

**SCHEDA ELEMENTI ESSENZIALI DEL PROGETTO****“Percorsi di sostenibilità per lo sviluppo rurale in Tanzania”**

Ente attuatore all'estero	Paese estero	Città	Cod. ident. sede	N. op. vol. per sede
COPE	TANZANIA	SONGEA	139625	4

**SEDI DI RIFERIMENTO IN ITALIA:**

COPE – Via dei Crociferi,38, CATANIA

**SETTORE E AREA DI INTERVENTO:****Area 2 – campo a)**

Area Emergenza Ambientale

Campo: sostegno alla popolazione civile che fronteggia emergenze ambientali, nella prevenzione e gestione dei conflitti generati da tali emergenze in paesi esteri.

**DURATA DEL PROGETTO: 12 MESI****DESCRIZIONE DEL CONTESTO DI CRISI IN CUI SI INTERVIENE**

La questione climatica è tra le principali cause di disuguaglianza e di tensione sociale in Tanzania. Nonostante il Paese sia passato da un livello di reddito basso a uno medio-basso a partire dal 1° luglio 2020 (Banca Mondiale, 2020), la ricchezza e il benessere continuano a essere distribuiti in modo estremamente diseguale. Il PIL pro capite del Paese è di 1.076,5 dollari (Banca Mondiale, 2020), anche se la popolazione che vive nelle aree rurali guadagna meno di 2 dollari al giorno (IFPRI, 2020) e la popolazione del distretto di Namtumbo (area d'intervento), tra le zone geografiche più povere del Paese, ha un reddito pro capite di 157,63 dollari l'anno (statistiche regionali).

Queste disuguaglianze sono principalmente causate da scarse opportunità di coltivazione delle terre, in un contesto in cui l'agricoltura è la principale fonte di sostentamento. Nel distretto di Namtumbo, ad esempio, il 90% della popolazione attiva è impegnata in agricoltura ma, il settore e la vita economica della popolazione, sono fortemente influenzati dai cambiamenti climatici: la riduzione della stagione delle piogge, dovuta principalmente all'aumento delle temperature superficiali di 0,5°C negli ultimi 50 anni (IPCC, 2020), ha fortemente limitato la rigenerazione della vegetazione e ha lasciato vaste aree agricole spoglie ed esposte agli agenti di erosione del suolo (VPO, 2014). Le aree altamente degradate sono passate dal 13,5% del 1980 al 16,02% del 2012. Inoltre, secondo l'ultima rilevazione del distretto di Namtumbo, in cui vivono 201.639 persone distribuite in 18 villaggi, solo il 5% delle terre coltivabili (misurabili in 370.647 ha) è effettivamente coltivato (per un totale di 18.532,35 ha), con una media nazionale del 23%: le precipitazioni si sono ridotte a 500 mm/anno (con una media nazionale di 1114 mm/anno), in un contesto in cui l'accesso alle risorse idriche è garantito a meno del 50% degli abitanti e in cui ogni pozzo serve almeno 500 abitanti, di cui solo il 30% ha accesso alle risorse idriche nel raggio di 300 metri dalla propria abitazione (principalmente a pozzi non protetti, sorgenti non protette, acque superficiali).

In questa cornice si iscrive la miccia del potenziale conflitto: la già difficile situazione, infatti, è aggravata dal fenomeno del **land-grabbing**. I 10 paesi più industrializzati al mondo investono in Tanzania, tramite multinazionali come Unilever, Nestlé, Diageo, SAB Miller, Monsanto, Syngenta e Yara, occupando oltre 7 milioni di ettari con l'avallo del governo tanzaniano. L'area geografica di intervento è una tra quelle che hanno suscitato grande interesse da parte degli investitori stranieri grazie ai suoi vasti appezzamenti di terreni agricoli fertili, ricchi di risorse e ad alcune iniziative promosse dal governo locale negli ultimi anni. Si configura, quindi, una situazione in cui le multinazionali, possedendo i mezzi economici e tecnologici, riescono a sfruttare le risorse naturali dell'area geografica, a scapito del benessere della popolazione locale che, priva di mezzi e di

sostegno, vive una situazione di povertà e malnutrizione estrema. Le grandi imprese, inoltre, implementano monoculture estensive, soprattutto di legname, biocarburante e riso, mais, soia, olio di palma, canna da zucchero e diffondono gratuitamente, tra gli agricoltori locali, una tipologia di semi ibridi (F1) che sono spesso sterili. Negli anni, quindi, le varietà locali sono andate impoverendosi, causando una vera e propria trasformazione ambientale a danno della popolazione locale.

La riduzione della biodiversità, infatti, è tra i principali fattori di rischio per la salute umana: rende gli ecosistemi instabili, limitando le opportunità di sussistenza soprattutto delle comunità locali basate sull'autoproduzione e poco sul commercio; limita l'accesso al cibo ed all'acqua potabile; limita le opportunità di fruire di un ambiente sano, in termini di tutela ambientale e della salute animale che, in un'ottica "One Health", rappresentano i pilastri per la tutela della salute umana, come l'epidemia zoonotica di Covid-19 ci ha dimostrato in questi anni.

