



SCHEMA PROGETTO PER L'IMPIEGO DI VOLONTARI IN SERVIZIO CIVILE IN ITALIA (abstract)

ENTE

1) *Ente proponente il progetto:*

FONDAZIONE ALARIO PER ELEA-VELIA ONLUS

2) *Codice di accreditamento:*

NZ05889

3) *Albo e classe di iscrizione:*

REGIONE CAMPANIA

4[^]

CARATTERISTICHE PROGETTO

4) *Titolo del progetto:*

LA DIETA MEDITERRANEA ON TABLE & TABLET

5) *Settore ed area di intervento del progetto con relativa codifica (vedi allegato 3):*

Settore D - 03 | Valorizzazione storie e culture locali

6) *Descrizione dell'area di intervento e del contesto territoriale entro il quale si realizza il progetto con riferimento a situazioni definite, rappresentate mediante indicatori misurabili; identificazione dei destinatari e dei beneficiari del progetto:*

Il Cilento - da qualche decennio accomunato alle aree del Vallo di Diano e degli Alburni sotto l'egida di Parco Nazionale, dichiarato dall'Unesco Patrimonio Mondiale dell'Umanità - è area dalle straordinarie emergenze naturalistiche, dovute alla notevole eterogeneità del territorio, a cui si affiancano il carattere mitico e misterioso di una terra ricca di storia e cultura. Tali tratti fanno del Cilento una subregione della provincia di Salerno con caratteristiche completamente diverse dal comprensorio regionale di cui fa parte, una terra che, nonostante le riconosciute e osannate potenzialità, continua a vivere di risorse marginali perché, almeno fino all'istituzione dell'area protetta, ha tentato di fondare la propria economia su modelli di sviluppo che non le appartenevano, nella penalizzante ignoranza dell'importanza delle proprie tradizioni e della propria cultura, tralasciando qualsiasi operazione di recupero e di messa in valore delle proprie risorse. In particolare di quelle legate al giacimento di cultura alimentare per il quale il Cilento è stato riconosciuto a pieno titolo patria della Dieta Mediterranea, custode di una tradizione rurale che se, da un lato, è diventata Patrimonio immateriale dell'Unesco, dall'altro corre il rischio di divenire - presso le comunità che dovrebbero viverla e promuoverla - solo uno slogan privo di

qualsiasi riferimento significativo e, dunque, un'ulteriore occasione perduta per l'implementazione di attività economiche in un contesto già fortemente penalizzato dallo spopolamento dei piccoli centri urbani, dall'abbandono delle risorse rurali e dalla reale mancanza di alternative occupazionali.

I bisogni del territorio scaturiscono con evidenza dall'analisi dei dati relativi agli aspetti socio-economici-culturali dell'area. La loro rilevazione ed elaborazione statistica (con editing delle mappe che si riportano in appendice [allegato **Mappe Indicatori**]), nonché la successiva analisi qualitativa, hanno fornito il quadro degli indicatori sociodemografici del territorio (andamento demografico, con indice di decremento, indice di vecchiaia, di dipendenza e invecchiamento della popolazione, tassi di occupazione, disoccupazione e attività, densità demografica, etc.) nonché l'analisi delle risorse e dei servizi esistenti, attraverso la loro ricognizione e mappatura per tipologia.

a) I bisogni socio – economici

Le condizioni socio-economiche sono influenzate da fattori quali l'isolamento e la bassa densità demografica, a cui si sommano tassi di disoccupazione e di vecchiaia superiori alle medie regionali e nazionali. I **punti di debolezza** dell'economia locale sono rappresentati da:

- un preoccupante tasso di invecchiamento degli occupati nei settori trainanti dell'economia locale, con conseguente reiterazione di modelli gestionali obsoleti e poco orientati all'innovazione;
- carenze nel sistema viario interno che incidono sull'economicità delle attività produttive;
- un mancato ammodernamento delle tecniche di coltivazione e di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici;
- una redditività delle attività agricole su livelli di sussistenza con un valore della Produzione Lorda vendibile (PLV/SAU) molto al di sotto della media regionale;
- una frammentazione dell'offerta dei prodotti locali che non consente alle imprese di sviluppare strategie commerciali su una scala territoriale che vada oltre il ristretto ambito locale;
- una mancanza di strutture ed infrastrutture rivolte al turismo ambientale e naturalistico (aree di sosta attrezzate, itinerari e percorsi verdi, etc) la cui conseguenza è quella di non riuscire a trattenere il pur notevole volume di turismo in transito.

Di contro, si individuano interessanti **punti di forza**, fra i quali si segnalano:

- il patrimonio di risorse ambientali e naturalistiche
- il settore agricolo che presenta una gamma piuttosto ampia di produzione con connotati di tipicità;
- le caratteristiche qualitative di alcuni prodotti agricoli ed agroalimentari che sono connotate da elementi di pregio, e potrebbero essere interessate da strategie di nicchia, volte ad ampliarne il mercato geografico di riferimento.

In considerazione della situazione di contesto, le strategie d'intervento generali sono principalmente orientate alla valorizzazione dell'ambiente naturale e umano, puntando alla crescita non soltanto del prodotto, ma anche del territorio al quale è legato. E', pertanto, rilevante nell'ottica dello sviluppo territoriale il sostegno ad iniziative volte a:

tutelare le risorse del patrimonio naturalistico e paesaggistico locale, con particolare riferimento alle risorse boschive e ad una loro utilizzazione in chiave economica per favorirne la fruizione attraverso la realizzazione e l'adeguamento di strutture attrezzate, percorsi ed itinerari ambientali e naturalistici;

promuovere l'attivazione di interventi rivolti al miglioramento delle condizioni di vita delle popolazioni locali, aumentando il grado di attrattività del territorio e creando condizioni strutturali e culturali affinché i residenti possano essere motivati a rimanere sul proprio territorio senza essere costretti a migrare per carenza di servizi e opportunità, rimarcata nell'insufficienza delle strutture legate alla cultura, allo svago, al tempo libero e, in genere, orientate all'aggregazione sociale della popolazione locale, in particolare giovanile;

incrementare i livelli occupazionali, dando adeguate risposte alla difficoltà di trovare e di mantenere il lavoro in un contesto di crescita e sviluppo, in cui l'incertezza del lavoro, la discontinuità dei percorsi, la frammentazione delle carriere previdenziali pongono nuovi problemi ad una comunità costruita sul modello del ciclo vitale, impone la ricerca di nuovi bacini d'impiego, soprattutto per le fasce più deboli, rappresentate, in termini generali, dalle donne e dai giovani in cerca di prima occupazione, con particolare riferimento alle fasce professionalmente più qualificate. Al di là dei dati quantitativi, occorre infatti riflettere su altre circostanze, rappresentate, in particolare, dal costante incremento degli indici di scolarizzazione e dall'aumento del numero di donne che entrano a far parte delle forze lavoro (aumento del tasso di attività femminile). Se, dunque, si rende necessario creare nuovi spazi di lavoro, innanzitutto, però, occorre *creare una cultura diversa del lavoro*, fondata principalmente sulle risorse umane personali, sulla formazione, sulla professionalità, sulla capacità imprenditoriale e progettuale, sulla flessibilità operativa, sulla messa in rete delle esperienze e delle soggettività;

incoraggiare la permanenza in loco delle popolazioni rurali, bloccando l'emorragia demografica, di notevole intensità fin dagli inizi degli anni '80; obiettivo rivolto in particolare alle fasce giovanili della popolazione, ma che assume anche la fisionomia, probabilmente ambiziosa, di favorire il rientro di fasce di popolazione attiva precedentemente espulse dal territorio.

rafforzare il sistema produttivo agricolo e della trasformazione agroalimentare, diversificando e qualificando le attività produttive, anche attraverso interventi strutturali nelle aziende mirati all'innovazione tecnologica e al sostegno dell'aggregazione tra imprese, con forme sia di gestione collettiva o associata dei mezzi di produzione e di trasformazione, sia di gestione ed organizzazione comune di iniziative stabili di promozione valorizzazione delle produzioni tipiche locali.

b) I bisogni formativi

I ridotti livelli di scolarizzazione fino allo scorso ventennio hanno rappresentato un ulteriore elemento di debolezza dell'area. Secondo i dati disponibili, in molti comuni dell'area d'intervento il percorso formativo terminava con la scuola dell'obbligo (il 52,54% della popolazione aveva un diploma di scuola elementare o di licenza media inferiore), solo meno del 3,50% conseguiva una laurea, e meno del 15% il diploma di scuola superiore, mentre l'analfabetismo rappresentava una condizione che interessava una percentuale ancora piuttosto alta della popolazione, soprattutto tra le fasce più anziane, pari a più del 6%, valore che saliva notevolmente se al numero degli analfabeti si sommava quello degli alfabetizzati privi di titolo di studio, assestandosi sul 15,79% della popolazione complessiva. Attualmente il problema, non del tutto risolto, si aggrava con l'elevazione del titolo di studio e dei requisiti professionali della popolazione a cui non fa fronte uno sbocco occupazionale. I bisogni formativi sono, pertanto, legati alle nuove competenze che il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo socio-economico-culturale del territorio di riferimento richiederà alle future generazioni. In ottica funzionale alla formazione di giovani, oggi integrati nel contesto sociale e domani attori dello sviluppo locale, si pongono l'insegnamento delle lingue straniere, la formazione di competenze informatiche e telematiche, non disgiunte dalla conoscenza del territorio, per conciliare, nell'ottica di un obiettivo di sviluppo locale, "apertura" ed "identità" e, pertanto, per abituare i giovani a convivere nella nuova Europa con la forza delle grandi tradizioni; ma, pure, la consapevolezza di sé e delle proprie capacità, lo sviluppo delle attitudini, l'educazione all'apprendimento continuo, il rafforzamento delle capacità trasversali, l'orientamento al mondo del lavoro, per favorire lo sviluppo armonico ed integrale della personalità dei ragazzi.

