e al trasporto dei beni che consumiamo. Tuttavia, è anche uno strumento prezioso per valutare l'impatto ambientale di settori, industrie o prodotti specifici.

L'obiettivo principale di un'analisi dell'impronta di carbonio è misurare, gestire e, in ultima analisi, ridurre le emissioni di gas serra. Per fare questo, dobbiamo comprendere l'intero ciclo di vita di un prodotto o servizio. Ciò include la produzione di materie prime, la produzione, il trasporto, l'uso e lo smaltimento. Valutando ciascuna di queste fasi, possiamo identificare le aree in cui le emissioni sono più elevate, comunemente denominate "hotspot".

Questa analisi è una componente chiave degli sforzi di sostenibilità per diversi motivi. In primo luogo, fornisce trasparenza. Quantificando le emissioni, possiamo identificare le fonti e l'entità del problema. Queste informazioni sono fondamentali per prendere

decisioni informate, fissare obiettivi e monitorare i progressi. In secondo luogo, incoraggia la responsabilità. Le aziende, i governi e gli individui possono essere ritenuti responsabili del loro contributo al cambiamento climatico, il che, a sua volta, li motiva ad agire per ridurre la loro impronta di carbonio.

Un'analisi dell'impronta di carbonio è anche uno strumento prezioso per il confronto e il benchmarking. Ci consente di confrontare le prestazioni ambientali di diversi prodotti, servizi o industrie. Queste informazioni sono essenziali per fare scelte consapevoli, come la selezione di prodotti rispettosi dell'ambiente o l'adozione di pratiche più sostenibili.

Inoltre, questa analisi aiuta a identificare le opportunità di mitigazione. Comprendendo le fonti di emissioni, possiamo sviluppare strategie per ridurle. Queste strategie possono includere l'adozione di fonti di energia più pulite, il miglioramento dell'efficienza energetica, la riduzione degli sprechi e il cambiamento dei modelli di consumo. Nel più ampio contesto della sostenibilità, la riduzione della nostra impronta di carbonio contribuisce ad altri obiettivi, come la conservazione delle risorse naturali, il miglioramento della qualità dell'aria e la protezione degli ecosistemi.

In conclusione, un'analisi dell'impronta di carbonio è uno strumento prezioso per raggiungere la sostenibilità. Offre un quadro chiaro e quantificabile dell'impatto ambientale delle nostre attività, consentendoci di prendere decisioni informate, fissare obiettivi e guidare un cambiamento positivo. Identificando gli "hotspot" e adottando le fasi per ridurre le emissioni, possiamo lavorare per un futuro più sostenibile e responsabile dal punto di vista ambientale. Questo approccio è fondamentale mentre ci sforziamo collettivamente di affrontare le sfide del cambiamento climatico e preservare il pianeta per le generazioni future<sup>82</sup>.

## 8. Processi metodologici

Questa unità prevede delle sessioni frontali; ogni sezione comincia con una spiegazione, quindi si passa alle attività di gruppo e all'analisi dei risultati. Le attività mirano ad aiutare le persone partecipanti a sviluppare delle competenze per lavorare in gruppo. È importante, quindi, fornire istruzioni chiare affinché ogni gruppo delle persone partecipanti possa dare il proprio contributo. Prima che l'attività cominci è necessario che ogni gruppo incarichi una persona di riportare per iscritto i principali punti presi in esame corso della discussione e un'altra di presentare i risultati al resto delle persone partecipanti. Nel corso delle sessioni plenarie la formatrice o il formatore avrà il compito di stimolare la riflessione critica e di aprire dibattito. L'ascolto attivo, così come il dialogo all'interno del gruppo, va incoraggiato.

---

<sup>82</sup> Materiali e fonti sono disponibili nel Toolkit.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

La sessione andrebbe gestita da due formatori/trici dotati di una buona preparazione sui temi affrontati. Il loro ruolo consiste nel fornire alle persone partecipanti le informazioni necessarie e guidarli nel processo di analisi. Devono essere in grado di fornire ulteriori spiegazioni qualora vi siano dei concetti poco chiari oppure emergano delle domande, nonché di adattare le attività ai bisogni e ai profili delle persone partecipanti. È importante che abbiano maturato delle esperienze nel campo della gestione dei gruppi e siano in grado di creare un ambiente sicuro in cui confrontarsi sui temi presi in esame.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto raccomandato è di 1 formatore/trice ogni 12 partecipanti.

La dimensione complessiva del gruppo non deve superare le 12 persone per fornire un ambiente di apprendimento favorevole.

## 11. Valutazione

La valutazione avviene alla fine della parte 3 in cui le persone partecipanti rifletteranno su ciò che hanno imparato in questa unità e discuteranno i pro e i contro degli strumenti.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

Non è necessario toccare tutti gli argomenti. Il formatore/trice può sceglierne alcune, in base al contesto e ai beneficiari. [Ecco](#) una formazione completa e piena di concetti. Anche perché magari alcuni di essi possono essere ripresi e ripetuti in altre Unità.

La durata di ciascuna attività è indicativa e varia in base al numero e al profilo delle persone partecipanti. Qualora il profilo e l'esperienza delle persone partecipanti dovesse richiedere uno studio più approfondito di un tema, è possibile modificare i contenuti delle attività in modo da renderli più specifici. Sebbene gli argomenti siano correlati, si può scegliere di dedicare l'attività solo a un tema, senza comprometterne lo svolgimento.

Suggeriamo ai formatori/trici di studiare e prepararsi sui contenuti prima di svolgere l'attività, dal momento che i temi discussi possono essere complessi e devono essere illustrati in maniera chiara alle persone partecipanti. Non bisogna presumere che questi ultimi abbiano delle conoscenze specifiche in materia, in quanto potrebbe essere necessario partire spiegando anche gli aspetti meno tecnici.

## 8. Agricoltura Sostenibile

### 8.1. Breve descrizione del modulo

Titolo del modulo: **Agricoltura Sostenibile**

Obiettivi:

#### Principali obiettivi

- Affrontare la realtà dell'agricoltura sostenibile in maniera olistica, tenendo conto di fattori diversi rispetto alla mera produzione agricola, quali il ruolo dei consumatori, delle comunità locali e delle istituzioni quali attori del settore agricolo e delle iniziative volte a promuovere la sicurezza alimentare;
- Fornire alle persone partecipanti le risorse e le conoscenze necessarie per promuovere la sostenibilità e il rapporto diretto tra produttori e consumatori e analizzare modelli alternativi nel settore agroalimentare; conoscere i sistemi di certificazione della produzione agroalimentare e la loro rilevanza nel campo dell'agricoltura sostenibili, la crescita della comunità e la sicurezza alimentare;
- Sensibilizzare le persone partecipanti sull'importanza della sostenibilità nei processi agricoli in rapporto alla sicurezza alimentare.

#### Obiettivi secondari

- Aumentare la capacità di pensiero critico, di apprendimento e le competenze organizzative delle persone partecipanti;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile e alla creazione di un sistema agroalimentare locale;
- Promuovere i principi della sostenibilità all'interno delle attività di volontariato e dei processi partecipativi, assicurandosi che le iniziative agricole abbiano un impatto positivo sia sull'ambiente che sulla comunità.

Competenze generali e specifiche trattate:

### Competenze generali

- Gestione e sviluppo delle attività di volontariato e dei processi partecipativi
- Capacità di apprendere
- Capacità di pensiero critico
- Competenze organizzative

### Competenze specifiche

- Giustizia sociale e diritti delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito delle iniziative nel settore agroalimentare;
- Diverse tipologie di rapporto tra produttore e consumatore (AMAP, CSA, LSPA);
- Conoscenza dei passaggi, degli attori e dei rapporti nel settore agroalimentare;
- Certificazioni di qualità nel settore agricolo

Durata indicativa (in ore):

6-9 ore, così suddivise:

Unità 1	Unità 2	Unità 3
2-3 ore	2-3 ore	2-3 ore

## 8.2. Gruppi target

Il modulo è rivolto ai seguenti profili riportati nel rapporto sui percorsi professionali contenuto nel quadro di riferimento delle competenze:

<b>Gestione generale del progetto e delle risorse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinatore/trice &amp; Project Manager</li></ul>
<b>Area della produzione e della raccolta delle eccedenze</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinatrice/tore dell'area della produzione</li><li>• Agricoltore/tore o assistente agricola/o</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinatrice/tore della raccolta delle eccedenze</li> <li>• Tecnica/o della logistica nell'ambito della raccolta delle eccedenze</li> </ul>
<b>Ambito educativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educatore/trice per la formazione degli adulti su temi di agricoltura sostenibile e sistema alimentare, educatore ambientale</li> <li>• Educatrice/tore scolastica/o</li> </ul>

Il modulo non ha limiti di età, differenze di genere, limitazioni di mobilità o disabilità.

Le attività di ogni unità sono state progettate per le persone partecipanti che hanno già una conoscenza di base di concetti come la sicurezza alimentare e l'agricoltura sostenibile. Tuttavia, all'interno di ogni unità, ci sono alcune linee guida e materiali che possono essere utilizzati per adattare le attività alle caratteristiche specifiche e alle conoscenze delle persone partecipanti.

### 8.3. Metodologia

Abbiamo scelto diversi metodi per offrire a chi segue questo modulo un'esperienza di apprendimento coinvolgente. L'approccio didattico si fonda su temi e competenze legate alla sicurezza alimentare e l'agricoltura sostenibile. Nel corso delle unità didattiche ricorreremo all'apprendimento collaborativo, sessioni informative, partecipazione attiva, giochi di ruolo, esercizi pratici, attività volte alla risoluzione di problemi e a stimolare il pensiero critico. Anche la pianificazione pratica e le discussioni di gruppo avranno un ruolo chiave, in quanto consentiranno alle persone partecipanti di mettere in relazione teoria e pratica, promuovendo così il coinvolgimento attivo e la partecipazione del gruppo.

Questo approccio olistico è progettato per fornire alle persone partecipanti non solo conoscenze teoriche, ma anche le abilità e le competenze pratiche necessarie per affrontare sfide complesse nel campo della sicurezza alimentare e della sostenibilità agricola. Combinando queste metodologie intendiamo creare un ambiente di apprendimento inclusivo e interattivo in cui ogni partecipante possa dare attivamente il proprio contributo e servirsi delle proprie conoscenze.

### 8.4. Strumenti

Per lo svolgimento delle attività di questo modulo sono necessarie le seguenti risorse:

- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.

- Strumenti di Valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post formazione per le persone partecipanti (inclusi nel Toolkit)

## 8.5. Strutture e locali

Per lo sviluppo del modulo sono necessarie le seguenti infrastrutture:

- Tecnologia: un computer e un proiettore. Accesso a Internet per consentire la ricerca su Internet. Accesso a una stampante nel caso in cui sia necessario stampare materiali fisici.
- Luogo: È preferibile uno spazio aperto, ben illuminato e ampio, dove sia possibile permettere alle persone partecipanti di organizzare il proprio lavoro di gruppo in serenità, senza essere disturbati. Visti i temi affrontati, una location all'aperto sarebbe preferibile per ricreare uno spazio di lavoro più immersivo.

## 8.6. Accessibilità

Le attività del modulo sono progettate per essere inclusive e facilmente adattabili a tutti i tipi di disabilità. Nessuna attività richiede uno sforzo motorio importante. L'utilizzo del proiettore per le presentazioni, dei microfoni o di strumenti come cartelloni e pennarelli è finalizzato a ridurre le barriere. Inoltre, ogni attività può essere riadattata a seconda delle esigenze senza perdere valore o efficacia.

## 8.7. Altri meccanismi di inclusione

Le attività previste dal modulo sono state progettate per essere svolte in ambienti sicuri e inclusivi. Chiunque può seguire e prendere parte alle attività. Allo scopo di creare un ambiente positivo, sicuro e inclusivo in cui ogni partecipante senta di potersi esprimere liberamente, suggeriamo di adottare delle strategie che facciano sentire tutte le persone accolte, utilizzando un linguaggio inclusivo che non sia aggressivo, sessista, offensivo o volgare. Inoltre, è necessario che il formatore/la formatrice pretenda lo stesso comportamento dalle persone partecipanti e monitori i loro progressi anche rispetto a questi aspetti. Qualora dovessero emergere degli episodi di discriminazione, è compito della formatrice o del formatore appianare o risolvere i conflitti.

Allo scopo di garantire un'equa partecipazione consigliamo alla formatrice o al formatore di ideare un meccanismo per gestire il tempo degli interventi e chiedere alle persone partecipanti di impegnarsi a rispettare ogni contributo senza giudicare.

## 8.8. Ulteriori indicazioni

### 8.8.1. Materiali e risorse esistenti (in inglese)

#### *Unità 1*

##### *Risorse per l'attività 1*

- LIVERUR, [5 principles of sustainable agriculture](#).
- FAO, [Building a common vision for sustainable food and agriculture. Principles and approaches](#). I contenuti su cui le persone partecipanti dovrebbero lavorare si trovano alle pagine 21, 25, 27, 29, 31.