Anche a causa di ciò la Tanzania rimane tra i 10 paesi al mondo più colpiti dalla malnutrizione cronica. Secondo le stime rilasciate dal governo della Tanzania (Tanzania National Nutritional Survey 2020, Tanzania Food and Nutrition), il 25% della popolazione è ancora malnutrita, il 3,8% dei bambini sotto i cinque anni soffre di malnutrizione acuta globale (GAM) e lo 0,9% di malnutrizione acuta grave (SAM). Per quanto riguarda la malnutrizione cronica (arresto della crescita), secondo la classificazione dell'OMS, il 34,7% dei bambini sotto i cinque anni ne è affetto. In nove regioni della Tanzania, tra cui la regione di Ruvuma (in cui si trova il distretto di Namtumbo), questo parametro è addirittura superiore al 40%. Secondo gli ultimi dati del Regional Medical Officer di Ruvuma (RMO, 2020), la malnutrizione infantile, infatti, colpisce ancora il 44% dei bambini tra 0 e 5 anni nella regione, con una media nazionale del 34,7%.

Questi dati evidenziano una condizione di profonda incertezza e di estremo pericolo per gli abitanti dell'area d'intervento, soprattutto per i target vulnerabili individuati.

La linea politica del governo per affrontare il problema sostiene il passaggio alla produzione agroalimentare su larga scala e l'accoglienza degli investimenti privati per migliorare la produttività agricola. Questo, secondo le stime del governo, si tradurrebbe in una crescita economica sostenuta, in riduzione di povertà ed aumento della sicurezza alimentare. Per raggiungere questi obiettivi, sono state promosse diverse iniziative, di cui la SAGCOT (Southern Agricultural Growth Corridor of Tanzania, che tocca anche la regione di Ruvuma) si configura come la più importante.

La principale causa di preoccupazione rispetto a questo genere di interventi è la presenza di gruppi vulnerabili e popolazioni indigene, **la mancanza di considerazione e riconoscimento dei loro diritti, l'assenza di pianificazione e i potenziali danni negativi sull'ambiente e sulla salute umana.**

Gli interventi implementati fino ad ora, infatti, non hanno migliorato le condizioni della popolazione locale: nel distretto di Namtumbo, oltre il 40% della popolazione non arriva a consumare 3 pasti al giorno, il 16.5% dei bambini (0-5 anni) è sottopeso ed il 41% bambini (0-5) ha un ritardo nella crescita.

Il PIL pro capite nel distretto, inoltre, è il più basso della regione con 426.000 scellini tanzaniani all'anno (25.000 scellini il reddito medio mensile di una donna, 41.000 scellini il reddito medio mensile di un uomo), con il 50% della popolazione locale in situazione di povertà ed il 35% in situazione di povertà assoluta (Distretto di Namtumbo, 2018). Questa situazione ha portato ad un alto tasso di lavoro minorile (che raggiunge il 73% tra i bambini della fascia 5-14 anni) e spinge gran parte della popolazione maschile in età lavorativa a trasferirsi nelle città in cerca di lavoro. Le donne, così, si trovavano ad avere una crescente responsabilità nello svolgimento delle attività quotidiane legate alla sussistenza della famiglia, che vanno dall'educazione dei figli, alla raccolta dell'acqua e del combustibile, alla gestione delle finanze familiari e alla cura dei membri vulnerabili della famiglia (ad esempio i parenti sieropositivi). Nonostante il loro ruolo centrale, l'opportunità di raggiungere la piena autonomia è ancora negata, in una società fortemente patriarcale come quella tanzaniana: le donne sono per lo più impiegate in attività agricole, ma non possono gestire il proprio reddito e sono spesso soggette allo sfruttamento di intermediari corrotti che acquistano i prodotti agricoli sottocosto. Le donne, unico motore della società e dell'economia, subiscono una discriminazione, avallata e sostenuta dalle istituzioni locali, che non viola solo il loro diritto alla non discriminazione tra i sessi ma che rappresenta un ostacolo per il pieno e sostenibile sviluppo del territorio.

La condizione per cui le donne risultano essere la forza lavoro dominante ma discriminate e sfruttate, in combinato disposto con il limitato accesso alle risorse naturali da parte della popolazione locale, soprattutto a causa dell'intervento delle multinazionali, soffoca ogni opportunità di sviluppo.

**La popolazione locale, quindi, in conseguenza della razzia delle sempre decrescenti disponibilità di risorse naturali da parte delle multinazionali, percepisce violati il proprio diritto**



CORPI CIVILI  
DI PACE



**al cibo ed il proprio diritto ad un tenore di vita dignitoso, identificando le istituzioni locali come la principale causa di violazione di questi diritti che, per un loro presumibile tornaconto, operano in favore degli interessi economici delle multinazionali a scapito della garanzia di questi diritti e del benessere della popolazione locale.**

Il conflitto, quindi, si configura come un potenziale conflitto di natura culturale e socio-economica, che potrebbe scaturire in episodi di violenza diretta tra la popolazione ed i rappresentanti delle istituzioni locali e che vede già episodi di violenza di genere diretta ed indiretta.