La sensibilizzazione e la formazione della futura forza lavoro riveste, pertanto, una grande importanza fin dai primi livelli di apprendimento: il personale, le imprese, il territorio dovranno essere adeguatamente preparati e formati per sostenere il nuovo modello di sviluppo, competitivo e cooperativo insieme, idoneo a fronteggiare la sfida della globalizzazione dei mercati, coerente con l'immagine di rispetto e di valorizzazione della risorsa ambientale, e improntato ad un'alta qualità del servizio.

c) I bisogni culturali

La cultura locale, intesa come ricerca, scoperta e riscoperta della propria storia, può essere un elemento centrale della strategia di sviluppo di un'area come quella in esame. Il soddisfacimento dei bisogni culturali si rileva ricco e produttivo, anche in considerazione delle immense ricchezze naturali e delle diversità storico-culturali che il territorio in parola conserva. L'importanza del capitale non materiale, la responsabilità di un cospicuo capitale storico-architettonico, naturale e culturale, sono carte preziose che bisogna saper sfruttare. In termini di cultura, quella del Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni, come le altre aree rurali della Regione, non si presenta quale area svantaggiata: ricca di storia e di tradizioni, i suoi comuni vantano un ricco patrimonio.

La cultura racchiude in sé i mezzi e le finalità dello sviluppo: è in gran parte puntando sulla ricchezza e la diversità della propria identità e del proprio patrimonio culturale che le zone rurali possono sviluppare attività economiche che generano valore aggiunto ed occupazione. Oggi è possibile rinvenire nella cultura uno dei pochi antidoti alle crescenti omologazione della società di massa, una rete di presidi capaci di creare identità e senso di appartenenza a strati sempre più vasti di cittadini, che hanno oramai perduto il legame solidale con la realtà comunitaria.

La crescita e la diffusione della cultura esprime, infatti, non solo una forte capacità di proposizione culturale, ma anche una diffusa volontà politica di ricercare nuove forme di aggregazione e di funzionalità della vita associata: spinte inedite che puntano a superare antiche e recenti frammentazioni dello spazio pubblico ed a ricreare un nuovo tessuto di dialogo civile tra i cittadini.

Da tali nuove dinamiche sociali, e dai valori che esse riusciranno a produrre ed a veicolare, dipenderà non poco del futuro, anche economico, dei territori rurali.

Già una ventina di anni fa, c'era chi ipotizzava come le aree rurali potessero avere un ruolo importante: quello di mantenere vitali assetti culturali che avrebbero potuto rappresentare una ricchezza di varietà a disposizione della società locale (cfr. Catelli G. (a cura di), "La società marginale", Città Nuova, Roma, 1976). Oggi, tale ruolo diventa più che attuale. Cultura e sviluppo possono divenire due fenomeni interdipendenti che, condizionandosi a vicenda, generano impatti positivi sul territorio.

La convinzione che alcuni aspetti importanti della cultura locale possano agevolare, anziché ostacolare, lo sviluppo ben si concilia con un orientamento che predilige lo sviluppo endogeno, dal basso ed integrato: le peculiarità culturali, anche ereditate dal passato, rappresentano una risorsa da valorizzare.

Promuovere la cultura locale può significare:

- migliorare la qualità della vita e dell'ambiente;
- rafforzare il senso di appartenenza della popolazione locale al territorio;
- valorizzare il patrimonio, sia naturale che culturale;
- sviluppare il turismo nelle aree più periferiche;
- favorire iniziative di occupazione.

In un'area periferica, d'altronde, **la cultura** – intesa "**come risorsa**" - ha funzioni sociali che sono, in ultima analisi, più importanti per la vitalità e lo sviluppo di una comunità del contenuto culturale propriamente detto, in quanto, la cultura, innanzitutto, permette la stima di sé, che è condizione indispensabile per qualsiasi forma di realizzazione, sia personale che collettiva, e, contemporaneamente, è "una dinamica generatrice di senso", nella duplice accezione di "significato profondo" e "direzione", di cui occorre permeare qualsiasi processo di trasformazione sociale, di mutamento economico o di sviluppo in generale, per un verso adeguandolo ai valori che lo rendono "sensato", e, per altro, dandogli un orientamento verso il futuro (cfr. Thierry Verhelst – esperto UNESCO, Cultura e sviluppo rurale, in Rural Europe – European Commission, AEIDL).

La necessità di ridare un senso alle società che vivono in aree periferiche è fondamentalmente una dinamica culturale, e il carattere "culturale" di ogni progetto dipende dalla capacità di "ravvivare il fuoco che cova sotto le ceneri della passività e della rassegnazione" dei territori in cui va a produrre effetti (cfr. Ricardo Petrella, direttore programma FAST, Economie et Humanisme, UE). Fra gli obiettivi strategici finalizzati alla soddisfazione dei bisogni culturali rilevati, si pone in particolare, quello di dar vita ad attività di animazione culturale che è nel territorio di riferimento ancora del tutto connessa

alle dinamiche ed alla stagionalità dell'attività turistica, e concentrata, territorialmente, nell'area costiera. Ne consegue che occorre, principalmente, favorire la creazione di occasioni in cui sia costante il rinnovamento dell'offerta culturale, si favorisca la qualità, e si consenta ad un pubblico sempre più ampio di accedervi, con particolare riguardo alle giovani generazioni.

In tale ottica, i destinatari diretti delle attività progettuali e delle loro ricadute sono costituiti dai seguenti target:

- comunità territoriali, nelle quali le attività progettuali potranno suscitare un rinnovato interesse verso un tipo di alimentazione più sana, legata alle tradizioni della Dieta Mediterranea e meno contaminata da modelli deteriori imposti dalla globalizzazione
- mondo della ristorazione, che potrà sviluppare un'offerta realmente legata alle colture tradizionali del nostro territorio consolidando alleanze e strategie comuni da mettere in atto assieme ai produttori
- imprenditori del settore agroalimentare che saranno invogliati ad investire nelle produzioni di qualità e nella introduzione di tecniche innovative da utilizzare nei processi produttivi:
- giovani studenti da coinvolgere in iniziative di valorizzazione e di riscoperta delle tradizioni territoriali.

Saranno, inoltre, favoriti 'indirettamente' dall'impatto del progetto sulla realtà territoriale di riferimento i seguenti gruppi di beneficiari:

- istituzioni, stimulate nell'attuazione mirata di politiche tendenti al rilancio dell'agricoltura e delle attività ad essa connesse
- attività turistiche e di accoglienza, favorite nella creazione di percorsi virtuosi, di itinerari enogastronomici e di destagionalizzazione delle offerte
- scuole primarie e secondarie impegnate nell'organizzazione delle mense scolastiche con impiego delle produzioni locali, e in progetti sperimentali di 'orti' e 'frutteti autoctoni', da cui ricavare prodotti per 'ecomerende'.

7) *Obiettivi del progetto:*

Obiettivi generali

Favorire la realizzazione dei principi costituzionali di solidarietà sociale (L. 64/01)

- promuovere la solidarietà e la cooperazione, con particolare riguardo alla tutela dei diritti sociali ed ai servizi alla persona (L. 64/01)
- contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani volontari (L. 64/01)
- promozione di iniziative diversificate di cultura e di solidarietà sociale
- potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza delle politiche culturali
- prevenzione del disagio giovanile
- promozione dell'aggregazione e della socializzazione

Obiettivi specifici relativi ai Volontari

- coinvolgimento delle/dei ragazze/i del Servizio Civile in un progetto di valorizzazione della cultura locale, tramite una concreta esperienza di condivisione
- miglioramento della conoscenza di sé e l'autostima attraverso l'esercizio della cittadinanza attiva
- apprendimento delle tecniche di comunicazione, relazione e lavoro di gruppo
- acquisizione della capacità di entrare in relazione con gli altri in modo positivo, sviluppando accettazione e tolleranza e diffondendo una cultura della solidarietà e dell'integrazione sociale
- conoscenza e formazione personale in ordine alla educazione alla diversità e alla complessità / non esiste libertà senza responsabilità
- acquisizione, durante il periodo di svolgimento del servizio, di nuove e specifiche competenze nel settore dei servizi culturali, utili anche ai fini di una futura collocazione occupazionale
- acquisizione di spazi di autonomia in relazione alle attività oggetto del progetto

Obiettivi specifici relativi all'Ente proponente

- implementazione e miglioramento qualitativo dei servizi di promozione culturale già attivati dall'Ente
- attivazione di un canale di comunicazione ed interscambio con il mondo giovanile, al fine di creare, tramite la promozione della cooperazione intergenerazionale, occasioni di confronto, di scambio di idee ed opinioni, che contribuiscano a migliorare/rinnovare gli interventi posti in essere dall'Ente proponente a vantaggio della società civile

Obiettivi specifici relativi alla Comunità territoriale di appartenenza

- stimolare l'attivazione di risorse volontarie
- offrire ai giovani una modalità formativa innovativa
- dare ai giovani l'opportunità di conoscere il mondo del sociale e del volontariato
- favorire e stimolare la partecipazione e il senso civico dei giovani
- favorire l'integrazione sociale e culturale, sollecitando i cittadini e la collettività sui temi della solidarietà, con funzione di prevenzione.