##### *Risorse per l'Attività 2*

- [Bathaei, A.; Štreimikienė, D. A Systematic Review of Agricultural Sustainability Indicators. \*Agriculture\* 2023, 13, 241](#)
- [United Nations ESCAP. Integrating the three dimensions of sustainable development. A framework and tools.](#)

#### *Unità 2*

##### Etichette

- Agricoltura biologica ([logo & explanation](#)),
- Denominazione di Origine Protetta ([logo & explanation](#)),
- Indicazione Geografica Protetta ([logo & explanation](#)),
- Specialità Tradizionale Garantita ([logo & explanation](#)).
- Denominazione di Origine Controllata ([explanation](#)),
- DOCG = Denominazione di Origine Controllata e Garantita ([explanation](#)),
- PAT: Prodotti alimentari tradizionali ([logo & explanation](#)).

##### Prodotto di montagna:

- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/654ff744-0649-44d7-a0b1-afbeb3c23da9>
- <https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/19851#id-9687199e3f869e5d356c4781ef439573>
- [https://agriculture.ec.europa.eu/farming/geographical-indications-and-quality-schemes/geographical-indications-and-quality-schemes-explained\\_en](https://agriculture.ec.europa.eu/farming/geographical-indications-and-quality-schemes/geographical-indications-and-quality-schemes-explained_en)

## Sistema di certificazione

- <https://www.rivistadiagraria.org/articoli/anno-2015/i-sistemi-di-certificazione-dei-prodotti-agroalimentari/>

## Certificazione Biologica 101.

- [https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming\\_en](https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming_en)
- [https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/legislation\\_en](https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/legislation_en)
- [https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/organics-glance\\_en](https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/organics-glance_en)
- <https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/32/la-certificazione-partecipativa-agricoltura-biologica>
- <https://agrireregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/14/lagricoltura-biologica-problemi-e-prospettive>

## Teoria PGS

- <https://www.slowfood.com/what-we-do/themes/participatory-guarantee-system-pgs/>
- Le nuove frontiere della certificazione. Disponibile online all'indirizzo [www.aiab.it](http://www.aiab.it)

## Caso di studio

- Italy: <http://www.cecampo.org/>
- <https://www.acra.it/cosa-facciamo/aree-di-intervento/italia-ed-europa/cascina-santalberto>
- “[Per una pedagogia della terra](#)” Progetto

## **Unità 3:**

### CSA

- [CSA farmer-to-farmer booklet](#) con informazioni su come costituire un CSA come agricoltore:
- [Be part of the CSA booklet](#)
- Advocacy per la CSA in diverse lingue: [Voices for CSA Archives - Urgenci Hub](#)

### Cittadinanza alimentare:

- [Food Citizens: Consumers who are changing the world](#)

- [Food Citizenship - Urgenci Hub](#) Report del Food Ethics Council UK
- [Food citizenship - A communications toolkit - Urgenci Hub](#)
- [Food Citizenship](#), Iniziativa per la cittadinanza alimentare nel Regno Unito
- [Trainer's guide Food & More - Urgenci Hub](#), Programma di formazione alla Cittadinanza Alimentare per le comunità
- [Food & More Archives - Urgenci Hub](#), Documenti in diverse lingue: ceco, ungherese, polacco, ecc.



## Unità #1 - Introduzione all'agricoltura sostenibile

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Agricoltura sostenibile.

### 2. Descrizione

Questa unità affronta alcuni concetti fondamentali dell'agricoltura sostenibile, partendo dai principi generali. Tiene conto degli aspetti ambientali, economici e sociali della sostenibilità. L'unità prevede due attività.

L'attività 1 si basa sui principi fondamentali dell'agricoltura sostenibile.

L'attività 2 affronta il tema dell'agricoltura sostenibile analizzando le aziende agricole e la sostenibilità a livello ambientale, sociale ed economico.

Le persone partecipanti lavoreranno in gruppi, presenteranno e condivideranno le loro idee. Il programma dettagliato è riportato nella sezione 7.

### 3. Durata

L'unità durerà 3 ore, così suddivise:

Attività 1: I 5 principi della FAO per una produzione agricola sostenibile	1 ora e 30 minuti
Attività 2: Uno sguardo olistico alla sostenibilità nel settore agricolo dal punto di vista delle aziende agricole	1 ora e 30 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio meeting che permette la collaborazione e il confronto tra le persone partecipanti, con sedie in modo circolare per poi creare piccoli gruppi.
- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Altoparlanti per garantire che l'audio dei video e delle presentazioni sia chiaro. Accesso a Internet.
- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Risorse specifiche dell'unità: Sarà necessario anche del materiale stampato (fornito nella sezione 7).
- Strumenti di valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post formazione per le persone partecipanti (inclusi nel Toolkit)

## 5. Obiettivi

- Riflettere in maniera olistica su tutti i fattori che direttamente o indirettamente influiscono sulla produzione e la distribuzione dei prodotti dell'agricoltura sostenibile.
- Riflettere sul tema dell'agricoltura sostenibile da un punto di vista economico, tecnico e pratico.
- Sviluppare la capacità di pensiero critico e la capacità di lavorare in gruppo mediante lo scambio di idee e la divisione indipendente di compiti e responsabilità.
- Fornire alle persone partecipanti degli spunti che li portino ad acquisire una maggiore consapevolezza dell'importanza dell'agricoltura sostenibile come fenomeno concreto influenzato da numerosi fattori.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Conoscenze di base in merito all'impatto dei pesticidi chimici sull'agricoltura e la salute, nonché dei metodi e dell'uso di trattamenti alternativi
- Conoscenze di base sui principi dell'agricoltura (piante, cicli di produzione, utensili)
- Giustizia sociale e diritti delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito delle iniziative nel settore agroalimentare
- Criteri per la scelta di produttori che possiedano i requisiti di sostenibilità (economia sociale, agroecologia, allevamento etico degli animali, ecc.)

### Competenze generali:

- Gestione e sviluppo delle attività di volontariato e dei processi partecipativi
- Capacità di apprendere (capacità di acquisire e ampliare le proprie conoscenze e tecniche legate all'attività; carpire e applicare nuove informazioni, sistemi e metodi di lavoro)

## 7. Descrizione delle sessioni

L'unità è suddivisa in due attività di gruppo: la prima si concentrerà sui 5 principi dell'Organizzazione per l'Alimentazione e l'Agricoltura per una produzione agricola sostenibile; il secondo riguarderà le attività di produzione agricola.

Introduci il tema brevemente e spiega i concetti principali. Quindi, invita le persone partecipanti a formare dei gruppi allo scopo di creare una proposta per un'azienda agricola sostenibile da presentare. Il tuo ruolo di formatore/trice sarà quello di moderare la discussione e dare dei riscontri sulla base delle idee presentate.

## ATTIVITÀ 1: I CINQUE PRINCIPI DELL'AGRICOLTURA SOSTENIBILE INDIVIDUATI DALLA FAO

### Introduzione ai 5 principi della FAO:

L'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO) ha stabilito cinque principi fondamentali affinché il settore agricolo globale diventi sempre più produttivo e sostenibile. L'intento di questi cinque principi è quello di costruire un sistema produttivo che lavori a favore dell'ecosistema, soddisfacendo i bisogni dell'uomo. Esse bilanciano le dimensioni sociale, economica e ambientale della sostenibilità in agricoltura e forniscono una base per lo sviluppo di politiche, strategie, regolamenti e incentivi per guidare la transizione verso la sostenibilità, promuovendo nel contempo la resilienza attraverso una risposta adattiva agli shock e alle opportunità.

### 5 principi e politiche chiave:

I cinque principi sono complementari: il Principio 1 e il Principio 2 sostengono direttamente il sistema naturale, mentre il Principio 3 sostiene direttamente il sistema umano; I principi 4 e 5 sono alla base sia del sistema naturale che di quello umano. Per l'applicazione dei cinque principi, è necessario adottare una serie di azioni per migliorare la produttività e la sostenibilità settoriali e intersettoriali. Per essere sostenibile e produttiva, l'agricoltura dovrà adottare un'unica visione sistemica che massimizzi le sinergie, mitighi le esternalità negative e minimizzi la concorrenza dannosa tra i suoi settori.

I contributi di questa attività sono citati direttamente dal rapporto della FAO *Costruire una visione comune per un'alimentazione e un'agricoltura sostenibili*, pubblicato nel 2014, le schede fornite nell'allegato del Toolkit sono state riprese dallo stesso rapporto e leggermente modificate ai fini dell'attività.

#### **1) Migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse è fondamentale per la sostenibilità dell'agricoltura.**

La produzione agricola è la trasformazione delle risorse naturali in prodotti a beneficio dell'uomo. Questo processo richiede gestione, conoscenze, tecnologie e input esterni, con notevoli variazioni nella loro importanza relativa e nel loro mix tra i sistemi di produzione e le regioni del mondo. Il livello e la combinazione di fattori produttivi, nonché il tipo di tecnologie e sistemi di gestione utilizzati, hanno importanti implicazioni per il livello di produttività e per l'impatto della produzione sulle risorse naturali e sull'ambiente. Ottenere il "giusto mix", che rifletta il valore delle risorse naturali e i costi reali degli impatti ambientali e degli input esterni, è essenziale per la sostenibilità.

#### **2) La sostenibilità richiede attività dirette per preservare, proteggere e migliorare le risorse naturali**



Se da un lato una migliore efficienza nell'uso delle risorse può contribuire a ridurre la pressione sugli ecosistemi e sulle risorse naturali, dall'altro aumenta la redditività, il che può portare, a sua volta, all'espansione della produzione e a un conseguente aumento dell'esaurimento e del degrado delle risorse. Il degrado degli agroecosistemi influisce direttamente sull'approvvigionamento alimentare e sul reddito dei poveri, aumentando la loro vulnerabilità e creando un circolo vizioso di povertà, ulteriore degrado e fame. Ecco perché è necessaria un'azione diretta per conservare, proteggere e valorizzare le risorse naturali. Proteggere e ripristinare gli ecosistemi che naturalmente catturano, filtrano, immagazzinano e rilasciano l'acqua, come i fiumi, le zone umide, le foreste e i suoli, è fondamentale per aumentare la disponibilità di acqua di buona qualità. Uno studio ha dimostrato che, ogni anno, le foreste tropicali del mondo rimuovono dall'atmosfera 4,8 miliardi di tonnellate di anidride carbonica, ovvero circa il 18% delle emissioni annuali derivanti dalla combustione di combustibili fossili. Il rimboschimento e la riduzione del tasso di deforestazione sono essenziali, quindi, per la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici, oltre a contribuire alla formazione del suolo, alla depurazione dell'acqua, alla biodiversità e all'impollinazione.

**3) Un'agricoltura che non riesce a proteggere e migliorare lo stile di vita rurale e il benessere sociale è insostenibile.**

Lo sviluppo agricolo è, per definizione, insostenibile se non va a beneficio di coloro i cui mezzi di sussistenza dipendono da esso, aumentando il loro accesso alle risorse e ai beni, la loro partecipazione ai mercati e le loro opportunità di lavoro. Di fondamentale importanza è la misura in cui le popolazioni rurali hanno un accesso sicuro ed equo alle risorse naturali di cui hanno bisogno per produrre cibo per il loro consumo e per aumentare il reddito. I mezzi di sussistenza di molti di loro si basano sull'accesso e sul controllo di queste risorse, come la terra, l'acqua, le foreste e le risorse ittiche. Diritti di proprietà inadeguati e insicuri sulle risorse naturali spesso sfociano in estrema povertà e fame. Inoltre, il possesso sicuro della terra spesso si traduce in maggiori investimenti da parte degli agricoltori, rese più elevate e riduzione del degrado del suolo.

**4) Una maggiore resilienza delle persone, delle comunità e degli ecosistemi è essenziale per un'agricoltura sostenibile.**

La resilienza è emersa come un fattore chiave per la sostenibilità. È definita come la capacità di un sistema e delle sue parti componenti di anticipare, assorbire, accogliere o riprendersi dagli effetti di un evento pericoloso in modo tempestivo ed efficiente, garantendo la conservazione, il ripristino o il miglioramento delle sue strutture e funzioni essenziali di base. Nel contesto dell'alimentazione e dell'agricoltura sostenibili, la resilienza è la capacità degli agroecosistemi, delle comunità agricole, delle famiglie o degli individui di mantenere o migliorare la produttività del sistema prevenendo, mitigando o affrontando i rischi, adattandosi ai cambiamenti e riprendendosi dagli shock. Fenomeni come la variabilità climatica, gli eventi meteorologici estremi e la volatilità dei mercati, così come le guerre civili e l'instabilità politica, compromettono la produttività e

la stabilità dell'agricoltura, aumentando a loro volta le incertezze e i rischi per i produttori. Le decisioni prese a seguito di disastri o crisi possono avere conseguenze per le famiglie e le comunità che possono diventare "trappole della povertà" a lungo termine.

#### **5) L'alimentazione e l'agricoltura sostenibili richiedono un meccanismo di governance responsabile ed efficace**

Una buona governance è necessaria per garantire la giustizia sociale, l'equità e una prospettiva a lungo termine sulla protezione delle risorse naturali. Quando i processi di sostenibilità sono dominati da preoccupazioni ambientali astratte, senza un'adeguata attenzione alle dimensioni sociali ed economiche, è improbabile che vengano attuati. Una transizione verso un'agricoltura sostenibile che segua i cinque principi richiede ambienti politici, giuridici e istituzionali favorevoli che raggiungano il giusto equilibrio tra le iniziative del settore pubblico e privato e garantiscano responsabilità, equità, trasparenza e stato di diritto.