#### **PRECEDENTE ESPERIENZA DELL'ENTE:**

Il Co.P.E., Cooperazione Paesi Emergenti, è un organismo senza fini di lucro e di volontariato internazionale nato a Catania nel 1983, federato alla FOCSIV. Dal 1988 il Co.P.E. è riconosciuto idoneo dal Ministero degli Affari Esteri Italiano a svolgere attività di Cooperazione Internazionale e di Educazione allo Sviluppo, credendo fermamente nell'importanza di stimolare, promuovere e rafforzare la cooperazione con i popoli dei paesi emergenti e promuovendo il progresso materiale, sociale, culturale e morale degli individui e dei gruppi più svantaggiati e le relazioni tra Nord e Sud del Mondo. Presente in Tanzania sin dalla sua fondazione, grazie alla collaborazione con le diocesi locali, svolge attività di supporto allo sviluppo agricolo ed economico della popolazione locale, con un focus su empowerment femminile e parità di genere. La collaborazione con la Diocesi di Songea ha permesso, negli anni, di realizzare azioni volte alla prevenzione del conflitto di natura ambientale prevalentemente nella regione di Ruvuma, villaggio di Mahinya. In quest'area geografica (oggetto del presente intervento) il Co.P.E. ha avviato nel 2007 il progetto "C.R.A.S. – Centro Rurale di Agricoltura Sostenibile", realizzato grazie ad un co-finanziamento MAAEE. Attualmente il centro, conosciuto come "Mahinya College" a livello locale, eroga formazione professionale triennale per giovani provenienti da tutta la Tanzania, in tecniche agricole e zootecniche con rilascio di certificazione NACTE (National Council for Technical Education). Dal 2009 è altresì presente un centro di stoccaggio del mais che si configura come il fulcro dell'attività di affrancamento dei contadini locali dal fenomeno del "land grabbing": questo centro consente loro di raccogliere e stoccare il mais, facendo sì che questo possa essere venduto al momento in cui il prezzo di mercato sia migliore, evitando così di costringerli sotto il giogo delle multinazionali dei cereali a livello locale che, considerate la scarsità dei mezzi a disposizione degli agricoltori locali, comprano il mais immediatamente dopo il raccolto ad un prezzo irrisorio creando così un grave danno ai contadini nonché situazioni di tensioni e possibile conflitto economico e sociale. Queste attività sono accompagnate da costanti attività di sensibilizzazione e formazione decentrata nei villaggi, che servono ad accrescere la consapevolezza della popolazione locale rispetto all'importanza di una dieta variegata ed equilibrata, ai danni delle monoculture sull'ambiente e a formarli rispetto alle migliori e più produttive tecniche di coltivazione dei prodotti. Al fine di allargare le opportunità di reddito della popolazione locale e data la scarsa diffusione della pratica dell'allevamento, il Co.P.E., in collaborazione con il Mahinya College, promuove formazione e sensibilizzazione rispetto alle tecniche più sicure per il trattamento del bestiame e l'allevamento degli animali, contribuendo così allo sviluppo del tessuto economico a livello locale, all'elusione degli ostacoli di natura ambientale posti dall'operato delle multinazionali sul territorio e a migliorare l'alimentazione della popolazione locale. Nel 2007, inoltre, nella stessa area geografica d'intervento è stato avviato il progetto "Mama mke", progetto di formazione professionale sartoriale, che ha consentito l'avvio di un piccolo laboratorio di cucito, con corsi di formazione estesi a tutte le donne del villaggio di Msindo. Da questo progetto nasce nel 2011 il progetto "Mkomanile Craft", cooperativa femminile che, oltre a fornire alle sarte locali la possibilità di mettere in pratica le conoscenze tecniche ed imprenditoriali acquisite durante la formazione, è uno strumento di empowerment che, ad oggi, rappresenta un baluardo dell'autonomia femminile, vedendo impegnate oltre 20 sarte sul territorio, le quali gestiscono il lavoro, gli ordini ed il management in autonomia.

La propensione alla mediazione e alla limitazione delle occasioni di conflitto, è insita nella natura del Co.P.E.. L'organizzazione, infatti, realizza da quasi 40 anni attività di educazione e tutela della pace in diversi Paesi del mondo, attraverso attività di sensibilizzazione che riguardano i diritti dei minori e delle donne. In particolare, in Perù porta avanti progetti per favorire l'inserimento scolastico dei minori dei quartieri a rischio e la consapevolezza delle donne rispetto al valore del ruolo della donna, la violenza domestica e l'empowerment femminile.

In Guinea Bissau, infine, sin dal 2009 lavora con le donne profughe da Casamance, regione del Senegal al confine con la Guinea Bissau teatro dal 1982 di un aspro conflitto armato per



CORPI CIVILI  
DI PACE



Volontari nel mondo.

l'indipendenza della regione. Il Co.P.E. sostiene questi gruppi di donne tramite la formazione agricola, l'acquisto di terreni da coltivare e la costruzione di pozzi per l'irrigazione degli stessi, nonché nella costituzione di cooperative allo scopo di migliorare la capacità produttiva e le condizioni economiche.

#### **PARTNER ESTERO:**

- **Arcidiocesi di Songea**
- **Mahinya College**
- **Cooperativa "Mkomanile Kraft"**

#### **OBIETTIVI DEL PROGETTO:**

##### **Obiettivo Generale**

Sostenere la popolazione locale di Songea nel fronteggiare il limitato accesso alle risorse naturali del proprio territorio a causa dei conflitti ambientali.