Obiettivi specifici sui contenuti progettuali

L'impegno del soggetto proponente vuole, dunque, essere rivolto alla generale finalità di dar vita ad un progetto culturale territorialmente esteso, che abbia un alto grado di incidenza nell'ambito regionale, mirato - attraverso il recupero di un rivelante 'pezzo' della cultura, delle tradizioni e dell'economia locale - alla conoscenza di tale patrimonio identitario, nonché alla crescita dell'offerta territoriale e della relativa utenza, attraverso il perseguimento degli obiettivi di:

- valorizzazione del patrimonio materiale ed immateriale legato alla 'dieta mediterranea' e al suo complesso di produzioni, con individuazione degli elementi caratteristici e conseguente azione di recupero finalizzata alla sua salvaguardia, tutela e divulgazione;
- riversamento conservativo e catalogazione di documenti di significativa importanza sul patrimonio della cultura alimentare locale, attraverso l'utilizzo delle tecnologie informatiche e multimediali, e la realizzazione di archivi fisici e virtuali che possano essere ulteriormente arricchiti nel corso del tempo e integrati con l'acquisizione di ulteriori fonti di informazione;
- reinterpretazione delle risorse e del materiale acquisito per dare la possibilità ai giovani di integrarsi più rapidamente nell'opera di apprendimento delle tecniche e delle informazioni fornite dalla generazione degli anziani, depositaria delle identità immateriali, anche attraverso lo sviluppo nei giovani della capacità di usare in modo integrato le nuove tecnologie, con la predisposizione di azioni che utilizzino i linguaggi propri delle nuove generazioni nel reinterpretare il patrimonio immateriale e "invisibile";
- coinvolgimento di un vasto bacino di utenza attraverso azioni mirate di divulgazione che consentano la riscoperta e la valorizzazione del patrimonio immateriale del territorio e dei contesti culturali di riferimento;
- diffusione dei saperi immateriali tradizionali e riduzione del *digital divide* tra le fasce d'età coinvolte attraverso la traduzione degli stessi nei linguaggi contemporanei, mediante la realizzazione di produzioni editoriali, abbinate ai supporti digitali aventi ad oggetto materiali particolarmente rappresentativi delle aree di riferimento, e la possibilità di partecipare ad eventi culturali che abbiano lo scopo di animare il territorio e promuovere la conoscenza su un target di fruizione ampio del patrimonio riscoperto;
- favorire e promuovere l'incontro tra realtà produttive di eccellenza e mondo della ristorazione per creare i presupposti di una reale sinergia di intenti e di interessi territoriali e favorire la divulgazione della Dieta Mediterranea nelle sue componenti principali;
- orientare iniziative di cooperazione nel settore della ristorazione in modo da creare un'offerta territoriale credibile, autentica, riconoscibile e sostenibile (circuiti dei "ristoranti della Dieta Mediterranea").

Ed inoltre:

Favorire la creazione di occasioni di animazione territoriale, per le attività culturali e ricreative in genere, attraverso cui sviluppare un sentimento di comunità che porta all'affermazione

- del senso “del noi” (identificazione degli uni con gli altri – attenzione non un “noi” contrapposto ad un “voi” od ad un “loro”, ma un “noi” a sfoglie di cipolla, che partendo da un nucleo si espande fino a contenere tutti);
- del senso “del ruolo” (funzioni che ogni individuo assolve nella comunità);
- del senso “di dipendenza” (legame – bidirezionale – dell’individuo alla collettività).

Tendere ad un effetto di socializzazione che permetta di:

- favorire l’incontro tra i giovani partecipanti e il sistema territoriale di riferimento, per favorire l’esperienza di gruppo e la crescita personale dei volontari;
- infondere fiducia a livello locale;
- mobilitare gli operatori ed attuare campagne di comunicazione e di visibilità in merito alle decisioni adottate ed alle azioni previste al fine di dare contenuto integrato ad una serie di iniziative, apparentemente senza legame fra di loro.

Stimolare la riappropriazione culturale e promuovere l’animazione territoriale e gli spazi di sviluppo, utilizzando contenuti e strumenti, mediante il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati (autogestione non solo della domanda, ma anche dell’offerta di cultura). Le attività che vi sono associate non richiedono un’infrastrutturazione complessa e sono percepite positivamente come “nuove industrie” (non inquinanti, forte domanda collegata al tempo libero, conoscenza di realtà “diverse”).

Creare una cultura del territorio e della gestione sostenibile delle sue risorse. La corretta gestione delle potenzialità attrattive del Parco Nazionale del Cilento e del Vallo di Diano, la cui estensione interessa quasi per intero la superficie complessiva dell’area d’intervento e ne rappresenta il vero elemento distintivo, costituisce per la collettività locale la principale sfida degli anni a venire e l’elemento fondamentale su cui far leva per sviluppare il territorio in maniera competitiva. Il potenziale del territorio è connesso soprattutto al suo patrimonio naturale, alla qualità del paesaggio, dei centri minori e dei monumenti, alla loro fruibilità e alla vivacità della cultura locale. La valorizzazione di questa diversità del territorio, intesa quale specifica configurazione di *paesaggio vivente*, costituisce il contenuto di uno specifico bisogno di crescita culturale dell’area d’intervento. Occorre, pertanto, creare le condizioni culturali per accrescere tra i ragazzi e i giovani, e nella popolazione residente in generale, la consapevolezza ambientale e delle proprie radici culturali, al fine di favorire la valorizzazione delle risorse naturali e culturali in chiave economica attraverso comportamenti rispettosi dell’ambiente nella gestione delle attività. L’appropriazione dell’identità territoriale in particolare da parte dei giovani rappresenta un obiettivo di importanza strategica per radicare nelle nuove risorse professionali un’estetica del vivere in sintonia con la storia e la natura dei luoghi, e giungere ad uno sviluppo rispettoso dei caratteri ambientali e tradizionali che hanno regolato gli equilibri del paesaggio, delle coltivazioni e degli insediamenti. Il riappropriarsi della propria storia e civiltà da parte delle nuove generazioni, anche e soprattutto in relazione a chiare motivazioni economiche, costituisce, in tal senso, il primo segnale di crescita e un momento fondamentale ed indispensabile per dare forza e concretezza alle azioni di sviluppo in atto sul territorio. D’altronde, insieme ai servizi turistici, e a quelli socio-assistenziali, i servizi culturali ed ambientali sono fra i 19 settori di offerta occupazionale suscettibili di soddisfare le nuove esigenze, partendo dalle indicazioni della Commissione Europea (già dal Libro Bianco di J. Delors “Crescita, competitività, occupazione”, ma anche nei patti ed accordi a più riprese sottoscritti da Governo e parti sociali, il Libro Verde dell’Unione Europea sui nuovi giacimenti occupazionali, le molte risoluzioni del Parlamento europeo). Il turismo, la valorizzazione del patrimonio culturale ed ambientale, individuati dal Libro Bianco tra i “servizi culturali e del tempo libero”, aprono, inoltre, interessanti prospettive anche

nell'ottica delle pari opportunità, in quanto per tali settori può costituire notevole valore aggiunto l'apporto della specificità femminile in termini di capacità e competenze.

- 8) *Descrizione del progetto e tipologia dell'intervento che definisca in modo puntuale le attività previste dal progetto con particolare riferimento a quelle dei volontari in servizio civile nazionale, nonché le risorse umane dal punto di vista sia qualitativo che quantitativo:*

8.1 Complesso delle attività previste per il raggiungimento degli obiettivi

L'individuazione degli ambiti d'intervento del progetto ha preso le mosse dalla considerazione che nella patria della Dieta Mediterranea [cfr. punto 6 - analisi di contesto] rischia di diventare "invisibile" tutto il patrimonio "autentico" di conoscenze e di maestria artigianale legato a quello 'stile di vita', dall'etimo greco *δίαιτα*, inteso come l'insieme delle pratiche, delle rappresentazioni, delle espressioni, delle conoscenze, delle abilità, dei saperi e degli spazi culturali con i quali le popolazioni del Mediterraneo hanno creato e ricreato nel corso dei secoli una sintesi tra l'ambiente culturale, l'organizzazione sociale, l'universo mitico e religioso intorno al mangiare. Un modello alimentare che oggi nel mondo viene caldeggiato dai nutrizionisti come la ricetta di lunga vita, ma che spesso viene anche confuso e omologato con sbrigative ricette che con la dieta dei "mangiafoglie", come Ancel Keys aveva ribattezzato i cilentani, non hanno nulla a che vedere.

E' ormai invisibile agli occhi e alla percezione in particolare delle nuove generazioni tutto il bagaglio esperienziale dei nostri padri, dei nostri nonni, ultimi depositari di irriproducibili memorie, da recuperare e 'valorizzare', mettere - cioè - in valore anche rispetto a circuiti economici ed occupazionali, oltre che culturali.