Per ogni principio, la FAO ha elaborato esempi di politiche e strategie chiave, suddivise per settori produttivi: colture, allevamento, silvicoltura, acquacoltura e pesca. Per rivedere queste politiche e strategie chiave, è possibile consultare direttamente il rapporto della FAO *Costruire una visione comune per un'alimentazione e un'agricoltura sostenibili* (2014) e consultare l'allegato del Toolkit.

## **ATTIVITÀ 2: UNO SGUARDO OLISTICO ALLA SOSTENIBILITÀ NEL SETTORE AGRICOLO DAL PUNTO DI VISTA DELLE AZIENDE AGRICOLE**

### Panoramica delle dimensioni della sostenibilità:

- **Aspetti ambientali:** utilizzare prodotti che non impattano sul suolo e sull'acqua; piantare piante che non influiscano negativamente sull'ecosistema; preservare la biodiversità; utilizzare le risorse con attenzione; ridurre gli sprechi; ridurre al minimo il consumo di suolo; ridurre l'inquinamento.
- **Aspetti sociali:** Consideriamo un'azienda agricola non solo come un'entità che produce e vende prodotti agricoli, ma anche come una rete di relazioni umane, sia interne che esterne. Internamente, in un'azienda agricola socialmente sostenibile, i diritti dei lavoratori sono sempre rispettati e non ci sono sfruttamento, discriminazione, comportamenti tossici o abusivi. Responsabilità, doveri e meriti sono condivisi equamente. I salari garantiscono una buona qualità di vita ai lavoratori. Esternamente, un'azienda agricola socialmente sostenibile può svolgere un ruolo vitale nella sua comunità. Può attivare meccanismi di governance condivisa, con la popolazione o con gli enti pubblici, può svolgere un ruolo di animatore turistico e culturale locale, può

sviluppare una filiera virtuosa con altre imprese del territorio, può sviluppare progetti di innovazione con le università vicine.

- **Aspetti economici:** Ogni azienda, comprese certamente quelle agricole, deve puntare alla propria sostenibilità economica cioè generare reddito. Non significa solo che i ricavi devono coprire i costi di produzione. Significa anche avere la capacità di pianificare gli investimenti futuri, cercando sempre di migliorare la qualità del prodotto, controllare l'impatto della produzione e garantire una qualità della vita sempre migliore per i lavoratori e i consumatori finali.

## 8. Processi metodologici

Le attività si ispirano ai principi dell'apprendimento collaborativo allo scopo di permettere alle persone partecipanti di imparare ad ascoltare, acquisire un senso di responsabilità e interdipendenza, migliorando le competenze interpersonali e il pensiero laterale. Grazie a questa metodologia, la formatrice o il formatore si limita a facilitare il processo di apprendimento.

Vengono impiegate diverse metodologie affinché i temi presi in esame siano compresi dalle persone partecipanti che potranno arricchire le loro competenze personali, condividendole anche con formatori/trici e membri del gruppo, In questo modo è possibile avere una visione olistica dei problemi che vengono analizzati da punti di vista differenti. La prima attività si basa sul pensiero creativo, dal momento che le persone partecipanti dovranno formulare delle proposte ispirate ai cinque principi dell'agricoltura sostenibile; la seconda attività, invece, prevede il ricorso alla capacità di pensiero critico e di risoluzione dei problemi, dal momento che le persone partecipanti dovranno individuare e risolvere dei problemi facendo riferimento alle tre diverse dimensioni della sostenibilità.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Il numero ideale di formatori/trici è due.

Le formatrici e i formatori dovrebbero avere delle esperienze e delle conoscenze nel campo dell'agricoltura sostenibile, della transizione verde, dello sviluppo sostenibile, delle certificazioni di qualità nel settore agricolo, processi e attori del settore agroalimentare e rapporti tra produttori e consumatori (AMAP, CSA, LSPA).

Dovranno anche avere familiarità con metodi di apprendimento legati al pensiero critico e creativo, alla risoluzione dei problemi e all'apprendimento collaborativo, nonché con altri metodi che incoraggiano l'apprendimento basato sulle competenze.

Il loro ruolo sarà quello di facilitare le attività, ad eccezione della prima parte delle due attività, quando dovranno presentare alle persone partecipanti i temi presi in esame. Di conseguenza, dovranno anche essere in grado di parlare in pubblico e parlare di temi complessi in maniera chiara.

Il gruppo dei formatori/trici può essere allargato qualora il numero di partecipanti lo richieda, tenuto conto della proporzione.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto raccomandato è di 1 formatore/trice ogni 10 partecipanti.

La dimensione complessiva del gruppo non deve superare le 20 persone per fornire un ambiente di apprendimento favorevole.

## 11. Valutazione

Valutazione tra pari

Dopo la seconda attività, le persone partecipanti dovranno rispondere ad alcune domande per auto valutare i progressi compiuti durante le due attività sulle competenze che sono state affrontate.

Questionari e sondaggi

I formatori possono condurre la valutazione online o offline.

Per la versione online: Le persone partecipanti dovranno utilizzare i loro telefoni cellulari per accedere a un sondaggio/questionario online creato dai formatori. Sugeriamo di utilizzare strumenti online come Mentimeter.com o Jamboard.google.com.

Per la versione offline: I formatori/trici possono utilizzare le stesse domande. Avrebbero dato alle persone partecipanti un blocco di note adesive e avrebbero definito una colonna (su una lavagna a fogli mobili o anche sul muro con del nastro adesivo) per ogni domanda, dove ogni partecipante avrebbe dovuto inserire una nota con la risposta. Se c'è tempo, il formatore può leggere in forma anonima alcune delle risposte per condividerle con tutti gli altri gruppi.

La valutazione dell'attività non è prevista entro le 3 ore di attività. Sugeriamo una durata compresa tra i 15 e i 30 minuti, a seconda del numero di partecipanti e se il formatore vuole condividere alcune riflessioni durante lo svolgimento della valutazione.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

La durata delle attività è puramente indicativa. In base al numero e al profilo delle persone partecipanti è possibile decidere di dedicare più tempo all'una o all'altra. Lo stesso vale per i temi proposti. Se il profilo e l'esperienza delle persone partecipanti richiede uno studio più approfondito di un tema, è possibile modificare i contenuti delle attività in modo da renderli più specifici. Sebbene gli argomenti siano correlati, si può scegliere di dedicare l'attività solo a un tema, senza compromettere lo svolgimento dell'attività.

Suggeriamo alle formatrici e ai formatori di studiare e prepararsi sui contenuti prima di svolgere l'attività, dal momento che i temi discussi possono essere complessi e devono essere illustrati in maniera chiara alle persone partecipanti. Non bisogna presumere che questi ultimi abbiano delle conoscenze specifiche in materia, in quanto potrebbe essere necessario partire spiegando anche gli aspetti meno tecnici.

## Unità #2 - Certificazioni di qualità

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Agricoltura sostenibile.

### 2. Descrizione

Questa unità comprende tre attività.

La prima attività serve da introduzione al sistema delle certificazioni di qualità nel campo del settore agroalimentare, tra cui quelle rilasciate da terze parti.

La seconda attività consente di prendere in esame il concetto dei sistemi di garanzia partecipata, uno strumento complementare alle certificazioni rilasciate da terze parti nel settore agroalimentare.

Infine, la terza attività permette di prendere in esame un caso studio con la partecipazione diretta di una persona coinvolta nell'iniziativa.

Per il programma completo, vi rimandiamo alla sezione n.7

### 3. Durata

L'unità durerà 3 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione teorica alla certificazione	1 ora e 20 minuti
Attività 1: Il sistema di garanzia partecipativa	1 ora e 25 minuti
Attività 2: Caso di studio	40 minuti

## 4. Risorse e spazio

Per svolgere questa unità di formazione, sono necessarie le seguenti risorse e spazi:

- Luogo: ampio spazio meeting che permette la collaborazione e il confronto tra le persone partecipanti, con sedie in modo circolare per poi creare piccoli gruppi.
- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Altoparlanti per garantire che l'audio di video e presentazioni sia chiaro. Accesso a Internet.
- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di Valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post formazione per le persone partecipanti (inclusi nel Toolkit)
- Risorse specifiche dell'unità:
  - Una bacheca con una mappa di un'azienda agricola (reale o meno) disegnata su di essa, con le sue principali aree funzionali, (dovrebbe essere creata prima della formazione).
  - Le schede dovranno essere preparate con gli elementi da osservare (presenza di problemi fitosanitari, materiali idonei o non idonei in magazzino, ecc.)
  - Un gettone per il gruppo ospite
  - Un dado che indica in quale area muoversi.

Se possibile, è possibile simulare anche una vera e propria visita sul campo del gruppo di osservatori. In questo caso, la formazione dovrà essere svolta in un'azienda agricola, che dovrà essere preparata, e alcuni elementi dovranno essere appositamente predisposti in anticipo per la simulazione.

## 5. Obiettivi

- Migliorare la conoscenza delle persone partecipanti sui sistemi di certificazione delle produzioni agricole.
- Stimolare un'analisi critica dei sistemi di certificazione, indagandone le differenze, i vantaggi e gli svantaggi per i diversi attori coinvolti nella filiera di produzione e consumo e riguardo alle interazioni tra di essi.
- Fornire ai e alle partecipanti risorse per approfondire la comprensione dell'argomento, sia a livello teorico che attraverso la conoscenza di esperienze pratiche e casi di studio.
- Offrire ai e alle partecipanti proposte di attività di apprendimento pratico che possono svolgere con i propri tirocinanti.

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze generali:

- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e argomentare concetti, idee, situazioni e discriminare fallacie, incongruenze ed errori logici): questa competenza sarà sviluppata, nell'Attività 1, invitando i e le partecipanti a ragionare sulle criticità del tradizionale sistema di certificazione biologica. Nell'Attività 2 alle persone partecipanti verrà chiesto di ragionare sui possibili vantaggi e svantaggi per le aziende agricole che vogliono intraprendere un processo di certificazione, in particolare valutando le differenze tra i sistemi tradizionali e il PSC. Ai e alle partecipanti verrà chiesto di considerare sia il punto di vista dei produttori che quello dei consumatori.

### Competenze specifiche:

- Sistemi di certificazione delle produzioni agricole: Nella prima attività, le persone partecipanti impareranno a conoscere i sistemi di certificazione esistenti e le loro caratteristiche, con un focus maggiore sul sistema di certificazione biologica di terza parte. Nella seconda attività, saranno in grado di approfondire la comprensione del SGP, sia a livello teorico che attraverso attività pratiche e testimonianze.

## 7. Descrizione delle sessioni

L'unità si articola in tre parti.

Nella prima parte saranno presentate le varie certificazioni di qualità dei prodotti agroalimentari prendendo in esame le definizioni e gli acronimi oggi in uso.

La seconda parte dell'unità è dedicata ai sistemi di garanzia partecipata, uno strumento alternativo e complementare alle certificazioni rilasciate da terze parti nel settore agroalimentare.

La terza parte consiste nella presentazione di un caso studio da parte di una persona collegata all'iniziativa presa in esame. Tra le attività facoltative vi è un quiz su Kahoot con 10 domande a risposta chiusa sui temi presi in esame durante la formazione.

### BLOCCO 1: INTRODUZIONE TEORICA ALLA CERTIFICAZIONE

#### FASES 1.1 - 1.3 - Identificazione e spiegazione degli acronimi

Perché le certificazioni sono utili?

- **BIO** = Agricoltura biologica. Può essere utilizzato su prodotti che sono stati certificati come biologici da un'agenzia o da un organismo di controllo autorizzato solo se hanno soddisfatto condizioni rigorose su come devono essere prodotti, lavorati, trasportati e immagazzinati. Il logo può essere utilizzato solo sui prodotti che contengono almeno il 95% di ingredienti biologici e, inoltre, rispetta ulteriori condizioni rigorose per il restante 5%. ([Logo e spiegazione](#))
- **PDO** = Denominazione di Origine Protetta. I nomi dei prodotti registrati come DOP sono quelli che hanno il legame più forte con il luogo in cui vengono prodotti. Ogni parte del processo di produzione, lavorazione e preparazione deve avvenire nella regione specifica. Per i vini, ciò significa che le uve devono provenire esclusivamente dalla zona geografica in cui il vino viene prodotto. ([Logo e spiegazione](#))
- **PGI** = Indicazione Geografica Protetta. L'IGP enfatizza la relazione tra la specifica regione geografica e il nome del prodotto, laddove una particolare qualità, reputazione o altra caratteristica sia essenzialmente attribuibile alla sua origine geografica. Per la maggior parte dei prodotti, almeno una delle fasi di produzione, lavorazione o preparazione avviene nella regione. ([Logo e spiegazione](#))
- **TSG** = Specialità Tradizionale Garantita. Mette in risalto gli aspetti tradizionali, come il modo in cui il prodotto viene realizzato o la sua composizione, senza essere legato a una specifica area geografica. Il nome di un prodotto registrato

come STG lo protegge dalla falsificazione e dall'uso improprio. ([Logo e spiegazione](#)).