##### **Obiettivo/i Specifico/i**

Favorire lo sviluppo di competenze ed approcci per una gestione condivisa delle risorse naturali a livello locale

#### **ATTIVITÀ D'IMPIEGO DEI VOLONTARI:**

I 4 operatori corpi civili di pace saranno impegnati nelle seguenti attività

##### **Azione 1 - Organizzazione di 4 laboratori di teatro sociale per la sensibilizzazione sul tema del land-grabbing.**

1. Accompagnamento nell'individuazione di 4 luoghi pubblici nei villaggi di Nambehe, Lumecha, Msindo e Mtakanini che possano consentire la più ampia partecipazione della popolazione locale ai laboratori di teatro sociale;
2. Supporto all'elaborazione di una campagna di comunicazione che includa annunci alla radio e materiale promozionale;
3. Accompagnamento nella promozione dei laboratori anche attraverso peer-educators;
4. Supporto in fase di implementazione dei 4 laboratori con l'utilizzo della metodologia comunicativa del Teatro dell'Oppresso, come strumento per la sensibilizzazione verso le tematiche dell'importanza della biodiversità e dell'importanza della partecipazione democratica per limitare il fenomeno del land-grabbing.

##### **Azione 2 – Organizzazione di 8 incontri per ognuno dei 4 villaggi target per la condivisione di proposte per la gestione integrata e condivisa delle risorse naturali sul territorio**

1. Accompagnamento nell'individuazione di 4 luoghi pubblici nei villaggi di Nambehe, Lumecha, Msindo e Mtakanini che possano consentire la più ampia partecipazione della popolazione locale agli incontri;
2. Supporto all'elaborazione di una campagna di comunicazione che includa annunci alla radio e materiale promozionale;
3. Accompagnamento nella promozione degli incontri anche attraverso i formatori del Mahinya College;
4. Supporto in fase di implementazione del primo incontro per villaggio finalizzato a valicare eventuali diffidenze attraverso l'opera di peer-educators, in cui si discuterà informalmente con singoli cittadini ed associazioni per individuare le priorità rispetto all'accesso alle risorse naturali;
5. Supporto nell'organizzazione di 3 incontri assembleari per la discussione sulle priorità individuate e clusterizzazione in un elenco di 12 priorità che, valorizzando l'approccio CRG-based, terranno conto dei bisogni dei soggetti più vulnerabili;
6. Supporto nell'organizzazione di una giornata di incontri individuali per la somministrazione della matrice di materialità e l'assegnazione dei punteggi all'elenco delle 12 priorità condivise individuate: in ragione del punteggio assegnato, le singole priorità saranno distribuite in 4 quadranti che vedranno nelle ordinate i punteggi assegnati dai volontari espatriati e dagli

stakeholders internazionali e nelle ascisse i punteggi assegnati dalla popolazione locale, rappresentanti e stakeholders locali. Una volta conclusa l'assegnazione dei punteggi, le priorità individuate nel quadrante in alto a destra della matrice di materialità (quello che accoglie le priorità con il maggior punteggio assegnato sia dagli attori internazionali che dalla popolazione locale) saranno alla base della progettazione su base comunitaria dei sistemi di accesso alle risorse;

7. Supporto nell'organizzazione di 3 giorni di progettazione operativa del sistema integrato di gestione condivisa delle risorse naturali, con il supporto dei tecnici del Mahinya College.

### **Azione 3 – Costituzione di un comitato per villaggio per la gestione condivisa delle risorse naturali a livello locale**

1. Supporto nella promozione della costituzione dei comitati di villaggio;

### **Azione 4 – Implementazione di un sistema integrato e sostenibile per l'accesso all'acqua**

1. Accompagnamento nella mappatura dei pozzi esistenti e funzionanti, di quelli esistenti e da sistemare e/o riconvertire e di quelli che si dovrebbero installare, sulla base degli incontri previsti in Azione 2;

### **Azione 5 - Attivazione di un ciclo formativo VETA per 26 peer-educators su pratiche di agricoltura di conservazione e zootecnia sostenibile presso il "Mahinya College"**

1. Supporto nell'ideazione e realizzazione di materiale pubblicitario per nuovi corsi di formazione offerti dal Mahinya College;
2. Accompagnamento in fase di realizzazione di 13 incontri in 13 villaggi per promuovere l'offerta formativa del centro;
3. Supporto nella preparazione del materiale didattico e di segreteria funzionale all'avvio dei corsi di formazione;
4. Supporto nell'organizzazione di 1 corso di aggiornamento per gli insegnanti su tecniche di laboratorio di base per analisi di suoli (pH, capacità di ritenzione idrica, contenuto sostanza organica, ecc.), e di qualità degli alimenti (% di umidità delle derrate in pre-stoccaggio, presenza di entomoparassiti, presenza di agenti micotici potenzialmente tossici, etc.) della durata di 15 giorni;
5. Supporto nell'organizzazione di 1 corso di formazione per gli insegnanti su tecniche di associazionismo consortile composta da 3 moduli di 4 ore ciascuno per una durata complessiva di 3 giorni;
6. Supporto nell'organizzazione di 1 corso di formazione per gli insegnanti su analisi, gestione e monitoraggio delle attività di stoccaggio della durata di 1 settimana;
7. Accompagnamento all'attivazione del corso annuale che vedrà la partecipazione di almeno 13 donne e che seguirà i seguenti moduli: rotazione delle colture (ricorso a coltivazioni di copertura, produzione e conservazione di biomasse); lavorazione minima del suolo (policoltura, manutenzione dei terreni, aumento della porosità del suolo); copertura permanente del suolo (colture intercalari di copertura associate alle condizioni climatiche ed alle proprietà del suolo, controllo delle erbe infestanti, gestione dei residui colturali, aumento della fertilità, conservazione della materia organica); pratiche agro-zootecniche integrate; idraulica applicata all'agricoltura rurale (indagine e gestione delle risorse idriche, gestione di acque reflue e sistemi di scarico, fondamenti di igiene, fondamenti di fluidodinamica ed idraulica); energia solare e risorse naturali (installazione e manutenzione di un impianto fotovoltaico: teoria e pratica).