Quello della cultura alimentare locale è un patrimonio che, di fatto invisibile, il territorio del Cilento non può permettersi di perdere, proprio ora che i riflettori del mondo intero sono puntati su quel coacervo di produzioni ed elementi immateriali rubricato come 'dieta mediterranea'. Un patrimonio che, senza percorrere anacronistiche vie di ritorno al passato, bisogna far rivivere, utilizzandolo per la ri-costruzione di nuove forme di attività produttive, preceduta da un lavoro di recupero dell'identità di un'area ricchissima, che deve ambire ad utilizzare queste risorse costruendo percorsi virtuosi.

Rivitalizzare antiche e dimenticate usanze che hanno rappresentato la storia delle nostre realtà contadine è un'operazione affascinante e una sfida da raccogliere con entusiasmo: i prodotti e i loro metodi di preparazione e trasformazione vanno posti alla base di un rivitalizzante impulso ad attività produttive - legate al comparto agroalimentare e alla ristorazione - altamente sostenibili e di immenso e incomparabile valore culturale, attraverso le quali una semplice pietanza diventa un momento di educazione al gusto e di promozione dell'identità di un territorio.

Il progetto, dunque, intende favorire **il recupero, la conservazione, la valorizzazione del patrimonio immateriale di tradizioni gastronomiche e culturali legati al contesto della Dieta Mediterranea** che, nonostante sia diventata Patrimonio dell'Unesco, corre il rischio di divenire, presso i territori del Cilento, solo uno slogan privo di qualsiasi riferimento significativo e un'occasione persa per l'implementazione di attività economiche in un contesto fortemente penalizzato dallo spopolamento dei piccoli centri urbani, dall'abbandono delle risorse rurali e dalla reale mancanza di alternative occupazionali.

Le operazioni di recupero di questo patrimonio saranno attuate mediante la **ricerca-azione** sul territorio di tutte le componenti che possano, in qualche maniera, aiutare a ricomporre il puzzle di dati e informazioni attraverso **interviste, visite a comunità rurali, riprese**

filmate e fotografiche, consultazioni di archivi, e trasformando il materiale acquisito in **output** accessibili al grande pubblico, in particolare ai giovani e ai turisti in transito nell'area, attraverso la sua **digitalizzazione** e la trasposizione in un **archivio digitale interattivo** di tutto quanto ruota intorno al giacimento gastronomico locale: fra le varie applicazioni dei risultati progettuali, è, infatti, prevista la creazione di uno showroom virtuale (sitoweb) in cui confluiranno i contenuti raccolti nella ricerca-azione, riproposti attraverso videoclip, immagini, file di testo - che ruotano intorno all'offerta gastronomica del territorio:

- storia e tradizioni
- proprietà organolettiche delle pietanze
- menù a km 0
- metodi di produzione e trasformazione (ricette)
- produzioni a marchio di qualità (dop, igp, doc, igt, stg)
- prodotti tipici
- aziende produttrici.

La divulgazione del grande patrimonio gastronomico legato al mondo contadino, espressione della storia e della cultura di questi territori, rappresenta un'occasione irripetibile per stimolare e accompagnare la valorizzazione delle risorse rurali in quanto nuova frontiera delle prossime politiche occupazionali e di difesa dell'ambiente, uno stimolo a creare un rapporto nuovo con la terra e con la tutela della natura scandito dai ritmi delle coltivazioni autoctone e un nuovo rapporto di processi produttivi ad esse riconducibili. Il progetto è importante anche ai fini della **valorizzazione dell'identità nazionale** attraverso la riscoperta delle radici locali e dei percorsi che ci hanno traghettato in questo secolo. E di certo rappresenta un tema in cui è possibile aprire un tavolo di **confronto fra gli anziani** detentori della tradizione e **i giovani** perchè avvenga, anche attraverso l'uso delle nuove tecnologie, un *passaggio* - formale e sostanziale - *di testimone*.

L'uso delle tecnologie in questo contesto serve a facilitare il recupero, la tutela e la conservazione di questo grande patrimonio; ai più giovani è assegnato il compito di reinterpretare, usando creatività e abilità nell'uso delle nuove tecnologie, le tradizioni del loro territorio.

Dal punto di vista 'cronoprogrammatico', nella fase iniziale, dopo la verifica degli obiettivi progettuali e la "presa in carico" - da parte degli operatori locali - delle unità di volontari attribuite, si procederà alla ricognizione delle risorse da rendere oggetto di valorizzazione e promozione, destinandovi i volontari in considerazione delle attitudini e delle motivazioni individuali, al fine di ottimizzarne il rendimento.

In dettaglio, la tempistica del piano e la relativa articolazione saranno così scadenzate:

FASE PREPARATORIA

Entro le prime due settimane

- o Accoglienza e primo approccio formativo con i volontari di servizio civile
- o Organizzazione dello staff operativo
- o Organizzazione e programmazione delle attività e di tutte le risorse logistiche, economiche, strumentali, umane
- o Organizzazione e attivazione di un servizio di accompagnamento per i volontari
- o Attivazione di un raccordo con gli enti e le associazioni operanti sul territorio bersaglio
- o Organizzazione di tempi e modalità di lavoro con suddivisione dei ruoli e distribuzione dei compiti
- o Progettazione esecutiva della formazione (generale e specifica) e start delle attività
- o Riunioni di monitoraggio e verifica delle azioni svolte
- o Attività di problem solving

FASE REALIZZATIVA

Entro il primo mese

- o Pubblicità dell'iniziativa anche a mezzo stampa e TV locali
- o Primo contatto con l'utenza con raccolta dati utili alla programmazione di

FASE REALIZZATIVA													
o Formazione generale													
o Formazione specifica													
o Promozione e pubblicizzazione													
o Implementazione delle attività previste (ricerca-azione creazione database produzione materiali [video, foto, testi] realizzazione sito web)													
o Riunioni di coordinamento													
o Monitoraggio interno													
o Bilancio delle attività													
o Disseminazione dei risultati													
o Valutazione finale													

8.2 Risorse umane complessive necessarie per l'espletamento delle attività previste, con la specifica delle professionalità impegnate e la loro attinenza con le predette attività

Le risorse umane complessivamente coinvolte per l'attuazione del progetto - ad esclusione, come richiesto dal Prontuario, di OLP, formatori, selettore, esperto monitoraggio, e atteso che i ruoli di progettista ed esperto in sviluppo locale confluiscono nella stessa persona, come pure quelli di responsabile amministrativo e responsabile informatico - saranno in numero di 10 unità, con le seguenti mansioni:

fase	ruolo	n°	inquadramento
progettuale	progettista	1	dipendente [distaccato]
pre-esecutiva	staff operativo al completo per operazioni di progettazione esecutiva e planning attività	10	dipendenti e volontari
esecutiva	esperti in sviluppo locale, antropologia culturale, produzioni agroalimentari	3	dipendenti [distaccati]
	responsabile biblioteca	1	dipendente
	esperto in comunicazione	1	dipendente [distaccato]
	esperto in servizi per la ristorazione	1	volontario [partner]
	esperto in agricoltura biologica, tipica e di qualità	1	volontario [partner]
tutte	responsabile amministrativo/segreteria	1	dipendente
	responsabile informatico	1	dipendente
	referenti istituzionali / responsabili di progetto	2	volontari

8.3 Ruolo ed attività previste per i volontari nell'ambito del progetto

I volontari saranno di supporto allo staff della Fondazione Alario in tutte le fasi di attuazione del progetto. In particolare le attività nelle quali saranno impegnati sono le seguenti:

- individuazione dei prodotti e delle preparazioni che costituiranno i contenuti della ricerca
- individuazione delle associazioni, dei gruppi del terzo settore, delle scuole e delle istituzioni, testimonial da coinvolgere nella ricerca e nelle attività
- ricerca-azione *on field* tramite interviste a piccole realtà artigianali e alle persone più anziane per raccolta di informazioni e testimonianze, realizzazione di fotografie, filmati di ricette o preparazioni tradizionali (es. mungitura di animali e relativa

trasformazione del latte in formaggio)

- ricerca-azione *on desk* tramite consultazione di archivi, bibliografia specialistica, materiale documentale sui contenuti del progetto
- catalogazione e trasformazione del materiale raccolto in supporti digitali al fine di predisporre l'impiego diffuso e in risposta a più fini: sito internet, atlante virtuale delle tradizioni e dei mestieri legati alla 'dieta mediterranea', proiezioni in occasione di eventi promozionali, etc.
- organizzazione di attività di animazione territoriale, tra cui laboratori gastronomici, per trasferimento di know how dei metodi di preparazione dei cibi, anche nella riproposizione dei loro abbinamenti alla stagionalità e alle festività (menù di natale, menù di carnevale, menù di pasqua, tradizione dell'Ascensione, etc.)
- collaborazione con l'addetto stampa per diffondere il progetto
- realizzazione di brochures e materiali didattico-informativi
- supporto logistico nell'organizzazione di eventi correlati
- aggiornamento del sito web istituzionale pagina Servizio Civile

- 9) *Numero dei volontari da impiegare nel progetto:*
- 10) *Numero posti con vitto e alloggio:*
- 11) *Numero posti senza vitto e alloggio:*
- 12) *Numero posti con solo vitto:*
- 13) *Numero ore di servizio settimanali dei volontari, ovvero monte ore annuo:*
- 14) *Giorni di servizio a settimana dei volontari (minimo 5, massimo 6) :*
- 15) *Eventuali particolari obblighi dei volontari durante il periodo di servizio:*

I volontari del Servizio Civile, al fine di un miglior espletamento delle attività progettuali, devono garantire disponibilità a:

- spostarsi sul territorio interessato dal progetto
- adottare flessibilità oraria ed eventuale turnazione (turni antimeridiani e/o pomeridiani) in base alle diverse esigenze di servizio [ove richiesto, prestando servizio in orario serale e in giorni festivi in occasione di organizzazione di eventi culturali]
- effettuare missioni e trasferimenti anche in luoghi diversi dalla sede di servizio o fuori regione, e anche nell'ambito della stessa giornata
- guidare un mezzo dell'Ente o a disposizione dell'Ente se in possesso di patente di guida di tipo B
- assolvere con diligenza le mansioni affidate.