I formatori troveranno del materiale di supporto su queste e altre certificazioni specifiche nazionali (in Spagna, Italia, Francia e Grecia) nel Toolkit (Ulteriori risorse e allegati) e nel Mooc.

#### FASE 1.4 - Tipi di sistemi di certificazione e attori

La certificazione garantisce la conformità alle regole stabilite, aumentando il valore e la competitività del prodotto. Ha classificato in base alla parte dichiarante:

- **First-party:** Autocertificazione da parte dell'azienda produttrice.
- **Seconda parte:** Dichiarazione di un ente esterno coinvolto nella valorizzazione o selezione del prodotto (anche da parte di organismi di rappresentanza nei confronti dei propri soci/consumatori).
- **Di terza parte:** Rilasciato da un ente indipendente al sistema produttivo dell'azienda, garantendo imparzialità e competenza, come "certificazione professionale". Le regole sono formalizzate da norme specifiche (ISO 17065:2012 e 17021:2006) e soggette a verifica da parte di un ente di accreditamento.
- **Quarta:** Dichiarazioni di enti esterni estranei all'azienda, come ad esempio controlli effettuati da enti e amministrazioni pubbliche.

Le tipologie di certificazione variano nell'impatto comunicativo, con una maggiore garanzia percepita all'aumentare della distanza economica tra certificatore e produttore.

#### Le norme possono essere stabilite da:

- **Governi:** Gli standard governativi sono solitamente chiamati regolamenti e possono a loro volta essere basati su accordi internazionali o linee guida stabilite da organismi intergovernativi, come la Commissione del Codex Alimentarius della FAO/OMS.
- **Produttori e produttrici in associazioni/cooperative:** Potrebbero avere interesse a stabilire uno standard e invitare una terza parte a verificare l'attuazione al fine di dimostrare a un'ampia gamma di acquirenti che soddisfano determinati requisiti generalmente richiesti dal mercato.
- **Consumatori e consumatrici:** Se un gruppo di acquirenti riconosce di avere sostanzialmente gli stessi requisiti per determinati prodotti, può stabilire insieme uno standard. Ciò incoraggerebbe i produttori ad applicare tali norme più rapidamente, in quanto diventa chiaro che gran parte del mercato le richiede. Un esempio di tale standard per gli acquirenti è il protocollo EurepGap.

- **Coalizioni:** I governi, il settore privato e le ONG possono formare coalizioni bipartitiche o tripartitiche per stabilire gli standard. Ad esempio, i governi, l'industria e le organizzazioni dei consumatori sono tutti rappresentati tra i membri dell'ISO, e l'Ethical Trading Initiative (ETI) è un'organizzazione tripartita con rappresentanti governativi, ONG e sindacali.

#### Sfide dei sistemi di certificazione (FASE 1.4)

Il modello di certificazione attualmente applicato all'agricoltura biologica è troppo complesso e costoso sia in termini economici che di tempo per i piccoli produttori in Europa e nel Sud.

Alcune delle piccole aziende agricole nelle aree marginali sono a rischio chiusura, mentre quelle nelle aree urbane sono a rischio di allontanamento dal settore biologico.

Da qui la necessità di innovare il sistema di certificazione biologica sviluppando altri sistemi di certificazione complementari a quello attuale.

Nel 2009 l'AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) ha realizzato uno studio sull'evoluzione del sistema di controllo in agricoltura biologica (Link; AIAB, 2009).

Comprendeva tre proposte:

- Semplificazione burocratica per piccole aziende agricole totalmente biologiche;
- L'attivazione della certificazione di gruppo anche in ambito europeo (l'attuale normativa biologica consente questo approccio solo per i prodotti importati da Paesi terzi);
- E la diffusione dei Sistemi di Garanzia Partecipata (PGS).

Mentre i primi due interventi rimangono all'interno dei confini delimitati dal regolamento europeo, l'ultimo approccio ne è al di fuori. Ciò significa che un prodotto garantito secondo l'approccio SPG non è attualmente certificabile come biologico, anche se l'agricoltore adotta gli standard del regolamento europeo in materia.

#### **FASE 1.5 - Certificazione Biologica 101**

La certificazione biologica consiste in un processo attraverso il quale i prodotti agricoli, comprese le colture, il bestiame e gli alimenti trasformati, vengono verificati per soddisfare standard e regolamenti specifici stabiliti per le pratiche di agricoltura biologica. Prevede una rigorosa valutazione dell'intero processo produttivo, dai metodi di coltivazione alla lavorazione e alla manipolazione, per garantire il rispetto dei principi biologici.

L'agricoltura biologica mira a produrre cibo utilizzando sostanze e processi naturali, incoraggiando al contempo l'uso responsabile dell'energia e delle risorse, la biodiversità,

la fertilità del suolo e la qualità dell'acqua. Si concentra su elevati standard di benessere degli animali e sul soddisfacimento di specifiche esigenze comportamentali degli animali.

Le normative dell'Unione europea sull'agricoltura biologica sono concepite per fornire una struttura chiara per la produzione di prodotti biologici in tutta l'UE. Questo per soddisfare la domanda dei consumatori di prodotti biologici affidabili, fornendo al contempo un mercato equo per produttori, distributori e commercianti.

La certificazione biologica crea fiducia garantendo il rispetto delle regole sulla produzione biologica e l'esistenza di un rigoroso sistema di controllo e applicazione che garantisca la conformità. L'uso del logo biologico fornisce un'identità visiva per i prodotti biologici prodotti nell'UE.

Dal 2022 è entrata in vigore una nuova normativa che rafforza i sistemi di controllo e amplia la gamma di prodotti biologici. Alcuni dei documenti legali relativi alla certificazione biologica dell'UE sono:

- Regolamento (UE) 2018/848 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 maggio 2018 (atto legislativo applicabile).
- Regolamento (UE) 2023/2419 del Consiglio, del 18 ottobre 2023, relativo all'etichettatura degli alimenti biologici per animali da compagnia (GU L del 27.10.2023, pag. 2023).

Per una panoramica completa del quadro giuridico, del background e delle caratteristiche della Certificazione Biologica, si prega di consultare le fonti originali<sup>83</sup>.

### **FASE 1.5 - Prospettive e sfide per la certificazione biologica**

L'evoluzione dell'agricoltura biologica è influenzata dalle tendenze di consumo e dalle prospettive produttive. Allo stesso tempo, la redditività economica è sempre più fondamentale per le decisioni dei produttori di passare all'agricoltura biologica. Alcune delle sfide affrontate dagli agricoltori biologici sono le seguenti:

- **Accesso al mercato e prezzi bassi:** Gli agricoltori biologici spesso faticano a raggiungere mercati redditizi. La limitata consapevolezza dei consumatori o la domanda di prodotti biologici può comportare pressioni sui prezzi, rendendo difficile competere con l'agricoltura convenzionale.
- **Problemi con i canali di distribuzione:** Alcuni agricoltori biologici sono costretti a vendere i loro prodotti come convenzionali a causa della mancanza di filiere efficienti e dedicate. Ciò mina la loro certificazione biologica e i potenziali guadagni.

---

<sup>83</sup> Menzionato nel Toolkit (Ulteriori risorse).

- **Cessazione delle sovvenzioni e fattibilità economica:** La rimozione dei sussidi governativi può rendere l'agricoltura biologica finanziariamente insostenibile. Senza questo sostegno, molti agricoltori stanno pensando di tornare ai metodi convenzionali o di abbandonare del tutto le pratiche biologiche.

Nel valutare la redditività dell'agricoltura biologica, diversi fattori chiave influenzano le decisioni degli agricoltori. Mentre le convinzioni personali possono guidare l'interesse iniziale per le pratiche biologiche, il successo a lungo termine dipende dalla fattibilità economica, con gli agricoltori che devono bilanciare l'aumento dei costi e le fluttuazioni delle rese con i potenziali guadagni in termini di entrate.

Alcuni di questi fattori sono:

- **Decisione basata sulle convinzioni e sulla fattibilità economica:** Gli agricoltori spesso iniziano l'agricoltura biologica motivati da valori personali come la sostenibilità o le preoccupazioni per la salute. Tuttavia, nel tempo, devono valutare la redditività finanziaria per continuare.
- **Ricavi e costi:** Affinché l'agricoltura biologica rimanga redditizia, l'aumento delle entrate derivanti dai prodotti biologici deve compensare l'aumento dei costi associati alle pratiche biologiche.
- **Fluttuazioni dei rendimenti e dei ricavi:** L'agricoltura biologica spesso si traduce in rese variabili, che possono causare instabilità del reddito. Queste fluttuazioni influiscono direttamente sulla sostenibilità economica a lungo termine dell'azienda agricola.

**Le Strategie ambientali** possono migliorare l'impatto positivo dell'agricoltura biologica integrando le sue pratiche fondamentali. Un approccio efficace è la promozione delle filiere corte, che riducono le distanze di trasporto e quindi le emissioni di gas serra. Inoltre, sensibilizzare i consumatori sui "chilometri alimentari" può incoraggiare ulteriormente le scelte responsabili nei confronti dell'ambiente. Tuttavia, sfide come la discrepanza geografica tra produzione e consumo possono limitare l'efficienza di queste strategie. Nonostante ciò, l'agricoltura biologica si allinea con obiettivi ambientali più ampi, lavorando per ridurre gli impatti negativi come l'inquinamento chimico e l'esaurimento delle risorse attraverso pratiche sostenibili.

Per saperne di più sui problemi e le prospettive dell'Agricoltura Biologica, si prega di consultare le fonti originali<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> Menzionato nel Toolkit (Ulteriori risorse)

## ATTIVITÀ 1: IL SISTEMA DI GARANZIA PARTECIPATA

### Introduzione al PGS

Il modello di certificazione attualmente applicato all'agricoltura biologica è troppo complesso e costoso sia in termini economici che di tempo per i piccoli produttori in Europa e nel Sud. Alcune delle piccole aziende agricole delle aree marginali sono a rischio chiusura, mentre quelle delle aree urbane rischiano di allontanarsi dal settore biologico. Da qui la necessità di innovare il sistema di certificazione biologica sviluppando altri sistemi di certificazione complementari a quello attuale.

Nel 2009 l'AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) ha realizzato uno studio sull'evoluzione del sistema di controllo in agricoltura biologica "Le nuove frontiere della certificazione", i cui risultati sono stati presentati in occasione di un convegno dal titolo finanziato dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali a Roma nel novembre 2009. Le tre proposte dello studio sono state: la semplificazione burocratica per le piccole aziende agricole totalmente biologiche (AIAB, 2009), l'attivazione della certificazione di gruppo anche in ambito europeo (l'attuale normativa sul biologico consente questo approccio solo per i prodotti importati da paesi terzi), e infine la diffusione dei Sistemi di Garanzia Partecipata (PGS). Mentre i primi due interventi rimangono all'interno dei confini delimitati dal regolamento europeo, l'ultimo approccio è al di fuori. Ciò significa che un prodotto garantito secondo l'approccio SPG non è attualmente certificabile come biologico, anche se l'agricoltore adotta gli standard del regolamento europeo in materia.

### **FASE 1.1 - Teoria PGS**

L'attività inizierà con una breve introduzione teorica al PGS, affrontando le seguenti tematiche:

- Che cos'è un PGS:

Il sistema di garanzia partecipativa è un modello di certificazione alternativo in base al quale i produttori e le altre parti interessate condividono una serie di standard e norme definiti comunemente, procedure comuni, un organismo di coordinamento, un logo comune e conseguenze definite per la non conformità.

*I Sistemi di Garanzia Partecipativa (PGS) sono sistemi di garanzia della qualità focalizzati a livello locale. Certificano i produttori sulla base della partecipazione attiva delle parti interessate e si basano sulla fiducia, sulle reti sociali e sullo scambio di conoscenze*

- IFOAM, 2008.