### **MODALITA' DI FRUIZIONE DEL VITTO E ALLOGGIO:**

Agli operatori volontari sarà fornito il vitto sotto forma di generi alimentari messi a disposizione presso la sede di servizio e saranno alloggiati presso la casa messa a disposizione dall'Ente.

### **GIORNI DI SERVIZIO SETTIMANALI ED ORARIO**

Giorni di servizio: 5 giorni a settimana  
Orario di servizio: 35 ore settimanali

### **NUMERO DI MESI DI PERMANENZA ALL'ESTERO, ED EVENTUALI OBBLIGHI**

I volontari in servizio civile permarranno all'estero mediamente dieci (10) mesi.



CORPI CIVILI  
DI PACE



Ai volontari in servizio nel presente progetto si richiede:

- elevato spirito di adattabilità;
- flessibilità oraria;
- eventuale svolgimento del servizio anche durante alcuni fine settimana;
- attenersi alle disposizioni impartite dai responsabili dei propri organismi e dei partner locali di riferimento, osservando attentamente le indicazioni soprattutto in materia di prevenzione dei rischi sociali, ambientali e di tutela della salute;
- comunicare al proprio responsabile in loco qualsiasi tipo di spostamento al di là di quelli già programmati e previsti dal progetto;
- partecipazione a situazioni di vita comunitaria;
- abitare nelle strutture indicate dall'Ente;
- rispettare i termini degli accordi con le controparti locali;
- Attenersi alle politiche interne dell'organizzazione, rispettando i codici di condotta sottoscritti dalle organizzazioni;
- partecipare a incontri/eventi di sensibilizzazione e di testimonianza inerenti l'azione dei corpi civili di pace e la solidarietà internazionale al termine della permanenza all'estero;
- scrivere almeno tre (3) articoli sull'esperienza di servizio e/o sull'analisi del conflitto sul quale si è operato, da pubblicare sul sito della Federazione e/o sul sito "Antenne di Pace", portale della Rete Caschi Bianchi e dei Corpi Civili di Pace;
- partecipare ad un modulo di formazione comunitaria e residenziale prima della partenza per l'estero.
- Obbligo di partecipazione alle tappe di formazione intermedia e finale predisposte dall'ente di avvio (siano esse nel Paese Estero o in Italia)
- Rientrare in Italia al termine del servizio
- partecipare alla valutazione progettuale finale

#### **PARTICOLARI CONDIZIONI DI DISAGIO**

Nello svolgimento del proprio servizio, i volontari impiegati all'estero nelle sedi del presente progetto sono soggetti alle seguenti condizioni di disagio:

- il disagio di ritrovarsi immersi in una realtà diversa da quella conosciuta e non avere le giuste coordinate per comprenderla, per capire come relazionarsi e comportarsi sia nei confronti delle controparti locali che delle istituzioni locali;
- il disagio di dover utilizzare quotidianamente particolari accorgimenti sanitari resi necessari dal vivere in territori in cui sono presenti patologie endemiche (malaria, aids e/o tubercolosi, ...)
- il disagio di vivere in territori dove le comunicazioni telefoniche ed il collegamento internet non è sempre continuo ed assicurato.
- il disagio relativo alla necessità di adattarsi ad uno stile di vita dignitoso ma più modesto, rispetto ai canoni occidentali.
- il disagio di dover utilizzare quotidianamente particolari accorgimenti per prevenire rischi legati alla sicurezza pubblica e sanitaria
- il disagio di ritrovarsi in contesti territoriali, soprattutto urbani, con una forte presenza di microcriminalità;
- il disagio di ritrovarsi in territori caratterizzati da forti contrapposizioni politiche e/o etniche, e/o religiose;
- il disagio di ritrovarsi in territori in cui le condizioni climatiche possono, in certe situazioni ostacolare o/e ridurre le attività previste dal progetto e/o le comunicazioni nazionali ed internazionali
- il disagio di dover condividere l'alloggio con altri volontari.
- Il disagio di vivere lontano dal centro abitato
- Il disagio di dover vivere per alcuni periodi senza corrente elettrica o acqua corrente.

#### **MODALITÀ DI COLLEGAMENTO E COMUNICAZIONE CON LA SEDE ITALIANA DELL'ENTE**

Per ciascuna delle sedi previste dal presente progetto è prevista e garantita la possibilità ai giovani volontari di comunicare con la sedi italiane attraverso i consueti mezzi di comunicazione: e-mail, Skype, telefono. A tale scopo si farà riferimento sia agli uffici delle sedi di realizzazione del progetto sia, ove possibile, presso la struttura stessa di residenza all'estero dei volontari.

È prevista, inoltre la figura di un referente in Italia che accompagnerà i volontari durante la formazione in Italia e farà da ulteriore riferimento e accompagnamento durante la permanenza all'Estero.



### **MODALITÀ E TEMPI DI EVENTUALI RIENTRI IN ITALIA DEI VOLONTARI DURANTE IL PERIODO DI PERMANENZA ALL'ESTERO**

Il progetto prevede la possibilità di un rientro in Italia all'incirca a metà progetto, ai fini di una valutazione dell'andamento delle attività, della crescita personale del volontario e della disseminazione del progetto sul territorio nazionale. L'eventuale rientro intermedio sarà concordato tra l'OLP della sede di realizzazione del progetto all'estero e il Responsabile in Italia di ogni singolo intervento.