Saranno, inoltre, obbligati al rispetto della privacy, degli orari e del regolamento interno.

- 16) *Sede/i di attuazione del progetto, Operatori Locali di Progetto e Responsabili Locali di Ente Accreditato:*

Fondazione Alario per Elea-Velia | Ascea (SA)
codice identificativo sede 113398
n° volontari 6
Operatore Locale di Progetto → Maria Rosaria Nese

17) *Eventuali attività di promozione e sensibilizzazione del servizio civile nazionale:*

Oltre all'obbligatoria inserzione sul sito della Fondazione, attualmente presente su internet all'url www.fondazionealario.it, con una pagina inizialmente dedicata alla pubblicizzazione del bando e successivamente curata dagli stessi volontari per la messa in rete delle azioni progettuali e dei relativi risultati, il progetto troverà adeguata divulgazione attraverso apposita campagna promozionale su testate giornalistiche di carta stampata (riviste e quotidiani, tra cui l'organo di informazione mensile della Fondazione 'Il Paradosso') e radio-televisive, a mezzo spot pubblicitari, volantini, newsletters, affissioni nelle bacheche istituzionali e pubbliche (albi pretori, sportelli informagiovani, forum comunali giovanili, università), nonché attraverso le più popolari community (facebook, twitter, google+, whatsapp) che ne permettano l'adeguata pubblicizzazione e la fruizione più immediata da parte dell'utenza, sia ai fini della partecipazione alle selezioni, sia all'ulteriore scopo di sensibilizzare i ragazzi alle tematiche e alle finalità del Servizio Civile.

In particolare, si prevede di veicolare le attività di promozione attraverso la rete degli Sportelli Informagiovani e il relativo sito, con newsletter da distribuire alle mailing list di giovani fra i 18 e i 28 anni.

Nello specifico, le attività di promo-pubblicizzazione copriranno un totale di **minimo 30 ore** così suddivise:

Predisposizione materiali informativi cartacei e on line

- pubblicazione del progetto sul sito web/pagine community della Fondazione Alario
- predisposizione di materiale informativo-promozionale sul Servizio civile nazionale da divulgare [manifesti, volantini]

totale: ore 5

Promozione

- informazione veicolata ai centri Informagiovani dei comuni della Provincia/Regione
- campagne di mailing

totale ore: 10 ore

Incontri - eventi

- attività di informazione specificamente diretta agli studenti delle scuole medie superiori della Regione
- attività di informazione nei saloni di orientamento alle matricole
- campagne informative, incontri e divulgazione del materiale promozionale presso parrocchie, associazioni e luoghi di aggregazione giovanile

totale: 15 ore

18) *Criteri e modalità di selezione dei volontari:*

Pur nel rispetto dell'approccio valutativo suggerito dai Criteri elaborati dall'UNSC con determinazione del Direttore Generale dell'11 giugno 2009, n. 173, l'Ente ha elaborato un **autonomo sistema**, con caratteri di completezza e coerenza con le esigenze poste dall'attività progettuali.

In particolare, in ottica di differenziazione dalle modalità adottate da quelle dei richiamati Criteri, si è eliminata la ridondanza della valutazione delle esperienze pregresse (che, per il sistema adottato dall'UNSC, trovano valorizzazione - con attribuzione di punteggi - sia in sede di valutazione titoli, sia in sede di colloquio), optando - in fase di colloquio selettivo - per la scelta di ulteriori e differenti fattori da sottoporre al vaglio dei selettori.

Come evidenziato nell'allegato '**Criteri e modalità di selezione dei volontari**' riportato in appendice, a cui si rimanda per il dettaglio dei fattori e delle relative modalità di valutazione, e che sarà uno specifico allegato del bando, la valutazione avviene in due parti: la prima avente ad oggetto il curriculum relativamente ai fattori di valutazione inerenti le precedenti esperienze maturate, e i titoli di studio, professionali e altre conoscenze e competenze ritenute rilevanti ai fini dell'espletamento delle attività progettuali; la seconda attinente il colloquio, con una batteria di fattori che restituiscono il profilo motivazionale del

candidato. Sia la prima che la seconda parte possono totalizzare un massimo di 50 punti ciascuna, di cui almeno 25 da riferirsi ai fattori valutati in sede di colloquio. I criteri di valutazione saranno resi noti ai candidati, con adeguate forme di pubblicità, in allegato al bando e prima delle prove selettive.

19) *Eventuali requisiti richiesti ai candidati per la partecipazione al progetto oltre quelli richiesti dalla legge 6 marzo 2001, n. 64:*

Attitudine alle attività del progetto documentata da curriculum e da verificare in sede di colloquio
Elevate competenze informatiche
Possesso di patente auto

20) *Risorse tecniche e strumentali necessarie per l'attuazione del progetto:*

I volontari - per la gestione delle attività progettuali - avranno a disposizione le dotazioni telematiche del laboratorio informatico di cui la Fondazione dispone, con

- una postazione PC per ciascun volontario - collegata in wireless, e completa di stampante laser e scanner di rete, casse, software applicativi di videoscrittura, fogli di calcolo, elaborazione immagini
- videocamera
- macchina fotografica digitale
- videoproiettore
- collegamenti ad internet
- fotocopiatore

e quant'altro - fra materiale di consumo (carta, toner, materiale di cancelleria) ed utenze elettriche e telefoniche - di volta in volta occorrente per l'attuazione del progetto. Saranno, inoltre, a loro disposizione le strutture della Fondazione, che dispone di un complesso dotato di anfiteatro all'aperto, cineteatro-auditorium a 300 posti con attrezzature digitali, biblioteca, foresteria, sale riunioni e ampi spazi sia interni che esterni per attività aggregative, sociali, culturali.

Di tali risorse strutturali, strumentali e tecniche si evidenzia l'adeguatezza rispetto agli obiettivi, attesa la loro consistenza numerica e funzionale in relazione al tipo di attività che i volontari andranno a svolgere (creazione database, libri, materiale d'archivio; valorizzazione risorse con riprese video-fotografiche, realizzazione stampe digitali di testi e fotografie, navigazione in internet per reperimento dati e consultazione siti d'interesse, creazione sito web; presentazione delle attività e disseminazione di risultati; etc.)

CARATTERISTICHE DELLE CONOSCENZE ACQUISIBILI

21) *Competenze e professionalità acquisibili dai volontari durante l'espletamento del servizio, certificabili e validi ai fini del curriculum vitae:*

Data la natura delle attività proposte, le competenze acquisibili dai volontari riguarderanno la capacità di lavorare in team, la gestione di interventi di aggregazione e animazione, l'ideazione e creazione di eventi e programmi culturali. Pertanto, fra le unità formative capitalizzabili, saranno acquisibili competenze in:

- Utilizzo degli strumenti informatici
- Back office e Front office
- Conoscenze delle dinamiche sociali
- Competenze relazionali e comunicative
- Conoscenze inerenti l'utilizzo di strumenti e tecniche per la valorizzazione del

- territorio e delle risorse
- Problem solving
- Lingua inglese

Il soggetto proponente riconoscerà e certificherà le competenze acquisite per quanto di propria pertinenza, attestando lo svolgimento delle attività come organismo di formazione accreditato e certificato.

Formazione generale dei volontari

22) Sede di realizzazione:

La formazione dei volontari sarà svolta presso la sede di assegnazione dei volontari, che - tra l'altro - è ente accreditato per attività di formazione continua, professionale, e alta formazione, iscritto all'albo regionale, e con sistema di gestione della qualità certificato ISO 9001:2008 per i servizi di progettazione ed erogazione di percorsi formativi.