Elementi di base e caratteristiche principali di PGS (da IFOAM – Organics International. Linee guida PGS. Come sviluppare e gestire sistemi di garanzia partecipativa per l'agricoltura biologica Germania, 2019.):

- **Visione condivisa:** una visione condivisa in un Sistema di Garanzia Partecipativa (PGS) riunisce le parti interessate (produttori, consumatori, ONG, commercianti e altri) per sostenere i principi che guidano gli obiettivi del PGS, come la produzione biologica, il commercio equo e solidale, il rispetto dell'ecosistema e l'autonomia locale. Questa visione modella gli standard di produzione e le regole per il funzionamento del PGS. Gli stakeholder contribuiscono impegnandosi a realizzare la visione attraverso impegni, firmando documenti o diventando membri dell'associazione. I valori condivisi sono comunicati pubblicamente per rafforzare la trasparenza e la coesione all'interno della comunità PGS.
- **Fiducia:** la fiducia nei PGS emerge dall'impegno collettivo degli stakeholder a sostenere i valori organici e a operare in modo trasparente. La fiducia è dimostrata attraverso autodichiarazioni, impegni e accordi di adesione da parte di produttori e parti interessate. Questi accordi e il supporto di gruppo rafforzano l'integrità del PGS, consentendo alla fiducia di fungere da fondamento del processo di certificazione e promuovere la responsabilità all'interno della comunità.
- **Orizzontalità:** PGS promuove una struttura democratica e non gerarchica in cui le responsabilità sono condivise e tutte le parti interessate hanno pari diritti di voto. Questo modello egualitario pone l'accento sull'azione collettiva, come le revisioni tra pari da parte dei produttori, e sull'inclusività, compresa l'uguaglianza di genere. Nelle grandi iniziative, i rappresentanti possono agire per conto di gruppi locali, ma nel complesso il PGS mira a una rappresentanza equilibrata e a una partecipazione attiva delle donne nel processo decisionale.
- **Trasparenza:** Trasparenza in PGS significa rendere le operazioni e le decisioni del sistema accessibili a tutte le parti interessate, compresa una chiara documentazione dei processi e degli standard di certificazione. La comunicazione aperta è promossa attraverso riunioni regolari, l'accesso pubblico ai registri e il coinvolgimento nelle ispezioni agricole. Questa trasparenza crea fiducia garantendo che tutti abbiano una comprensione di base delle funzioni PGS e possano accedere a informazioni dettagliate su produttori, standard e processi certificati.
- **Processo di apprendimento:** il processo di apprendimento PGS è continuo e coinvolge eventi e workshop in cui le parti interessate apprendono pratiche organiche e standard PGS. Attraverso sessioni pratiche, revisioni tra pari e condivisione di esperienze, le parti interessate acquisiscono competenze, rafforzano la fiducia e adattano il PGS per migliorare continuamente. Questa dinamica di apprendimento promuove anche l'empowerment della comunità, la cooperazione e la riduzione dei conflitti, con membri esperti che spesso guidano le nuove persone partecipanti per rafforzare l'efficacia del PGS e promuovere l'apprendimento reciproco.

- **Partecipazione:** La partecipazione al PGS implica il coinvolgimento attivo degli stakeholder, promuovendo la responsabilità condivisa nella certificazione e nei processi quotidiani del PGS. Produttori, consumatori e membri della comunità contribuiscono in ruoli come le revisioni delle aziende agricole e il processo decisionale. Il loro coinvolgimento rafforza la fiducia e la responsabilità, con i produttori che spesso conducono revisioni tra pari per sostenere gli standard biologici. I ruoli dei consumatori variano in base alla vicinanza e al coinvolgimento, ma spesso contribuiscono alla gestione e ai partenariati di solidarietà tra consumatori e produttori, soprattutto nelle iniziative PGS locali più piccole

#### Principali differenze tra Certificazione di Terza Parte e Sistemi di Garanzia Partecipativa

- I sistemi di garanzia partecipativa (PGS) offrono un approccio di certificazione che enfatizza la fiducia, l'inclusività e l'impegno della comunità, particolarmente adatto ai piccoli agricoltori. A differenza dei sistemi di certificazione tradizionali, il PGS riduce al minimo la burocrazia, concentrandosi invece sull'impegno e sulla responsabilità degli agricoltori nel processo di certificazione. Gli agricoltori stessi sono direttamente coinvolti nelle ispezioni, il che consente loro di assumere un ruolo attivo e la responsabilità nel garantire il rispetto degli standard biologici, compresa la risoluzione di eventuali problemi che si presentano.
- I meccanismi di certificazione all'interno dei PGS sono adattati ai contesti sociali e culturali locali, rendendoli particolarmente accessibili per i piccoli agricoltori biologici in transizione. La flessibilità del sistema consente agli agricoltori nuovi o in transizione di partecipare, promuovendo l'inclusività all'interno del movimento biologico. Il coinvolgimento dei consumatori non è solo incoraggiato, ma a volte richiesto, in quanto rafforza i legami della comunità e crea fiducia reciproca. Responsabilizzando gli stakeholder locali, PGS promuove un senso di appartenenza al processo di certificazione e si basa sul controllo sociale come meccanismo per sostenere gli standard.
- La certificazione PGS si applica all'"intera azienda" piuttosto che ai singoli prodotti, promuovendo un approccio olistico alle pratiche biologiche. Nel PGS, i singoli agricoltori detengono i propri certificati, che garantiscono loro l'indipendenza nel modo in cui commercializzano i loro prodotti. Ciò contrasta con i sistemi di controllo interno (ICS), in cui la certificazione è tipicamente di gruppo, spesso vincolante degli agricoltori a prodotti e mercati specifici controllati dal gruppo o da un'organizzazione di terze parti. Il PGS offre quindi agli agricoltori una maggiore responsabilizzazione e libertà sul mercato, consentendo loro di vendere una gamma più ampia di prodotti direttamente ai consumatori senza le limitazioni spesso imposte dall'ICS.

## **FASE 1.2 - Simulazione di una visita di campagna da parte del Comitato di Garanzia (Visiting Group) per il rilascio della certificazione. Gioco di ruolo del PGS.**

### Che cos'è un comitato di garanzia? Qual è lo scopo di queste visite?

In un sistema di garanzia partecipativa (PGS) per l'agricoltura, il comitato di garanzia è un gruppo centrale di parti interessate responsabili della supervisione della certificazione e degli standard all'interno del PGS. Questo comitato garantisce che tutte le persone partecipanti rispettino i valori, i principi e gli standard biologici concordati nel PGS.

### Le funzioni chiave di un comitato di garanzia comprendono:

- **Revisione e approvazione delle certificazioni:** dopo che gli agricoltori/trici o altre parti interessate hanno condotto revisioni o ispezioni tra pari, il Comitato di garanzia esamina i risultati. Prendono quindi decisioni sull'opportunità di concedere, rinnovare o ritirare la certificazione in base al rispetto di standard predefiniti.
- **Garantire la conformità e l'integrità:** il comitato monitora l'aderenza ai principi PGS e affronta eventuali problemi di non conformità o violazioni, spesso fornendo indicazioni su azioni correttive. Ciò supporta un alto livello di responsabilità all'interno del PGS.
- **Garantire equità e trasparenza:** in qualità di organo rappresentativo, il Comitato di garanzia comprende in genere un mix di agricoltori e agricoltrici, consumatori e talvolta esperti locali. Questa diversità garantisce un processo decisionale equo e trasparente e favorisce la fiducia tra tutte le persone partecipanti.
- **Promuovere la titolarità locale:** il Comitato di Garanzia responsabilizza gli stakeholder locali attribuendo loro un ruolo diretto nel processo di certificazione. Questo coinvolgimento locale aiuta a mantenere il controllo sociale, rafforza l'impegno per la visione condivisa e rende il PGS più resiliente e adattabile alle esigenze della comunità.
- **Il Comitato di Garanzia incarna l'approccio collaborativo e inclusivo del PGS,** garantendo che la certificazione rifletta i valori della comunità e gli standard biologici, mantenendo al contempo l'integrità in tutto il sistema.

### Chi partecipa a questo Comitato di Garanzia?

In genere comprende un gruppo eterogeneo di parti interessate che sono direttamente o indirettamente coinvolte nel processo di produzione biologica e hanno un interesse acquisito nel sostenere gli standard e l'integrità del PGS.

- **Agricoltori e produttori:** i produttori primari sono membri fondamentali, in quanto apportano una conoscenza diretta delle pratiche e degli standard dell'agricoltura

biologica. Il loro coinvolgimento diretto contribuisce a garantire che i processi di certificazione siano pratici e appropriati ai contesti agricoli locali.

- **Consumatori:** I consumatori contribuiscono rappresentando gli interessi degli utenti finali dei prodotti biologici. Il loro coinvolgimento promuove la trasparenza, la fiducia e la responsabilità, in quanto aiutano a convalidare gli standard e a verificare che i prodotti soddisfino i principi biologici.
- **Esperti o tecnici locali:** Questi potrebbero includere agronomi, agenti di divulgazione agricola o membri di ONG con esperienza in pratiche biologiche e sistemi PGS. Le loro conoscenze tecniche possono supportare decisioni informate e sostenere standard rigorosi. Questi esperti potrebbero essere altri agricoltori e produttori a cui è stato riconosciuto di aver rispettato le condizioni PGS in precedenza.
- **Rappresentanti della comunità:** A volte, possono essere coinvolti membri di organizzazioni locali, cooperative o gruppi civici per fornire una prospettiva imparziale e per garantire che il PGS sia in linea con i valori sociali e ambientali della comunità più ampia.

L'inclusione di un mix di questi stakeholder aiuta il Comitato di Garanzia a bilanciare le prospettive e a garantire che le decisioni siano prese in modo collaborativo e riflettano l'impegno della comunità per i principi dell'agricoltura biologica e sostenibile.

- Teoria di base sull'uso del gioco di ruolo

Poiché l'attività inclusa in questa parte è un gioco di ruolo che utilizza materiali su misura, i formatori dovrebbero essere consapevoli delle dinamiche delle attività di gioco di ruolo e del motivo per cui sono utili per gli studenti per essere in grado di identificare e interiorizzare i concetti.

Il gioco di ruolo può essere uno strumento dinamico per motivare le persone partecipanti e migliorare i metodi di insegnamento tradizionali. Immergendo gli studenti in scenari del mondo reale, il gioco di ruolo incoraggia il coinvolgimento attivo e la pratica di abilità preziose come la negoziazione, il lavoro di squadra e l'osservazione critica. Consente agli studenti di entrare in ruoli che rispecchiano situazioni di vita reale, il che li aiuta a imparare attraverso l'esperienza e fornisce un approccio pratico a concetti complessi. Questo metodo offre anche agli studenti la possibilità di osservare e valutare le reciproche prestazioni, favorendo una comprensione più profonda dei contenuti del corso.

Per implementare efficacemente gli esercizi di gioco di ruolo, i formatori dovrebbero introdurre giochi di ruolo strettamente allineati con gli obiettivi di apprendimento, spiegati chiaramente e suddivisi in parti gestibili per una facile comprensione. Queste linee guida aiutano a creare un'esperienza equa e significativa che metta alla prova tutte

le persone partecipanti allo stesso modo e metta in risalto una comunicazione efficace e contenuti pertinenti.

Per le regole e le dinamiche specifiche del gioco, suggeriamo di consultare il Toolkit e i suoi Allegati, e il materiale aggiuntivo presentato nel Mooc.

### **FASE 1.3 - Il processo PGS**

Una volta terminata la partita (con 7 o 8 elementi osservati, sia conformi che non conformi al protocollo di certificazione), l'allenatore riassumerà la spiegazione del processo di certificazione PGS, toccando le diverse fasi di rilascio di un certificato PGS, i diversi attori coinvolti e come si organizzano nei diversi gruppi.

**Il processo per la concessione di un certificato di Sistema di Garanzia Partecipativa (PGS) prevede diverse fasi** per garantire che gli standard biologici e i principi comunitari siano rispettati durante la certificazione. Questo in genere inizia con un'applicazione e un impegno da parte dell'agricoltore a seguire i principi PGS, comprese le pratiche sostenibili, il commercio equo e solidale e l'impegno della comunità. Successivamente, l'agricoltore partecipa a una revisione tra pari, in cui altri agricoltori certificati e parti interessate locali visitano l'azienda agricola, osservando e valutando se le pratiche sono in linea con gli standard biologici. La revisione include discussioni, osservazioni e talvolta documentazione scritta sulle pratiche e sulla conformità. Dopo questa revisione inter pari, un comitato di garanzia o un organismo analogo valuta i risultati per decidere se concedere o rinnovare il certificato PGS. Questo processo garantisce trasparenza, responsabilità e coinvolgimento diretto della comunità nella certificazione dei prodotti biologici.

In un sistema di garanzia partecipativa (PGS), la **revisione tra pari** è essenziale per garantire che gli standard biologici siano rispettati e che il processo di certificazione sia basato sulla comunità e trasparente. Una revisione tra pari coinvolge i membri, spesso colleghi produttori, consumatori e stakeholder locali, che visitano le rispettive aziende agricole per valutare la conformità agli standard biologici. Questa revisione, in genere organizzata annualmente da un facilitatore PGS, include l'utilizzo di una lista di controllo standardizzata (o protocollo) per guidare l'ispezione e creare un rapporto dettagliato.

Durante la visita, le persone partecipanti valutano le pratiche agricole, verificano il rispetto degli standard biologici e suggeriscono miglioramenti. Ci si aspetta che l'agricoltore sia presente, pronto a rispondere alle domande e in grado di discutere di eventuali sfide affrontate. Attraverso questo processo, PGS non solo verifica le pratiche biologiche, ma promuove anche l'apprendimento reciproco, dando ai produttori la possibilità di migliorare i loro metodi con il contributo della loro comunità (IFOAM, 2019).

L'esito della revisione tra pari è sintetizzato in un rapporto che può evidenziare non conformità, azioni correttive e pratiche positive. Questo rapporto informa quindi una decisione del comitato di certificazione PGS, che valuta la conformità e decide se

concedere la certificazione. Il comitato può delineare azioni correttive in caso di non conformità, ponendo l'accento sul miglioramento continuo piuttosto che sulle sanzioni. Strumenti come i piani di gestione dell'azienda agricola e le liste di controllo assicurano che le revisioni siano obiettive, strutturate e focalizzate su standard misurabili. Inoltre, in uno spirito di equità, le iniziative PGS consentono ricorsi in caso di controversie sulle decisioni di certificazione. Questo approccio collaborativo alla certificazione responsabilizza le comunità locali e rafforza la credibilità e l'impegno all'interno della rete PGS (IFOAM, 2019).