I tempi di realizzazione del progetto saranno quindi:

- Inizio servizio
- Formazione Generale e Formazione Specifica in Italia, preparazione documenti (Visti, Biglietti Aerei, Vaccini) tra i 30 e i 50 giorni
- Partenza per l'estero
- Formazione Specifica in loco entro i primi 90 giorni.
- Eventuale viaggio intermedio all'incirca per metà progetto
- Rientro finale in Italia durante l'ultimo mese di servizio.

### **EVENTUALE ASSICURAZIONE INTEGRATIVA: NO**

#### **CRITERI DI SELEZIONE ED EVENTUALI REQUISITI RICHIESTI:**

FOCSIV ha elaborato un apposito sistema di selezione dei volontari per i progetti CCP che si compone di 3 parti: **l'analisi del Curriculum Vitae**, **l'incontro con il Candidato** e **l'accertamento delle conoscenze linguistiche**.

Il totale di punti ottenibile dalla selezione di 110 punti, di cui 50/110 ottenibili dall'analisi del CV e 60/110 ottenibili dall'incontro con il candidato, mentre l'analisi delle competenze linguistiche non concorre alla definizione del punteggio, ma l'assenza (o insufficiente presenza) di tali competenze decreta la non idoneità al progetto.

Alla selezione partecipano tutti i candidati che hanno presentato la domanda di ammissione ai CCP correttamente compilata e nei tempi prestabiliti dal bando e che risultano in possesso dei requisiti previsti dal bando.

#### **1. Strumenti e tecniche utilizzate**

Per **l'analisi del CV** del candidato, il sistema di analisi e la modalità di applicazione dei punteggi si ispirano al sistema di selezione dell'UNSC e prendono in considerazione le precedenti esperienze inerenti all'ambito di impiego progettuale, i titoli di studio, le esperienze aggiuntive e altre conoscenze.

In riferimento **all'incontro con il candidato**, il sistema di selezione FOCSIV prevede la realizzazione di un colloquio individuale, al quale può essere eventualmente affiancata la realizzazione di un "assessment center".

Il colloquio individuale consente di ripercorrere con il candidato le principali tappe del suo percorso personale, composto da studi ed esperienze, permettendone un'analisi maggiormente approfondita, nonché di focalizzare l'attenzione sull'indagine delle sue conoscenze e interessi relativamente ai CCP, al progetto di impiego specifico, alla collaborazione con l'Ente.

L'assessment center permette, attraverso l'erogazione di prove di selezione individuali e di gruppo, di osservare nella pratica le conoscenze, le competenze e le capacità del candidato rispetto all'ambito di attività del progetto e dell'Ente. Le prove di selezione utilizzate non richiedono l'impiego di test psicologici e non prevedono alcuna interpretazione psicologica della personalità del candidato.

La realizzazione del colloquio è prevista in presenza presso le sedi degli Enti coinvolti. In ragione delle evoluzioni della pandemia da Covid-19 qualora le condizioni non lo permettessero, l'incontro con il candidato potrà essere realizzato anche a distanza su appositi spazi virtuali.

Per **l'accertamento delle conoscenze linguistiche**, viene somministrato un questionario scritto a risposta multipla di lingua inglese, nonché della lingua veicolare del paese di realizzazione del progetto.

## 2. Variabili che si intendono misurare e relativi indicatori

Le variabili che si intendono misurare sono:

- **le conoscenze generali** del candidato (gli indicatori considerati sono i titoli di studio e le altre conoscenze possedute), che vengono sondate sia nell'analisi del CV e nell'incontro con il candidato;
- **le competenze generali** del candidato (gli indicatori considerati sono le precedenti esperienze), che vengono sondate sia nell'analisi del CV e nell'incontro con il candidato;
- **la conoscenza specifica dell'Ente** e dell'ambito di attività dell'Ente (gli indicatori considerati sono eventuali pregresse esperienze specifiche), che viene sondata attraverso l'analisi del CV e attraverso esempi pratici in occasione dell'incontro con il candidato;
- **la conoscenza specifica dei CCP** e del SCU, che viene sondata attraverso domande specifiche in occasione dell'incontro con il candidato;
- **l'esperienza nel mondo della solidarietà** (gli indicatori considerati sono eventuali pregresse esperienze di volontariato) che viene sondata attraverso l'analisi del CV e con domande specifiche in occasione dell'incontro con il candidato;
- **le caratteristiche personali del candidato** (ovvero quelle caratteristiche considerate particolarmente utili ai fini della realizzazione dell'esperienza e delle attività del progetto specifico), sondate in occasione dell'incontro con il candidato;
- **l'interesse verso lo specifico progetto di impiego** (gli indicatori considerati sono la conoscenza del progetto, la condivisione degli obiettivi dello stesso, la disponibilità nei confronti delle condizioni richieste per l'espletamento del servizio, l'interesse ad accrescere le proprie competenze attraverso l'esperienza di servizio civile), che viene sondato nell'incontro con il candidato.

## 3. Definizione dell'idoneità e definizione del punteggio di graduatoria

Per l'**analisi del CV del candidato** non sono previste soglie minime di accesso che denotino di per sé la non idoneità al servizio nei CCP.