23) Modalità di attuazione:

La formazione sarà effettuata in proprio dalla Fondazione Alario, con la figura accreditata del formatore di cui l'ente dispone [che ove lo ritenga necessario potrà scegliere di essere affiancato da esperti - come previsto dal paragrafo 2 delle Linee Guida per la formazione generale dei volontari (di cui al Decreto del Capo del Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile Nazionale del 19 luglio 2013)], e garantirà ai volontari l'acquisizione di conoscenze, competenze, capacità ed abilità utili al miglior svolgimento del progetto, al fine di:

- favorire la crescita di capacità personali per l'inserimento proficuo nel programma e nel servizio specifico, attraverso lo stimolo a saper affrontare realtà nuove, saper superare ostacoli, saper risolvere situazioni problematiche
- fornire elementi e strumenti per la comprensione e l'azione nel contesto specifico di svolgimento del servizio, abituando i partecipanti a saper individuare prospettive ed opportunità presenti nel proprio ambiente di riferimento
- far crescere capacità di progettazione e lavoro di staff, attraverso l'acquisizione di competenze trasversali quali il saper collaborare, il saper costruire e scoprire attività piacevoli, il saper elaborare piani e progetti, il saper organizzare e gestire attività, il saper assumere responsabilità
- stimolare la crescita personale, professionale e relazionale, anche orientando alla conoscenza su dove e come poter sviluppare le proprie capacità
- facilitare l'acquisizione di strumenti facilmente spendibili sul mercato del lavoro
- agevolare l'analisi delle esperienze e delle aspettative
- stimolare processi di comunicazione
- orientare alla gestione dei conflitti
- fornire competenze per lo svolgimento di lavori di staff, per la gestione dei servizi di segreteria e di pubbliche relazioni, per la gestione delle risorse umane
- produrre l'acquisizione di nozioni generali circa i diritti e i doveri del volontario in servizio civile
- educare alla cittadinanza

24) Ricorso a sistemi di formazione verificati in sede di accreditamento ed eventuale indicazione dell'Ente di 1^ classe dal quale è stato acquisito il servizio:

NO

25) Tecniche e metodologie di realizzazione previste:

Il progetto formativo prevede metodologie che vertono non solo sulle lezioni frontali, ma pure su esercitazioni applicative, ricerche, lavori di gruppo, che favoriscano il contatto diretto fra i giovani volontari e la comunicazione diretta delle esperienze.

In particolare, nel corso del progetto, in considerazione dell'importanza che il percorso di Servizio Civile può rappresentare per la crescita personale dei partecipanti, il formatore curerà - nelle attività di formazione generale - oltre all'erogazione dei moduli inerenti le caratteristiche e l'ordinamento del Servizio Civile e la comunicazione nel contesto lavorativo, lo svolgimento del **bilancio di competenze** come **metodologia personalizzata di orientamento**, che consente di facilitare la consapevolezza dell'individuo sulle proprie competenze professionali, personali e sulle proprie potenzialità, con l'obiettivo di costruire un progetto di sviluppo formativo e/o professionale.

Il "bilancio di competenze", infatti, consiste in un'azione di orientamento che consente ai partecipanti, attraverso colloqui, interviste, test, prove individuali e attività di gruppo con uno staff di esperti competenti in diversi e specifici aspetti, di analizzare, valutare e documentare tutte le proprie competenze e potenzialità valorizzabili nell'ambito di un proprio progetto formativo/professionale e di vita.

La competenza, quindi, si configura come qualità professionale di un individuo, fondata non solo sulla sommatoria delle sue conoscenze, capacità e abilità con le doti personali, ma anche e soprattutto sui modi con i quali questo insieme di caratteristiche si manifesta in situazioni di lavoro, sia esso lavoro di apprendimento o impegno operativo di qualsiasi tipo. Nell'adulto/a le competenze si formano a partire da tutta una serie di acquisizioni: l'istruzione e la formazione iniziale, l'esperienza professionale e l'esperienza sociale, ecc.. Ciò significa che la qualificazione si evolve nel tempo e comprende conoscenze, saper fare, saper essere, tanto riconosciute attraverso titoli e diplomi, che acquisite con l'esperienza di lavoro e di vita.

Il bilancio di competenze può consentire alla persona di accedere alla conoscenza / consapevolezza e alla "diagnosi" delle proprie competenze così da identificare e misurare:

- quanto acquisito da esperienze, in termini di capacità cognitive e di capacità sociali, culturali, relazionali ed emotive, verificando il proprio vissuto e le proprie motivazioni;
- quanto si è perduto e/o disimparato.

Il percorso di orientamento tiene, quindi, in considerazione la persona nella sua interezza, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione dell'individualità del soggetto nella sua complessità.

Nell'ambito del "bilancio" diviene possibile sperimentare un'alta garanzia di elementi strategici: il riconoscimento, la valutazione, la certificazione di competenze, abilità e saperi appresi attraverso l'esperienza lavorativa, l'impegno sociale e civile, le attività ludiche e del tempo libero. Validare e certificare le competenze è, pertanto, uno degli aspetti più significativi del bilancio poiché rappresenta un modo concreto di offrire strumenti efficaci ai soggetti coinvolti per interagire attivamente, e con una nuova fiducia ritrovata, sulle loro possibilità formative e/o lavorative.

Il soggetto fruitore dell'intervento deve poter riscrivere, attraverso l'aiuto di test e verifiche, un "nuovo" curriculum, che costituirà la base di un eventuale percorso formativo e/o lavorativo. Ciò al fine di acquisire gli strumenti necessari per orientarsi e concentrare le risorse su progetti lavorativi possibili e adeguati alle proprie caratteristiche, comprese quelle di genere.

Consegue che caratteristica fondamentale degli interventi di bilancio è la presa di coscienza, l'acquisizione di maggiore consapevolezza sulle proprie potenzialità.

Chi si accinge ad intraprendere questo tipo di intervento deve essere consapevole del fatto che gli individui coinvolti sono chiamati, attraverso un'analisi introspettiva, a rivedere le proprie esperienze, non solo lavorative, in funzione di un'evoluzione positiva.

Finalità:

Da quanto precisato deriva che il bilancio di competenze consente di:

- identificare competenze e potenzialità da investire nell'elaborazione/realizzazione di un progetto di inserimento formativo, professionale e sociale;
- acquisire autonome capacità di autovalutazione e scelta;
- sviluppare, rispetto a sé e al mercato del lavoro, quadri di riferimento socio-culturali e registri emotivi appropriati per investire sulla propria progettualità e affrontare positivamente situazioni di transizione/cambiamento;
- costruire un progetto di sviluppo formativo e professionale.

Metodologia:

- ⇒ Il bilancio delle competenze richiede la partecipazione diretta e attiva del soggetto che ne beneficia e che dovrà poter contribuire in prima persona alla gestione di tutte le fasi, anche nel caso dell'applicazione di strumenti di analisi e progettazione di tipo specialistico, non solo ricevendo informazioni e chiarimenti dettagliati su modalità, significato e conseguenze della loro applicazione, ma "assumendo responsabilità" rispetto alla loro strutturazione e applicazione;
- ⇒ il bilancio delle competenze dovrà prevedere una progettazione e una configurazione attuativa (fasi, calendari, tempi di applicazione, ecc.) omogenea rispetto al gruppo degli/le interessati/e e, nello stesso tempo, articolata in relazione alle situazioni individuali, al pregresso di ognuno e al preesistente contesto di formazione o di lavoro;
- ⇒ ogni procedura di bilancio "orientativo" delle competenze deve concludersi con la redazione di un, sia pur schematico e semplice, "progetto" condiviso da tutti i soggetti coinvolti nel processo (l'equipe di esperti, il soggetto beneficiario dell'intervento);
- ⇒ l'obiettivo che lo sottende è l'empowerment che consiste nell'aumentare l'autoconsapevolezza delle potenzialità dei soggetti coinvolti attraverso la valorizzazione degli elementi positivi, per migliorare la fiducia in se stessi/e e potenziare l'autostima.

26) Contenuti della formazione:

In coerenza con quanto richiesto dalla Linee guida per la formazione 2013, la formazione generale si configura come elemento strategico del sistema affinché il servizio civile nazionale consolidi la propria identità di "istituzione deputata alla difesa della Patria" intesa come dovere di salvaguardia e promozione dei valori costituzionali fondanti la comunità dei consociati e, quindi, di difesa della Repubblica e delle sue istituzioni, così come diseguate ed articolate nella Costituzione. Essa è altresì intesa come strumento necessario per :

- fornire ai giovani gli strumenti per vivere correttamente l'esperienza del servizio civile
- sviluppare all'interno degli Enti la cultura del servizio civile
- assicurare il carattere nazionale e unitario del servizio civile
- promuovere i valori ed i diritti universali dell'uomo.

I contenuti, pertanto, verteranno su argomenti riguardanti

- Le caratteristiche e l'ordinamento del servizio civile
- Principi, ordinamenti, storia dell'obiezione di coscienza
- La difesa della Patria come diritto/dovere costituzionali con mezzi non violenti. I diritti umani. Carta etica del servizio civile nazionale
- Forme di partecipazione attiva alla vita della società civile
- Lavorare in gruppo per ricercare e produrre risultati collettivi
- Concertare e negoziare soluzioni e risorse in situazione interpersonale e/o di gruppo

MODULO 1 - Valori e identità del SCN

1.1 L'identità del gruppo in formazione e patto formativo

1.2 Dall'obiezione di coscienza al SCN

1.3 Il dovere di difesa della Patria – difesa civile non armata e nonviolenta

1.4 La normativa vigente e la Carta di impegno etico

MODULO 2 - La cittadinanza attiva

2.1 La formazione civica

2.2 Le forme di cittadinanza

2.3 La protezione civile

2.4 La rappresentanza dei volontari nel servizio civile

MODULO 3 - Il giovane volontario nel sistema del servizio civile

3.1 Presentazione dell'ente

3.2 Il lavoro per progetti

3.3 L'organizzazione del servizio civile e le sue figure

3.4 Disciplina dei rapporti tra enti e volontari del servizio civile nazionale

3.5 Comunicazione interpersonale e gestione dei conflitti

In particolare, tale ultima unità didattica, in considerazione della sua valenza strategica rispetto alla creazione di un contesto lavorativo che dia luogo a corrette ed efficaci dinamiche di lavoro di gruppo, troverà uno sviluppo ulteriore rispetto al modulo obbligatorio previsto dalle linee guida, secondo la seguente articolazione:

MODULO 4 - Comunicare nel contesto lavorativo

4.1 La comunicazione interpersonale

- Elementi della comunicazione
- Stili comunicativi (ingiuntivo, evocativo ed indicativo)
- Lo stile nella comunicazione

4.2 - La comunicazione nel contesto lavorativo

- Elementi per valutare il contesto lavorativo
- Strategie comunicative
- Costruzione di messaggi (coerenza e coesione di un testo orale e /o scritto)
- Strumenti e tecniche per comunicare nel gruppo di lavoro (controllo ansia, tono voce, pause, ascolto attivo)
- Strutture dei ruoli e funzioni di leadership
- Public relations

4.3 - Le dinamiche nelle relazioni di gruppo

- La componente relazionale nei gruppi ed i meccanismi che ne regolano i rapporti
- La triangolazione, il capro espiatorio, la comunicazione ed il dialogo nel gruppo

4.4 - Convenzioni e regole relazionali

- Comportamenti generatori di conflitti
- Dinamiche intergruppo e conflittualità

4.5 - Stili di negoziazione e gestione efficace dei conflitti

- Metodi e tecniche per negoziare
- Argomentazione e persuasione
- Processi di accomodamento e risoluzione dei conflitti

A conclusione di tale modulo i volontari devono essere consapevoli dei ruoli e degli stili comunicativi. In particolare devono acquisire le seguenti competenze:

- riconoscere le proprie modalità di comunicazione verbale e non verbale e valutarne gli effetti
- essere in grado di mettere in pratica i meccanismi che regolano il processo di comunicazione
- riconoscere lo stile comunicativo adottato e valutare gli effetti sul comportamento degli interlocutori/trici
- saper valutare il contesto lavorativo per saper individuare le strategie comunicative più opportune e il codice più appropriato
- costruire messaggi chiari e comprensibili utilizzando la forma scritta e saper

- decodificare efficacemente messaggi che utilizzano la forma scritta
- costruire messaggi chiari e comprensibili mediati da strumenti informatici e telematici e saper decodificare efficacemente messaggi mediati da strumenti informatici e telematici
- essere in grado di gestire situazioni comunicative di varia natura e con soggetti diversi anche per genere
- essere in grado di risolvere eventuali problemi connessi alla comunicazione lavorativa
- essere in grado di valutare le caratteristiche dell'interlocutore e le sue aspettative per entrare in sintonia
- essere in grado di valutare situazioni di conflitto interpersonale e di gruppo
- essere in grado di differenziare modalità e stili di negoziazione in relazione al contesto lavorativo
- essere in grado di fronteggiare situazioni di conflitto e gestire efficacemente le diverse modalità di approccio comportamentale

Metodologie formative:

- role playing
- simulazioni in laboratorio, assistite anche da strumenti audiovisivi ed informatici
- riflessione metacognitiva, per aumentare la consapevolezza delle proprie modalità comunicative
- l'attività di gruppo come strumento di apprendimento individuale e di rapporto interpersonale e sociale
- l'utilizzo del gruppo come strumento di lavoro fondamentale, in quanto ambito di apprendimento individuale e di rapporto interpersonale e sociale
- un utilizzo privilegiato del metodo esperienziale (esperienza, analisi/riflessione, generalizzazione) con brevi quadri di sintesi che facilitino la concettualizzazione delle esperienze
- l'uso di esercitazioni strutturate
- casi di problem solving e simulazioni assistite

27) *Durata:*

Complessive **50 ore**

Formazione specifica (relativa al singolo progetto) dei volontari

28) *Sede di realizzazione:*

Come quella generale, la formazione specifica sarà svolta presso la sede di assegnazione dei volontari, che - tra l'altro - è ente accreditato per attività di formazione continua, professionale, e alta formazione, iscritto all'albo regionale, e con sistema di gestione della qualità certificato ISO 9001:2008 per i servizi di progettazione ed erogazione di percorsi formativi.

29) *Modalità di attuazione:*

La formazione sarà effettuata **in proprio** dalla Fondazione Alario, con formatori dell'ente, che garantiranno ai volontari l'acquisizione di conoscenze, competenze, capacità ed abilità utili al miglior svolgimento del progetto nel settore della **promozione del patrimonio culturale** e specificamente della **valorizzazione di storie e culturali locali**, al fine di:

- favorire la valorizzazione, la tutela e la maggiore fruizione delle risorse culturali dell'area
- consolidare, estendere e qualificare le azioni di salvaguardia e valorizzazione del patrimonio archeologico, artistico, storico-architettonico e paesaggistico del contesto di riferimento

- qualificare le azioni relative alle attività di aggregazione e di animazione culturale, quale strumento di sviluppo economico del territorio
- migliorare la qualità dei servizi a favore delle categorie deboli
- sviluppare l'imprenditorialità e la crescita delle organizzazioni legate alle tematiche del progetto
- creare le condizioni e favorire la creazione di strutture ad alta specializzazione per la gestione di interventi di promozione territoriale
- sviluppare attività di formazione per la riqualificazione e la creazione di competenze legate alle attività progettuali
- realizzare sistemi a rete e circuiti territoriali in grado di ottimizzare l'efficacia dei servizi e delle attività

30) *Tecniche e metodologie di realizzazione previste:*

Il percorso di apprendimento proposto dal presente progetto si presenta aperto, strutturato cioè in modo da consentire, sulla base delle propensioni individuali, professionali e culturali, una diversificazione nei contenuti tendendo conto della varietà di compiti e mansioni che i volontari possono rivestire nei vari piani d'attuazione.

Inoltre, considerata la concretezza del ruolo dei volontari si è ritenuto opportuno impiegare, durante tutto l'arco dell'intervento formativo specifico, delle metodologie attive, capaci di favorire l'apprendimento garantendo allo stesso tempo una formazione di qualità. Le singole metodologie verranno messe in campo nel contesto d'aula, di laboratorio e nelle esercitazioni, e si sostanziano nell'utilizzo dei seguenti metodi:

1. Casi
2. Esercitazione applicativa
3. Esposizione
4. Laboratorio esperenziale
5. Outdoor training
6. Ricerca d'aula
7. Ricerca sul campo
8. Discussione di gruppo
9. Role playing
10. Training on the job
11. T-group

CASI

Gli *study-cases* consistono nella presentazione ai partecipanti di una problematica concreta, un resoconto tratto dalla realtà, una storia o un evento, che richiede una diagnosi delle cause sottostanti, o un'analisi degli elementi rilevanti, o la presa delle decisioni più idonee e coerenti con la situazione.

Lo scopo non è trovare la soluzione al problema, quanto piuttosto acquisire dimestichezza con il processo mentale di diagnosi e decisione, al fine di consentire all'allievo di sviluppare la capacità di analisi, di previsione, di decisione e di distinzione tra sintomi e cause, e di valutare ed organizzare criticamente le informazioni, dando vita ad ipotesi interpretative della realtà e affidamento della capacità di previsione dei possibili sviluppi di situazioni complesse, ed incrementando la capacità di controllo, di dialogo e di confronto costruttivo con le opinioni altrui.

ESERCITAZIONE APPLICATIVA

L'esercitazione applicativa è il momento pratico della formazione. E' la presentazione di uno o più compiti che devono essere analizzati e svolti a livello individuale o di piccoli gruppi. Tali compiti/esercitazioni consistono nel rispondere ad una serie di domande, nell'applicare a livello pratico tecniche e modelli appresi, nel risolvere problemi concreti mediante l'utilizzo di una strumentazione già in possesso dei partecipanti. Tale metodo ha come precisi obiettivi:

- il rinforzo dell'apprendimento di conoscenze trasmesse precedentemente
- il raggiungimento da parte di tutti i partecipanti di un predeterminato livello di competenze ritenuto necessario per operare in un determinato contesto lavorativo.

ESPOSIZIONE

E' la presentazione e la spiegazione di un contenuto/argomento, il più delle volte articolata in modo deduttivo e cioè seguendo la successione: definizione, principi generali, applicazione particolare, esempi concreti.

A seconda dello stile e della modalità con cui è realizzata la lezione può essere: frontale, attiva, riflessiva, e tende alla trasmissione di nozioni teoriche/contenuti ai partecipanti (esposizione frontale); alla sistematizzazione e razionalizzazione delle conoscenze dei partecipanti (esposizione attiva); allo stimolo dei partecipanti a costruirsi delle mappe mentali conoscitive, dei modelli di analisi dei problemi, verificando e mettendo in discussione il proprio sapere (esposizione riflessiva).

LABORATORIO ESPERIENZIALE

Sotto questo nome si comprendono tutte quelle varie forme di situazioni formative in cui è richiesto al partecipante (ed al formatore) di mettersi in gioco non solo come ruolo ma anche come persona. Il formatore coinvolge via via i partecipanti a divenire gli attori principali che, con diverse modalità, affrontano situazioni variamente attinenti la loro vita professionale o personale, vivendo così un'esperienza vera, oltre che dal punto di vista contenutistico, anche da quello relazionale-sociale ed emotivo-affettivo.

Si ottiene così l'obiettivo di sviluppare la capacità a stare con se stessi e con gli altri; di porre in essere specifiche abilità relazionali nell'ambito del ruolo; di implementare capacità espressive e creative; di attivare capacità di analisi e valutazione.