- Disposizioni organizzative per un PGS (IFOAM, 2019):

Struttura	Descrizione
<b>Gruppo di revisione tra pari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Composto da agricoltori e agricoltrici e possibilmente da altre parti interessate (consumatori, divulgatori e personale delle ONG).</li> <li>• Effettua visite annuali all'azienda agricola e decide in merito al rinnovo dei certificati.</li> <li>• Le dimensioni, le responsabilità e le attività del gruppo possono variare.</li> </ul>
<b>Comitato di Certificazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esamina i rapporti di revisione tra pari e convalida le decisioni.</li> <li>• Approva i membri PGS e applica sanzioni in caso di inadempienza.</li> </ul>
<b>Personale amministrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestisce le attività quotidiane (coordinatore/trice o facilitatore/trice).</li> <li>• Gestisce le pratiche burocratiche, i programmi di revisione tra pari, i follow-up sulle non conformità e aggiorna i database.</li> <li>• Può essere una posizione di volontariato o retribuita.</li> </ul>
<b>Consiglio nazionale (se applicabile)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per iniziative PGS più ampie e consolidate (ad esempio, a livello nazionale).</li> <li>• Gestisce le relazioni esterne, approva le domande di adesione, mantiene la documentazione, gestisce i loghi e organizza la formazione.</li> </ul>

## ATTIVITÀ 2: CASO DI STUDIO

### FASE 2.1 - Presentazione di un caso di studio<sup>85</sup>

Gli esempi e le buone pratiche suggerite condividono un focus comune sulla promozione di pratiche agroecologiche sostenibili attraverso approcci collaborativi e partecipativi. Tutti sottolineano l'importanza di favorire relazioni dirette e trasparenti tra produttori e consumatori, creando sistemi che garantiscano la qualità sociale ed ecologica attraverso modelli partecipativi. Questo impegno per l'impegno della comunità, la sostenibilità ambientale e la sovranità alimentare costituisce il fondamento dei loro sforzi. Le componenti principali di queste iniziative includono la promozione dell'agroecologia, modelli economici basati sulla solidarietà e l'uso di sistemi di garanzia partecipativa (PGS) per creare fiducia e garanzia di qualità.

Le caratteristiche innovative di questi esempi sono particolarmente evidenti nei loro fattori ambientali, sociali ed economici.

- **Dal punto di vista ambientale**, sostengono pratiche agricole biologiche, contadine e agroecologiche che promuovano la biodiversità, riducano l'impronta ecologica e favoriscano la resilienza a lungo termine.
- **A livello sociale**, questi progetti integrano la partecipazione della comunità, l'inclusività (come il coinvolgimento di gruppi emarginati come i rifugiati) e la condivisione delle conoscenze per responsabilizzare le comunità locali.
- **Dal punto di vista economico**, si concentrano su modelli solidali che eliminano gli intermediari, garantendo prezzi equi e sostenendo le economie locali attraverso filiere corte. Queste iniziative contribuiscono anche alla sovranità alimentare rafforzando le reti locali di produzione e consumo, creando maggiore resilienza e autosufficienza all'interno dei rispettivi territori.

Per una spiegazione più dettagliata e territorialmente specifica, i formatori possono ricercare nuovi casi e buone pratiche in autonomia.

## 8. Processi metodologici

La struttura dell'unità di formazione è stata progettata con i formatori come target in modo che potessero acquisire competenze specifiche e trasferire conoscenze ai loro allievi.

---

<sup>85</sup> Casi di studio suggeriti in Italia, Francia, Spagna e Grecia sono disponibili nell'allegato del Toolkit per l'unità 2. Qui i formatori possono trovare un quadro generale di quali elementi chiave dovrebbero essere evidenziati a fini educativi, comune a tutti gli esempi suggeriti.

L'attività utilizza un approccio basato sulle competenze, in quanto il programma di formazione è principalmente finalizzato a migliorare le conoscenze specifiche delle persone partecipanti sul tema della certificazione in agricoltura.

L'unità è stata progettata in modo da alternare momenti teorici, attività di apprendimento attraverso esercitazioni e giochi (anche di ruolo), e dibattiti partecipativi, per favorire il coinvolgimento e la partecipazione attiva del gruppo.

Durante l'attività di Simulazione di visite di gruppo RPG, il formatore entra a far parte del gruppo, partecipando al gioco e aumentando l'empatia con le persone partecipanti

Le attività pratiche e ludiche, oltre ad essere rivolte ai formatori target di questa unità, possono essere da loro replicate anche in corsi con tirocinanti

Durante l'attività verranno proposte delle risorse (documenti, link, video, ecc.) che potranno essere successivamente utilizzate per approfondire gli argomenti oggetto della formazione.

Poiché i tirocinanti sono adulti, il programma di formazione seguirà i principi dell'andragogia.

## **9. Numero e profilo di formatori e formatrici**

Per lo sviluppo di questa unità sono necessari due formatori.

Il formatore principale è responsabile della strutturazione generale e dello svolgimento della formazione. Dovrà avere competenze specifiche in materia di certificazione dei prodotti agroalimentari e, in particolare, dovrà possedere conoscenze specifiche in materia di certificazione biologica. Deve essere in grado di modulare la propria presentazione in base alle conoscenze pregresse e al profilo delle persone partecipanti, rendendo accessibili contenuti teorici complessi o approfondendo argomenti specifici qualora il contesto e il processo formativo lo richiedano. Il formatore deve facilitare la partecipazione attiva del gruppo, gestendo le dinamiche di gruppo e le attività pratiche e promuovendo la partecipazione ai momenti di discussione, promuovendo allo stesso tempo l'intervento delle persone partecipanti intorno ai punti chiave della discussione e mantenendolo entro limiti tematici e temporali.

Inoltre, deve essere presente un esponente che possa narrare il caso studio selezionato per la presentazione. Dovrebbe trattarsi di una persona direttamente connessa con la realtà da presentare, che conosca per esperienza diretta il caso di studio, che vi abbia preso parte o che ne sia attualmente un rappresentante. Dovrebbe quindi avere una conoscenza approfondita non solo della componente del caso studio direttamente correlata al tema della certificazione ma dell'esperienza in generale, per poter affrontare e aggiungere valore alla sessione di Q&A prevista al termine della presentazione del caso.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto raccomandato è di 1 facilitatore/formatore ogni 10 partecipanti.

La dimensione complessiva del gruppo non deve superare i 20 per fornire un ambiente di apprendimento favorevole.

## 11. Valutazione

L'attività facoltativa - QUIZ KAHOOT, descritta sopra nella sezione 7, può essere utilizzata, al termine dell'unità formativa, per valutare il grado di acquisizione delle persone partecipanti degli argomenti chiave del corso. Sulla base del rapporto tra risposte giuste/sbagliate, è possibile stabilire gradi di acquisizione delle conoscenze insufficienti, sufficienti, buoni ed eccellenti.

Il formatore può anche valutare la partecipazione attiva delle persone partecipanti e il loro contributo allo sviluppo del corso, valutando il coinvolgimento e i contributi delle persone partecipanti in discussioni di gruppo, giochi di ruolo e altre attività interattive. Alcuni indicatori suggeriti per la valutazione sono: partecipazione attiva, contributi approfonditi e impegno collaborativo.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

Questo corso di formazione è stato progettato per offrire ai formatori/trici diverse opzioni di attività, motivo per cui il tempo totale è superiore al tempo stimato per l'unità. Il formatore/la formatrice dovrà strutturare l'unità in base alle caratteristiche e alle esigenze formative delle persone partecipanti. Dovrà quindi decidere quali parti approfondire di più, perché meno conosciute dai e dalle partecipanti, e quali parti possono essere tralasciate o viste velocemente. Alcune attività sono indicate anche come facoltative, da svolgere se il tempo lo consente e se ritenuto opportuno al contesto e al processo formativo. Se si dispone di un budget per l'attività, si consiglia di acquistare alcuni alimenti con alcune delle certificazioni analizzate, in modo che le persone partecipanti possano vederli dal vivo, e poi di consumarli per la pausa pranzo/caffè.

## Unità #3 - Rapporti tra consumatori e produttori agricoli

### 1. Tipologia

Questa unità appartiene al modulo formativo Agricoltura Sostenibile

### 2. Descrizione

Questa unità è suddivisa in tre parti:

Blocco 1 - Nella prima parte, le persone partecipanti saranno introdotti ai Modelli Alternativi di Relazione Produttori-Consumatori, a come si differenziano dai modelli di consumo tradizionali e al tipo di benefici che forniscono a mangiatori e produttori (30 min).

Attività 1 - Nella prima attività, le persone partecipanti si divideranno in gruppi più piccoli per simulare l'impostazione di un LSPA, nella loro comunità locale. Prendono in considerazione le FASI chiave, come il reclutamento di produttori e consumatori, la definizione di linee guida e la promozione dell'iniziativa. Questa attività favorisce il pensiero critico e le capacità di pianificazione pratica. (1,5 ore).

Blocco 2: Infine, nella terza parte, le persone partecipanti si immergono nella Cittadinanza del Cibo e si impegnano in una discussione di gruppo su come le attività di ciascuna parte della formazione abbiano influenzato le loro prospettive e la loro comprensione. Rifletteranno sul loro ruolo di cittadini del cibo e condivideranno idee per FASE pratiche che possono portare nelle loro comunità. Questa discussione riflessiva aiuterà a integrare le conoscenze e le esperienze acquisite durante la formazione (1 ora).

Questi blocchi migliorano l'esperienza di apprendimento coinvolgendo attivamente le persone partecipanti in discussioni, giochi di ruolo, pianificazione e riflessione, rendendo le conoscenze acquisite più pratiche e applicabili a situazioni di vita reale.

### 3. Durata

L'unità durerà 3 ore, così suddivise:

Blocco 1: Introduzione agli LSPA, partenariati locali e solidali per l'agroecologia	30 minuti
Attività 2: Istituiamo un'iniziativa di agricoltura sostenuta dalla comunità! Gioco di ruolo	1 ora e 30 minuti

Blocco 2: Promuovere la cittadinanza alimentare e il coinvolgimento della comunità	1 ora
--	-------

#### 4. Risorse e spazio

- Luogo: ampio spazio meeting che permette la collaborazione e il confronto tra i e le partecipanti, con sedie in modo circolare per poi creare piccoli gruppi.
- Tecnologia: Un proiettore o un grande schermo per la visualizzazione di presentazioni e video. Altoparlanti per garantire che l'audio di video e presentazioni sia chiaro. Accesso a Internet.
- Cancelleria e materiali: Lavagne a fogli mobili, pennarelli e note adesive per discussioni di gruppo e brainstorming.
- Strumenti di Valutazione: questionari o sondaggi di valutazione pre e post formazione per le persone partecipanti (inclusi nel Toolkit)
- Risorse specifiche dell'unità: Domande che i formatori possono porre alle persone partecipanti per guidarli nella compilazione:
  - Chi sono gli attori da coinvolgere?
  - Quali sono le fasi per la sua costituzione?
  - Come può facilitare il processo decisionale e partecipativo?
  - Studio di una buona pratica dopo la presentazione dei lavori di gruppo

#### 5. Obiettivi

- Comprendere vari modelli alternativi di relazioni produttori-consumatori, tra cui AMAP, CSA e altre forme di LSPA.
- Capire come promuovere la Cittadinanza Alimentare

## 6. Quadro delle competenze

### Competenze specifiche:

- Diverse forme di relazione tra produttori e consumatori (AMAP, CSA, LSPA).
- Conoscenza delle fasi, degli attori e delle interazioni della filiera agroalimentare.

### Competenze generali:

- Gestione e sviluppo delle attività di volontariato e dei processi partecipativi.
- Competenze organizzative (capacità di definire le priorità, ideare dei piani d'azione necessari per raggiungere dei traguardi, modificare il budget, distribuire risorse e stabilire delle misure di controllo e monitoraggio).
- Capacità di pensiero critico (capacità di mettere in discussione e sostenere concetti, idee e situazioni, e distinguere fallacie logiche e contraddizioni).
- Capacità di ascolto.

## 7. Descrizione delle sessioni

Le attività di questa Unità sono suddivise in tre parti:

### **BLOCCO 1: INTRODUZIONE AGLI LSPA, PARTENARIATI LOCALI E SOLIDALI PER L'AGROECOLOGIA**

- Introduzione

La filiera agroalimentare costituisce una componente essenziale delle nostre vite in grado di dare sostentamento a una popolazione globale in aumento. All'interno di questa rete così complessa è possibile distinguere tra una filiera lunga e una corta che presentano delle caratteristiche uniche e hanno delle conseguenze sulla sostenibilità, la stagionalità e impatto sull'economia locale. Analizziamo adesso le differenze tra questi due modelli.