Rispetto **all'incontro con il candidato** sono state introdotte delle soglie minime di accesso relativamente solo a due specifiche aree di indagine: quella delle caratteristiche personali e quella delle motivazioni.

Le caratteristiche personali del candidato risultano essere strategicamente importanti per l'instaurazione di una positiva relazione tra il volontario e le persone con le quali si troverà a collaborare, in Italia, o all'estero. Caratteristiche come la capacità negoziale, la tolleranza allo stress e la capacità di lavorare insieme ad altri costituiscono qualità necessarie a chi deve operare con un ente di cooperazione e solidarietà internazionale come la FOCSIV e i propri Organismi soci. Per questo motivo, per raggiungere l'idoneità in quest'area di indagine, si richiede un punteggio di almeno 10 punti, equivalente alla sufficienza.

Si valuta inoltre che la componente motivazionale legata all'esperienza di servizio nei CCP sia fondamentale per decretare il realizzarsi di una esperienza positiva, sia per il raggiungimento degli obiettivi specifici del progetto di impiego, che di crescita del volontario. Per questo motivo, per raggiungere l'idoneità in quest'area di indagine si richiede un punteggio di almeno 11 punti, equivalente ad una motivazione di livello sufficiente. Avere un punteggio sotto soglia in una di queste due voci rende il candidato automaticamente non idoneo al servizio nei CCP nei progetti di questo Ente.

Per l'**accertamento delle conoscenze linguistiche** il candidato, per poter essere ritenuto idoneo, deve rispondere in maniera corretta ad almeno il 50% delle risposte di ognuno dei test somministrati.

Di seguito si riporta una griglia riassuntiva del sistema di Selezione FOCSIV con i criteri di valutazione e la scala di punteggi attribuibili:

ANALISI CURRICULM VITAE CANDIDATO			Coefficiente	Punteggio MAX
PRECEDENTI ESPERIENZE	Precedenti esperienze c/o ente che realizza il progetto	mese o frazione mese superiore o uguale a 15 gg.	1,25	15
	Precedenti esperienze c/o altri enti nel settore di impiego cui il progetto si riferisce		0,75	9



CORPI CIVILI  
DI PACE

	Precedenti esperienze in settori analoghi a quello cui il progetto si riferisce	(periodo Max valutabile 12 Mesi)	0,50	6
TITOLO DI STUDIO	Laurea specialistica (o vecchio ordinamento) attinente progetto	(Valutare solo il titolo più elevato)	10	10
	Laurea specialistica (o vecchio ordinamento) non attinente al progetto		9	
	Laurea triennale (o equivalente) attinente al progetto		8	
	Laurea triennale (o equivalente) non attinente al progetto		7	
	Diploma Attinente il progetto		6	
	Diploma non attinente il progetto		5	
ESPERIENZE AGGIUNTIVE	esperienze diverse da quelle valutate precedentemente, ma che possono avere una coincidenza positiva relativamente alle attività del progetto di impiego	Fino a 5 punti		5
ALTRE CONOSCENZE	altre conoscenze (es. corsi di formazione, master, competenze informatiche, competenze artistiche, ecc).	Fino a 5 punti		5
<b>(non vi è nessuna soglia minima necessaria per superare la selezione)</b>				<b>50</b>

ANALISI DELL'INCONTRO CON IL CANDIDATO		Punteggio soglia	Punteggio MAX
CONOSCENZA DELL'ENTE DI IMPIEGO E DEL SUO AMBITO DI ATTIVITÀ	Livello di conoscenza dell'Ente promotore del progetto, della sua mission e dei suoi obiettivi, conoscenza relativamente alle problematiche di cooperazione e solidarietà internazionale, dell'educazione alla pace e alla mondialità e degli interventi di cooperazione tra i popoli, coscienza delle cause del sottosviluppo e sensibilità dimostrata relativamente a tali tematiche		5
ESPERIENZA NEL VOLONTARIATO	Approfondimento della visione del candidato del volontariato e della sua sensibilità verso l'impegno sociale e l'aiuto al prossimo nelle sue diverse forme. Se con esperienza precedente, qualità e grado di impegno del candidato in questo settore.		5
COINCIDENZA TRA IL PROFILO DEL CANDIDATO E ATTIVITÀ PREVISTE DAL PROGETTO	Coincidenza tra le conoscenze, le competenze ed eventuali esperienze del candidato in relazione all'ambito di svolgimento delle attività di progetto,		10
CARATTERISTICHE PERSONALI	Caratteristiche personali del candidato considerate particolarmente utili ai fine della positiva realizzazione dell'esperienza e delle attività del progetto.	10	20
MOTIVAZIONI ALLA ESPERIENZA CCP E AL PROGETTO DI IMPIEGO	Conoscenza relativa ai CCP, motivazioni rispetto al servizio nei CCP; condivisione degli obiettivi del progetto; disponibilità nei confronti delle condizioni richieste; l'esplorazione di cosa "spinge" il candidato verso questa esperienza; consapevolezza delle problematiche specifiche connesse con il contesto di azione.	11	20
<b>(per superare la selezione occorre superare la soglia minima, in caso contrario si è giudicati NON IDONEI)</b>		<b>25</b>	<b>60</b>