OUTDOOR TRAINING

Programmi di sviluppo personale e professionale che utilizzano il supporto di situazioni reali concrete, create in sessioni prolungate nel mezzo della natura, per rilevare il comportamento di una persona o di un gruppo. I programmi di attività pratiche all'aperto mettono i partecipanti di fronte a difficoltà ed a situazioni complesse reali, mirando ad un apprendimento che sviluppi la coesione di gruppo, negli altri. Gli obiettivi sono:

- attivazione di nuove energie individuali e di gruppo per progetti di cambiamento
- aumento della fiducia in se stessi e nel gruppo, sviluppo dell'iniziativa, del senso di solidarietà, rivitalizzazione personale e professionale
- sviluppo delle competenze *umane*, delle capacità di leadership e del senso di responsabilità.

RICERCA D'AULA

Discussione guidata dal trainer in cui vengono analizzate ed elaborate le esperienze riportate dai partecipanti delle loro realtà lavorative quotidiane; le tecniche di indagine ed analisi utilizzate sono mediate dalle metodologie di ricerca della psicologia e della sociologia. Ne sono dirette conseguenze in termini di risultato:

- la diminuzione delle difficoltà dei partecipanti di trasferire nella realtà lavorativa quotidiana i risultati di un'attività formativa;
- lo stimolo all'avvio (o al rafforzamento) del processo di apprendimento su come si può imparare dall'esperienza concreta del lavoro quotidiano;
- l'agevolazione dello sviluppo di collegamenti e integrazioni fra aspetti e strumenti forniti da discipline differenti;
- la messa in evidenza delle nuove possibilità per migliorare la gestione del ruolo.

RICERCA SUL CAMPO

Con gli obiettivi di:

- sviluppo delle capacità di osservazione ed ascolto
- sviluppo della capacità di intervista

- confronto con attività simili sviluppate in altri settori o in altri paesi
- sviluppo delle abilità di ricerca delle fonti informative, di raccolta e selezione dei dati, di estrazione di sintesi significative.

Si realizza un'indagine centrata su un tema specifico, all'esterno di un'organizzazione, finalizzata allo sviluppo delle capacità di osservazione e di ascolto del partecipante e al potenziamento delle sue abilità di ricerca, raccolta, selezione e sintesi di informazioni e dati. Essa prevede lo svolgimento di visite e interviste, l'analisi e lo studio di documenti originali, la consultazione di archivi e data base. In pratica il partecipante si trova calato in un determinato contesto (per lui nuovo) e ne assimila, consapevolmente o inconsapevolmente i principali tratti caratteristici.

DISCUSSIONE DI GRUPPO

Si tratta di uno spazio in cui ogni partecipante di un gruppo in formazione, avendo già sperimentato il problema trattato e essendo in grado di analizzare il tema proposto in base a informazioni recepite precedentemente, può esprimere, con il coordinamento di un animatore-moderatore, le proprie opinioni, esperienze, domande, proposte. I partecipanti, discutendo sulle problematiche in esame, imparano insieme e non vengono istruiti dall'animatore-moderatore. Tale metodologia sarà utile per produrre:

- agevolazione della comprensione di concetti, modelli o strumenti (informazioni)
- confronto di vari punti di vista ed opinioni e scelta della soluzione più opportuna (problemi)
- stimolo di idee nuove, identificazione di nuovi problemi o nuove soluzioni (ricerca)
- nonché come prova delle reazioni di gruppo di fronte a temi, modelli, ipotesi (test).

ROLE PLAYING

Drammatizzazione di comportamenti di ruoli sociali od organizzativi. Simulazione di situazioni reali con ruoli predefiniti: alcuni partecipanti assumono una parte e la rappresentano agli altri, che fungono da osservatori attivi, la circostanza rappresentata può essere un colloquio, una discussione di gruppo su un "tema" prestabilito o riguardante un problema di relazioni interpersonali.

Quelli del *role playing* sono obiettivi di:

- sviluppo delle capacità comunicative e di gestione di relazioni interpersonali
- aiuto a capire le ragioni degli altri e a imparare a mediare
- incremento delle abilità di ascolto e di osservazione dei comportamenti propri e altrui
- sviluppo delle doti di flessibilità e situazionalità;
- aiuto a percepirsi in maniera più realistica.

TRAINING ON THE JOB

Formazione degli allievi su come devono svolgere il proprio lavoro mentre lo stanno svolgendo, consiste nello spiegare e illustrare loro cosa ci si attende dalla loro prestazione, qual è il ritmo di lavoro, quali le normali precauzioni da prendere e attenzioni (sicurezza, qualità, economicità, tempistica) da avere. Obiettivi:

- acquisizione di nuove abilità operative o di maggiori competenze professionali
- applicazione di metodologie apprese a livello teorico ad attività pratiche
- incremento del senso di responsabilità
- trasferimento di competenze da soggetto esperti o specializzati verso altri
- traslazione di competenze in un contesto operativo nuovo.

T GROUP

Trattasi della riproduzione in laboratorio degli aspetti relazionali di un gruppo, basata su un continuo feedback del comportamento reattivo e riflesso dei membri fra loro. La sua versione classica si fonda su poche regole ferree:

- strutturazione cadenzata del tempo come unico contenitore predeciso
- focalizzazione quasi esclusiva sulle dinamiche
- attenzione solo sul noi, qui e ora
- preferenziale estraneità ed eterogeneità fra i partecipanti
- ruolo consulenziale (non pedagogico) del conduttore.

Gli obiettivi che il t-group si prefigge riguardano:

- sviluppo delle capacità relazionali interpersonali, di gruppo, intergruppo, sociali (osservazione, lettura, intervento)
- aumento della consapevolezza del proprio comportamento
- incremento della sensibilità circa il comportamento altrui
- miglioramento della comprensione dei processi e delle dinamiche di gruppo
- riattivazione della motivazione ad imparare
- agevolazione dei piani di cambiamento e sviluppo organizzativo.

31) *Contenuti della formazione:*

I contenuti dei moduli formativi prenderanno in esame le seguenti tematiche:

MODULO 1: PRESENTAZIONE DELL'ENTE

- ✓ Storia, identità e ordinamento, caratteristiche specifiche, modalità organizzative ed operative, organigramma, attività, servizi e collaborazioni della Fondazione Alario per Elea-Velia

Durata: ore 5

MODULO 2 (obbligatorio): FORMAZIONE E INFORMAZIONE SUI RISCHI CONNESSI ALL'IMPIEGO DEI VOLONTARI IN PROGETTI DI SERVIZIO CIVILE

- ✓ Rischi connessi all'impiego dei volontari nel progetto di servizio civile valutati da parte dell'Ente
- ✓ Informativa sulle misure di prevenzione e di emergenza in relazione all'attività dei volontari e possibili interferenze tra questa e le altre attività che si svolgono nell'ambito della stessa organizzazione
- ✓ Rischi specifici esistenti negli ambienti di operatività dei volontari e misure di prevenzione e di emergenza adottate.

Durata: ore 5

MODULO 3: ECONOMIA DELLA CULTURA E DEL SOCIALE

- ✓ Obiettivi e strategie regionali per le "Risorse Culturali" e per le "Risorse Umane" - Dalla programmazione 2007-2013 al nuovo QCS 2014-2020
- ✓ Gli obiettivi tematici d'interesse della Strategia Europa 2020:
 - (2) *Migliorare l'accesso alle TIC, il loro utilizzo e la loro qualità*
 - (3) *Accrescere la competitività delle PMI, il settore agricolo e il settore della pesca e dell'acquacoltura*
 - (6) *Proteggere l'ambiente e promuovere l'efficienza delle risorse*
 - (8) *Promuovere l'occupazione e la mobilità dei lavoratori*
 - (9) *Promuovere l'inclusione sociale e lottare contro la povertà*
 - (10) *Investire nelle competenze, nell'istruzione e nell'apprendimento permanente*
- ✓ Promozione ed educazione culturale dei territori: il ruolo dell'animazione territoriale
- ✓ Sviluppo delle attività imprenditoriali legate al settore

Durata: ore 10

MODULO 4: IL TERRITORIO COME SISTEMA VITALE

- ✓ Analisi delle risorse locali: paesaggio, arte, beni culturali
- ✓ Storia locale

- ✓ Tradizioni orali e cultura immateriale
- ✓ Percorsi integrati di fruizione culturale: luoghi, cammini, itinerari

Durata: ore 20

MODULO 5: DIETA MEDITERRANEA ON TABLE

- ✓ La dieta mediterranea: una dieta, molte culture. Aspetti nutrizionali e culturali
- ✓ Competenze, pratiche e tradizioni della Dieta Mediterranea nella coltivazione, raccolta, conservazione, trasformazione e consumo del cibo
- ✓ I prodotti della Dieta Mediterranea, con particolare riguardo alle filiere di frutticoltura, olivicoltura, orticoltura e colture erbacee

Durata: ore 20

MODULO 6: DIETA MEDITERRANEA ON TABLET

- ✓ La 'promozione' della dieta mediterranea attraverso l'uso delle nuove tecnologie
- ✓ Nozioni di marketing
- ✓ Nozioni di lingua inglese [livelli A1/A2 del QCER - Quadro Comune Europeo di Riferimento per le lingue]

Durata: ore 20

32) *Durata:*

La formazione specifica avrà complessivamente la durata di **80 ore**.

© **Tutti i diritti riservati.**