- La filiera corta

La filiera corta prevede il coinvolgimento diretto o semidiretto di produttori e consumatori attraverso mercati contadini, programmi di agricoltura sostenuta dalla comunità e agriturismi. Le caratteristiche essenziali della filiera corta sono:

- **Trasporti ridotti.** La filiera corta predilige trasporti ridotti, diminuendo così l'impatto ambientale associato alle spedizioni che comportano un ridotto quantitativo di emissioni e un minor consumo di carburante;
- **Maggiore trasparenza.** La filiera corta promuove la trasparenza e la tracciabilità consentendo ai consumatori di conoscere la provenienza degli alimenti e i metodi di produzione, promuovendo così una maggiore fiducia riguardo alla qualità e alla sicurezza;
- **Sostegno all'economia locale.** La filiera corta potenzia le economie locali facendo sì che i guadagni rimangano all'interno della comunità. Contadini e piccoli produttori possono beneficiare della vendita diretta ai consumatori, contribuendo così a una migliore sostenibilità economica;
- **Stagionalità.** La filiera corta favorisce la stagionalità, allineando il consumo di cibo ai cicli della natura, promuovendo una dieta variegata e permettendo alle persone di avvicinarsi alla natura.

### Filiera lunga

La filiera lunga prevede numerosi intermediari: venditori all'ingrosso, al dettaglio, distributori che aiutano a far arrivare alimenti in ogni parte del mondo e consentono di accedere a una vasta gamma di prodotti. Le caratteristiche chiave della filiera lunga sono:

- **Diffusione globale.** Queste filiere distribuiscono alimenti in vaste regioni geografiche, garantendo l'accesso a una vasta gamma di prodotti, a prescindere dalla disponibilità a livello locale;
- **Economia di scala.** La filiera lunga può beneficiare dell'economia di scala, rendendo la produzione e distribuzione di cibo più efficiente dal punto di vista dei costi;
- **Standardizzazione.** Gli alimenti della filiera lunga sono spesso molto simili per facilitare la distribuzione su vasta scala. Sebbene ciò riduca la diversità dei prodotti, ne garantisce la conformità;
- **Minore stagionalità.** La filiera lunga può fornire ai consumatori prodotti fuori stagioni reperendoli in altre regioni, garantendo la disponibilità di determinati frutti e ortaggi per tutto l'anno.

## Impatto su sostenibilità e stagionalità

La scelta tra filiera corta e lunga ha delle profonde implicazioni sulla stagionalità e la sostenibilità:

- **Impatto ambientale.** La filiera corta ha un minore impatto ambientale per via del ridotto ricorso ai trasporti e la sostenibilità delle pratiche agricole. Al contrario la filiera lunga può generare maggiori emissioni di gas serra e consuma più risorse;
- **Sostenibilità economica.** La filiera corta contribuisce alla sostenibilità economica delle comunità locali, sostenendo i piccoli produttori. La filiera lunga, invece, favorisce le grandi aziende e le multinazionali;
- **Sicurezza alimentare:** la filiera lunga garantisce la sicurezza alimentare fornendo una vasta gamma di prodotti durante tutto l'anno. Tuttavia, possono esserci degli intoppi a causa di problemi legati ai trasporti o ai disastri naturali;
- **Importanza della stagionalità.** La possibilità di accedere a frutta e verdura di stagione, come avviene nella filiera corta, consente di allineare il consumo di cibo ai ritmi della natura, favorisce una dieta variegata e consente di ridurre le emissioni dovute alle coltivazioni intensive e ai trasporti.

Riuscire a trovare un equilibrio tra filiera lunga e filiera corta è essenziale per creare un sistema agroalimentare resiliente. La stagionalità degli alimenti, che consente di allineare il consumo dei cibi ai cicli della natura e alla disponibilità locale, svolge un ruolo significativo ai fini della sostenibilità. Le filiere del futuro dovranno dare la priorità ai vantaggi della filiera corta tentando di combinarla a quelli della filiera lunga per garantire diversità, possibilità di scelta e accesso al cibo riducendo, allo stesso tempo, i costi sociali e ambientali. La stagionalità, associate ai prodotti reperiti a livello locale, non ha solo degli effetti benefici sull'ambiente, ma rafforza anche le economie locali e alimenta un legame più profondo con i produttori. La chiave di una filiera sostenibile consiste nella creazione di modelli adattabili in grado di rispondere alle esigenze complesse e in continua evoluzione della nostra società globale, rispettando allo stesso tempo l'importanza di consumare del cibo in armonia con le stagioni.

Un altro importante aspetto della sostenibilità alimentare consiste nel sistema di produzione, che abbiamo visto nel modulo precedente.

## LSPAs - Partenariati solidali locali per l'agroecologia

LSPAs – I Partenariati solidali locali per l'agroecologia consentono di instaurare un rapporto di collaborazione tra produttori locali, consumatori e altri stakeholder che sostengono le pratiche agroecologiche. L'agroecologia non è altro che un approccio sostenibile e olistico all'agricoltura che dà priorità al benessere dell'ambiente, delle

comunità e delle future generazioni. Sottolinea l'importanza della biodiversità, delle conoscenze e delle pratiche agricole tradizionali. I partenariati solidali locali per l'agroecologia hanno un ruolo cruciale in questo senso.

Tali partenariati si concentrano sulla promozione di sistemi agroalimentari sostenibili che preferiscono il benessere sociale e ambientale al profitto. Tra gli elementi chiave di questo modello ricordiamo:

- Proprietà locale. Le comunità locali e gli stakeholder possiedono e guidano le iniziative, facendo sì che siano profondamente collegate ai bisogni e ai valori della regione;
- Responsabilità condivisa. I partenariati distribuiscono le responsabilità tra i vari attori, quali agricoltori, consumatori, ONG ed enti locali per creare un approccio collettivo;
- Scambio di conoscenze. Le conoscenze locali e tradizionali sono valorizzate e condivise consentendo ad agricoltrici ed agricoltori di utilizzare tecniche adatte alla natura del territorio;
- Accesso ad alimenti freschi, stagionali coltivati sul posto. Questi partenariati promuovono il consumo di cibo locale garantendo alla comunità l'accesso a cibo sano, nutriente e prodotto utilizzando dei metodi sostenibili.

#### Vantaggi dei partenariati solidali locali per l'agroecologia

- Tutela della biodiversità: le pratiche agroecologiche sostengono questi partenariati promuovendo la biodiversità. La diversità delle colture, l'utilizzo di coltivazioni miste e la riduzione di agenti chimici contribuiscono ad ecosistemi più sani.
- Salute del suolo: le pratiche agroecologiche migliorano la salute del terreno mediante l'utilizzo di sostanze organiche, la riduzione dell'erosione e il miglioramento della capacità del terreno di trattenere l'acqua.
- Gestione sostenibile delle risorse: utilizzando pratiche quali la rotazione delle colture e l'agricoltura biologica, i partenariati locali contribuiscono alla gestione sostenibile delle risorse naturali, riducendo l'impatto negativo dell'agricoltura sull'ambiente.
- Equità sociale: questi partenariati aiutano a ridurre le differenze sociali creando opportunità per i produttori locali, soprattutto quelli appartenenti a comunità ai margini. Spesso si concentrano sul migliorare le condizioni di vita e il reddito dei produttori lavorando per la giustizia sociale.
- Resilienza climatica: le pratiche agroecologiche sostengono la resilienza climatica contribuendo a rafforzare la capacità di adattamento dei sistemi agricoli locali e mitigando gli effetti delle emissioni di gas serra.

- Tutela della natura: le pratiche agricole tradizionali sono tutelate e valorizzate, garantendo la continuità delle tradizioni gastronomiche locali.

### Che cos'è AMAP? - Associazione per il Mantenimento dell'Agricoltura Contadina

L'AMAP è un'Associazione per il mantenimento dell'agricoltura su piccola scala. Il principio è quello di creare un legame diretto tra agricoltori e consumatori, che accettano di acquistare i prodotti dell'agricoltore a un prezzo equo e di pagare in anticipo.

Sebbene tutti gli AMAPS condividano una filosofia di base, ci possono essere variazioni nella loro struttura per quanto riguarda:

- Modelli di pagamento (pagamento anticipato per una stagione, possibilità di rateizzazione o prezzi a scala mobile in base al reddito)
- Durata dell'impegno: impegno per l'intera stagione (da 6 mesi a un anno) o contratti più brevi o periodi di prova per flessibilità.
- Tipi di prodotti: quote di sole verdure o una varietà di prodotti, tra cui carne, latticini, pane e altro ancora. Alcuni possono consentire carrelli personalizzabili.
- Volontariato/partecipazione della comunità: alcuni AMAP richiedono ore di volontariato da parte dei membri (ad esempio, aiutare nella fattoria), altri lo rendono facoltativo ma lo incoraggiano.
- Sistema di consegna/raccolta: i membri possono ritirare i loro cestini da posizioni centrali, ricevere la consegna a domicilio o persino ritirarli direttamente dall'azienda stessa.
- Dimensione dell'AMAP: piccole reti locali o reti urbane più grandi, con più agricoltori e offerte diversificate.

### Vantaggi degli AMAP

- Offrire ai consumatori alimenti freschi, stagionali e di qualità
- Garantire agli agricoltori un reddito e creare posti di lavoro locali
- Promuovere il dialogo sociale tra il mondo urbano e quello rurale
- Sviluppare l'educazione al gusto e alla tutela dell'ambiente

Promuovere la biodiversità e le specie adattate alle condizioni geografiche e climatiche locali

Un esempio: L'AMAP Popote Lyonnaise:

[L'AMAPopote Lyonnaise](#) è un'associazione del quartiere Guillotière, che si riunisce *ogni giovedì dalle 18.45 alle 20 presso l'Arche de Noé - Armée du Salut (3 Rue Félicité - Lyon 7e)*. È un'occasione per raccogliere i cestini, incontrare altri membri dell'AMAP, parlare con il produttore di notizie sull'azienda agricola e così via.

Si tratta di un gruppo di consumatori che condividono il desiderio di sapere da dove proviene il loro cibo e di sostenere attivamente gli agricoltori locali.

Come funziona?

Le persone partecipanti (aka. Amapiens) si impegnano per 6 mesi firmando un contratto e lasciando assegni per pagare in anticipo i cesti alimentari. Poi, ogni settimana, i contadini portano i loro prodotti per la consegna. ***Il contenuto dei cesti viene scelto dagli agricoltori in base alla loro produzione***, cercando di diversificare il più possibile. Amapiens è invitata a partecipare alle consegne partecipando alla pesatura dei prodotti.

Che si tratti di nuovi utenti dell'AMAPopote Lyonnaise o di membri regolari, tutti i dettagli sul funzionamento dell'AMAP e i documenti che devono fornire sono disponibili sulla pagina web e sul post del blog corrispondente a ogni stagione contrattuale. I dettagli sul funzionamento di AMAPopote sono riportati anche nel modulo di adesione. Per i dettagli dei cestini, le persone possono vedere la scheda di presentazione del produttore.

## ATTIVITÀ 1: CREIAMO UN CSA! GIOCO DI RUOLO

- Che cos'è un CSA?

L'agricoltura sostenuta dalla comunità è un modello collaborativo che riunisce produttori e consumatori. In una CSA, individui e famiglie si legano a un'azienda agricola locale per una stagione o un anno. In cambio ricevono una porzione del raccolto, di solito sotto forma di una cassetta settimanale mensile di prodotti freschi, di stagione a km0 coltivati sul posto, come frutta, verdura, erbe e, alle volte, anche uova, formaggi e latticini o carne. Chi fa parte di una CSA condivide i vantaggi e i rischi dell'agricoltura, dal momento che sostiene economicamente il produttore che, a sua volta, fornisce prodotti freschi, di alta qualità, spesso biologici e sostenibili.

- Principi della CSA

Teikei, che in giapponese significa "partenariato" o "collaborazione", costituisce il principio fondamentale della CSA. Il concetto di teikei va al di là dei ruoli e delle responsabilità e abbraccia i principi presentati nell'articolo che riportiamo di seguito.



[The 10 principles of Teikei](#) – Urgenci. Questi principi, quando associate al modello della CSA, promuovono un approccio più etico, equo e sostenibile alla produzione e al consumo di cibi. Il movimento delle CSA incarna questi principi, creando un rapporto diretto e vantaggioso tra produttori e comunità locali.

#### Ruoli e responsabilità dei produttori

- **Produzione:** agricoltrici e agricoltori hanno la responsabilità di coltivare i prodotti da distribuire alla CSA. Ciò significa piantare, coltivare, raccogliere e, in alcuni casi, trasformare e impacchettare gli alimenti.
- **Pratiche sostenibili:** agricoltrici e agricoltori si impegnano spesso ad utilizzare pratiche agricole sostenibili e rispettose dell'ambiente, metodi dell'agricoltura biologica, a basso impatto o tecniche agroecologiche. Ciò migliora la qualità e la sostenibilità dei prodotti.
- **Programmazione delle coltivazioni:** agricoltrici e agricoltori devono scegliere quali prodotti coltivare, piantare le giuste quantità e garantire la varietà necessaria per soddisfare le esigenze dei membri della CSA nel corso della stagione. Devono anche tentare di ridurre gli sprechi.
- **Comunicazione:** è essenziale comunicare in maniera chiara con i membri della CSA. Agricolttrici e agricoltori devono informare i membri in merito alla disponibilità degli alimenti, i momenti in cui possono ricevere i prodotti, cambiamenti o problemi relativi alle coltivazioni.
- **Attività educative e visite presso l'azienda agricola:** alcune agricoltrici e agricoltori organizzano delle visite, dei laboratori o degli eventi formativi presso l'azienda agricola allo scopo di promuovere un senso di comunità, fornire delle indicazioni sulle pratiche agricole e consolidare i legami tra membri della CSA e l'azienda stessa.