CONOSCENZA LINGUISTICA DEL CANDIDATO		Soglia Minima
INGLESE	Somministrazione di un questionario scritto, con risposte multiple, di lingua inglese di livello B2	50% risposte esatte
LINGUA del paese di realizzazione del progetto	Somministrazione di un questionario scritto, con risposte multiple, di lingua del paese di realizzazione del progetto di livello B2 o del livello necessario al progetto.	50% risposte esatte



CORPI CIVILI  
DI PACE



(per superare la selezione occorre superare la soglia minima, in caso contrario si è giudicati NON IDONEI)

#### 4. REQUISITI RICHIESTI AI CANDIDATI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

- Conoscenza della lingua inglese a livello B2

#### **CARATTERISTICHE DELLE COMPETENZE E PROFESSIONALITA' ACQUISIBILI:**

Conseguentemente a quanto esposto e precisato nei precedenti punti, i giovani coinvolti nell'esperienza di Corpi Civili di Pace all'estero in seno al presente progetto, avranno in primo luogo l'opportunità di comprendere e relazionarsi con una cultura "altra" e sperimentarsi in prima persona come "operatori di pace". L'esperienza all'estero in contesti conflittuali, di povertà e di crisi a fianco delle Popolazioni dei Sud del mondo e in collaborazione con i diversi partner, riveste un valore altamente formativo per un giovane orientato alla Solidarietà Internazionale e alla Costruzione della Pace, che può vivere e sperimentare sul campo i valori che fondano la sua scelta. In particolare, specifiche competenze e sviluppo di particolari professionalità avverranno nei seguenti ambiti:

- Accrescimento della consapevolezza della possibilità di esercitare in maniera efficace il proprio diritto di cittadinanza attiva anche a livello internazionale;
- Approfondimento delle conoscenze di politica internazionale e di cooperazione allo sviluppo interpretate alla luce di una cultura politica fondata sulla solidarietà;
- Sviluppo di sensibilità per una efficace relazione interculturale;
- Acquisizione sicurezza nel lavorare impiegando una lingua straniera e conseguente ottimizzazione della pregressa conoscenza di una lingua;
- Acquisizione di competenze relative alla progettualità;
- Sviluppo di abilità di intervento sul territorio in Italia e sul campo nel Paese di invio;
- Sviluppo e/o rafforzamento delle abilità relative al dialogo sociale;
- Sviluppo della capacità di analisi e di sintesi e di orientamento all'obiettivo;
- Sviluppo della capacità di problem solving;
- Accrescimento della capacità di lavoro in equipe;
- Comprensione delle dinamiche del lavoro associativo e di rete (centro – periferia e viceversa);
- Capacità di mediazione nonviolenta dei conflitti
- Conoscenza delle principali strategie di intervento nonviolento
- Conoscenza di base del diritto internazionale dei diritti umani
- Accrescimento della consapevolezza della possibilità di esercitare in maniera efficace il proprio diritto di cittadinanza attiva anche a livello internazionale;
- Rafforzamento delle competenze nel proprio settore tecnico di formazione.

Inoltre verrà messo a disposizione di tutti i volontari la piattaforma "EASY" (<http://www.easy-softskills.eu>), di proprietà della FOCSIV, per la misurazione e rilascio di un passaporto delle competenze trasversali maturate durante l'esperienza all'estero.

#### **FORMAZIONE SPECIFICA DEI VOLONTARI:**

##### Sedi di realizzazione

- COPE San Michele di Ganzaria CT via dei Greci 71 cod. Helios139623
- COPE Tanzania Dar es salaam Plot 126 A Sembete Road, Mikochemi B cod Helios 139620

##### Contenuti

Tematiche di formazione	
Presentazione dell'Ente:	
- storia e stile di intervento, come e dove opera	
- Presentazione dell'esperienza dell'ente di invio nel territorio di realizzazione del progetto	
Storia, cultura, ed aspetti sociali ed economici della Tanzania;	
Presentazione Partner Locale	
Conoscenza di usi e costumi locali	
Presentazione del progetto e presentazione delle attività di impiego e del ruolo specifico dei volontari	



CORPI CIVILI  
DI PACE



<ul style="list-style-type: none"><li>- Informazioni di tipo logistico</li><li>- Aspetti assicurativi</li><li>- Modalità di comunicazione e relazione con la sede in Italia</li><li>- Presentazione degli strumenti di monitoraggio dell'esperienza;</li></ul>
La sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni
Informativa sui maggiori pericoli presenti nell'area di intervento e sul protocollo di sicurezza adottato
Informazione e sensibilizzazione in materia di sicurezza effettuata a cura del MAECI e/o della rappresentanza diplomatica e consolare italiana presente nel paese ospitante ai sensi del 2° comma dell'art.7 del D M 7 maggio 2015, al quale deve obbligatoriamente partecipare il "Responsabile della sicurezza" indicato nel progetto
Illustrazione del Piano di Sicurezza ed esercitazioni connesse all'attuazione del Piano
Presentazione degli insegnanti e alunni del centro CRAS e delle sarte della cooperativa "Mkomanile Craft"
Presentazioni dei rappresentanti di villaggio e istituzioni locali
Studio del piano agricolo di sviluppo nazionale e del fenomeno del land-grabbing
Presentazione delle malattie più comuni che colpiscono ovini e bovini e che limitano lo sviluppo dell'allevamento
La condizione della donna nel distretto di Namtumbo
Modalità di gestione del conflitto

La durata della formazione generale sarà nel suo complesso di ore 80 e sarà erogata entro e non oltre 90 giorni dall'avvio del progetto