#### Ruoli e responsabilità dei membri della CSA

- **Impegno economico:** i membri si impegnano a pagare una quota per sostenere economicamente il lavoro di agricoltrici e agricoltori all'inizio della stagione.
- **Prelievi regolari:** i membri hanno la responsabilità di andare a prendere la loro porzione di raccolto nei tempi e nelle modalità previste. La tempestività di questa operazione consente di ridurre al minimo lo spreco di cibo e aiuta a mantenere l'efficienza della CSA.
- **Consapevolezza della stagionalità:** i membri devono essere consapevoli e accettare che gli alimenti a loro destinati si basano sulla stagionalità dei raccolti. Ciò implica che riceveranno frutta e verdure di stagione che variano di anno in anno.

- **Condivisione di rischi e vantaggi:** i membri condividono i rischi dell'attività agricola, dal momento che alcuni prodotti potrebbero non essere raccolti a causa delle condizioni meteorologiche. Possono anche godersi i vantaggi di un buon raccolto. Tale condivisione è parte integrante del modello della CSA.
- **Valutazione e coinvolgimento:** i membri sono incoraggiati a valutare la qualità della porzione di raccolto a loro destinata, condividere le loro preferenze e interagire con l'azienda agricola e gli altri membri. La partecipazione attiva contribuisce alla creazione di una comunità vibrante.

#### Differenze tra CSA gestite dai produttori e CSA gestite dai consumatori:

Le CSA gestite dai produttori e CSA gestite dai consumatori differiscono in termini di avviamento, scopi e processi decisionali. Di seguito elenchiamo le principali differenze tra i due modelli:

##### 1) **Avviamento e leadership:**

- CSA gestite dai produttori: nelle CSA gestite dai produttori l'avviamento e la leadership dell'iniziativa spettano al gruppo di agricoltrici e agricoltori. Sono loro che avviano e gestiscono la CSA, prendono decisioni in merito ai prodotti da coltivare, le pratiche agricole, i prezzi e altri aspetti operativi. Hanno, quindi, un maggiore controllo sulla direzione della CSA.
- CSA gestite dai consumatori: nelle CSA gestite dai consumatori la decisione di avviare e gestire la CSA viene dai consumatori o dai membri della comunità che organizzano le attività, scelgono e collaborano con aziende agricole locali. I consumatori hanno un ruolo preponderante nella creazione della struttura della CSA, la selezione dei prodotti e la scelta di altri parametri.

##### 2) **Processo decisionale e controllo:**

- CSA gestite dai produttori: agricoltrici e agricoltori svolgono un ruolo centrale nel processo decisionale, scelgono i prodotti da coltivare, le tecniche utilizzare, i prezzi e i metodi di distribuzione. Hanno anche un maggiore controllo sui rapporti con i consumatori e la direzione della CSA. Questo modello consente ad agricoltrici e agricoltori di prendere decisioni che sono in linea con la loro filosofia e le pratiche agricole che preferiscono.
- CSA gestite dai consumatori: in una CSA gestita dai consumatori questi ultimi scelgono i prodotti e le procedure operative. Possono richiedere prodotti, tecniche agricole o varietà specifiche che vadano incontro ai loro gusti a cui agricoltrici e agricoltori devono adattarsi.

##### 3) **Autonomia:**

- CSA gestite dai produttori: le CSA gestite dai produttori tendono a dare la priorità all'autonomia di agricoltrici e di agricoltori e alla preservazione delle loro pratiche e dei loro valori. Possono dire la loro riguardo alla preservazione

di tecniche agricole biologiche, la diversità delle colture e altri aspetti riguardanti la coltivazione.

- CSA gestite dai consumatori: le CSA gestite dai consumatori tendono a dare la precedenza al soddisfacimento dei desideri e dei bisogni della clientela. Agricoltori e agricoltori, in questo caso, devono essere pronti ad accontentare le esigenze dei consumatori, anche se ciò significa alterare il proprio modo di lavorare.

#### 4) Selezione dei prodotti:

- CSA gestite dai produttori: la scelta dei prodotti nelle CSA gestite dai produttori si basa sull'esperienza di agricoltori ed agricoltori, il clima locale e le conoscenze in merito alle colture più adatte al territorio. Possono fornire prodotti stagionali che coltivano abitualmente
- CSA gestite dai consumatori: nelle CSA gestite dai consumatori, i consumatori possono partecipare attivamente alla scelta del mix di prodotti, possono richiedere colture specifiche in linea con i loro gusti o le loro esigenze alimentari.

#### 5) Approccio al mercato:

- CSA gestite dai produttori: nelle CSA gestite dai produttori vengono esaltate l'identità dell'azienda agricola e l'unicità della sua produzione. Viene data la priorità alla costruzione di un rapporto con consumatrici e consumatori che condividono i valori dell'azienda e sono desiderosi di accogliere la diversità delle colture locali.
- CSA gestite dai consumatori: le CSA gestite dai consumatori possono adottare un approccio attento al mercato, rispondendo alle esigenze e ai gusti della clientela. Si tenderà, allora, di fornire prodotti che sono familiari alle persone e che incontrano i loro gusti.

È importante notare che non esiste un approccio univoco e che le CSA variano di molto in termini di struttura e pratiche. Alcune riescono a trovare un equilibrio tra le esigenze dei vari attori. Infine, la scelta tra uno dei due modelli proposti dipende dagli obiettivi e dalle priorità di agricoltori e consumatori, nonché dal contesto locale e dalle dinamiche presenti all'interno della comunità.

Creare un programma di agricoltura sostenuta dalla comunità è un'iniziativa appagante che riesce a mettere in relazione agricoltori e consumatori, consolidare la sicurezza alimentare e promuovere pratiche agricole sostenibili.

## BLOCCO 2: PROMUOVERE LA CITTADINANZA ALIMENTARE E IL COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ

Cittadinanza alimentare: La cittadinanza alimentare è un concetto che va al di là del consumo di cibo e implica l'assunzione di un ruolo più attivo all'interno del sistema agroalimentare e della società nel suo insieme. Implica il riconoscimento del fatto che, in qualità di individui e comunità, abbiamo diritti, responsabilità e il potere di trasformare il modo in cui il cibo viene prodotto e consumato.

### Componenti chiave della cittadinanza alimentare:

- Consapevolezza alimentare: le persone hanno il dovere di informarsi sui cibi che consumano. Devono essere consapevoli delle implicazioni delle loro scelte alimentari e del loro impatto sulla salute, sull'ambiente e sulla società.
- Diritti dei consumatori: le persone devono sostenere delle politiche e delle prassi nel settore alimentare che promuovono la sostenibilità, l'equità e la trasparenza. Possono prendere ad attività volte a sostenere le imprese locali e biologiche, partecipare a movimenti e richiedere sistemi di certificazione responsabili.
- Coinvolgimento della comunità: la cittadinanza alimentare implica spesso la partecipazione attiva al sistema agroalimentare locale. Ciò implica sostenere gli orti condivisi, partecipare ai mercati contadini e promuovere l'agricoltura urbana.
- Pratiche sostenibili: le persone devono prediligere la sostenibilità nelle loro scelte alimentari. Sostengono pratiche come l'agricoltura biologica, la riduzione dello spreco di cibo, il consumo responsabile e la riduzione dell'impatto ambientale delle loro abitudini alimentari.
- Azioni civiche: coinvolgere i decisori politici e chiedere delle politiche che sostengono l'agricoltura sostenibile, la sicurezza alimentare, l'accesso al cibo costituiscono delle azioni essenziali della cittadinanza alimentare.
- Condivisione delle conoscenze: le persone si informano su questioni inerenti al cibo. Condividono conoscenze e informazioni per promuovere una maggiore conoscenza del sistema agroalimentare.
- Sostegno all'economia locale: sottolineano l'importanza della filiera corta, sostenendo le aziende locali per rafforzare la resilienza della comunità e ridurre l'impronta carbonica associata ai trasporti.
- Tutela degli aspetti culturali: riconoscendo il valore sociale e culturale del cibo le persone lavorano per tutelare le conoscenze, le ricette e le abitudini alimentari.
- Giustizia alimentare: la cittadinanza alimentare è strettamente correlata alla giustizia alimentare che mira a garantire che tutte le persone abbiano accesso a cibo nutriente e sostenibile.

- Solidarietà nei confronti dei produttori: le persone apprezzano il lavoro di agricoltrici e agricoltori e sostengono una retribuzione e il trattamento equo di tutte le persone coinvolte nella produzione di cibo.

La cittadinanza alimentare incoraggia un approccio più consapevole nei confronti delle scelte e delle azioni riguardanti il cibo. Riconosce che il cibo non è solo un'esperienza umana e culturale, ma anche una responsabilità collettiva. Facendo proprio il concetto di cittadinanza alimentare, gli individui e le comunità possono lavorare insieme per creare un sistema agroalimentare più equo e sostenibile.

## 8. Processi metodologici

L'unità impiega una combinazione di metodi volti a garantire un'esperienza di apprendimento completa e coinvolgente. Nella prima parte le persone partecipanti analizzeranno rapporti alternativi tra produttori e consumatori mediante delle sessioni informative, consentendo loro di individuare le differenze con i modelli di consumo tradizionale e riconoscere i vantaggi sia per i produttori sia per i consumatori.

La seconda parte incoraggia la partecipazione attiva dal momento che le persone partecipanti collaboreranno insieme per simulare la creazione di un partenariato locale solidale per l'agroecologia. Questa attività pratica stimola il pensiero creativo e permette alle persone di applicare le conoscenze acquisite. La formazione termina con una discussione sulla cittadinanza alimentare. Questo dialogo fornisce loro gli strumenti necessari per valutare in che modo le attività svolte hanno inciso sul loro punto di vista e sulla loro visione. Li spinge anche a condividere idee pratiche per assumere il ruolo di cittadine e cittadini attivi nelle loro comunità. Questi metodi mescolano teoria e pratica e sottolineano la rilevanza dei concetti presi in esame, favorendo il coinvolgimento attivo tra le persone partecipanti.

## 9. Numero e profilo di formatori e formatrici

Il team di formatori/trici sarebbe idealmente composto da 2 formatori/trici con conoscenze operative degli argomenti discussi. Il loro ruolo è quello di fornire alle persone partecipanti informazioni e di guidarli attraverso i loro processi analitici. Possono fornire informazioni aggiuntive quando le cose non sono chiare o sorgono domande e sono anche in grado di adattare le attività alle esigenze e ai profili delle persone partecipanti. Dovrebbero avere esperienza nella facilitazione di gruppi e dovrebbero essere in grado di creare uno spazio sicuro per l'indagine creativa sugli argomenti.

## 10. Rapporto formatori/partecipanti

Il rapporto consigliato è di 1 facilitatore/trice ogni 10 partecipanti.

La dimensione complessiva del gruppo non deve superare i 20 per fornire un ambiente di apprendimento favorevole.

## 11. Valutazione

Al termine dell'unità, le persone partecipanti si impegneranno in un processo di autovalutazione per riflettere sulle conoscenze acquisite e considerare come questa nuova comprensione possa aver trasformato la loro percezione di se stessi, passando da un semplice consumatore ad abbracciare il ruolo di un cittadino proattivo del cibo.

## 12. Raccomandazioni e commenti generali

Qualora vi siano dei limiti di tempo, consigliamo di scegliere i temi o le attività su cui lavorare senza compromettere l'integrità del percorso. È possibile decidere quali temi affrontare a seconda del contesto, delle caratteristiche e degli interessi del gruppo.

La durata delle varie attività è indicativa. In base al numero e al profilo delle persone partecipanti si può decidere di dedicare più o meno tempo all'una o all'altra attività. Lo stesso vale per i temi proposti: se il profilo e l'esperienza delle persone partecipanti richiedono uno studio più approfondito di un tema, i contenuti delle attività possono essere modificati di conseguenza.

Suggeriamo ai formatori/trici di studiare e prepararsi sui contenuti prima di svolgere l'attività, dal momento che i temi discussi possono essere complessi e devono essere illustrati in maniera chiara alle persone partecipanti. Non bisogna presumere che questi ultimi abbiano delle conoscenze specifiche in materia, in quanto potrebbe essere necessario partire spiegando anche gli aspetti meno tecnici



Questa pubblicazione è stata cofinanziata dai partenariati di cooperazione Erasmus+ KA220-VET nel programma di finanziamento dell'istruzione e della formazione professionale. Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario dell'Unione Europea. Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta il punto di vista degli autori ed è di esclusiva responsabilità del progetto HUB per la sicurezza alimentare dell'UE e non riflette necessariamente l'opinione dell'Unione europea.



Co-funded by  
the European Union