

# Capacity building e transizione climatica

Linee guida per le amministrazioni pubbliche

Cristina Dalla Torre, Vittoria Zadra, Sibiana Oneto, Federico Pianezza, Elisa Ravazzoli

**Eurac Research**  
**Istituto per lo sviluppo regionale**  
Viale Druso 1  
39100 Bolzano, Italia  
T +39 0471 055 300  
regional.development@eurac.edu  
[www.eurac.edu/it/institutes-centers/istituto-per-lo-sviluppo-regionale](http://www.eurac.edu/it/institutes-centers/istituto-per-lo-sviluppo-regionale)

**DOI:** <https://doi.org/10.57749/qytk-1836>

**Autrici e autore:** Cristina Dalla Torre<sup>1</sup>, Vittoria Zadra<sup>1</sup>, Sibiana Oneto<sup>2</sup>, Federico Pianezza<sup>2</sup>, Elisa Ravazzoli<sup>1</sup>

**Coordinamento scientifico:** Elisa Ravazzoli<sup>1</sup>

**Project Management:** Cristina Dalla Torre<sup>1</sup>, Sibiana Oneto<sup>2</sup>

**Progetto grafico:** Elisabeth Aster<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Eurac Research

<sup>2</sup>Comunità Montana Valli del Verbano

Publicazione finanziata con il contributo di Fondazione Cariplo

© Eurac Research, 2025



Questa pubblicazione è distribuita con licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), che permette il riutilizzo, la condivisione, la modifica, la distribuzione e la riproduzione con qualsiasi mezzo o formato, purché sia data adeguata menzione di paternità, si fornisca un link alla licenza Creative Commons e si indichi se sono state effettuate modifiche.

Questa pubblicazione Open Access potrebbe contenere alcune opere coperte da diritto d'autore. In tal caso, si tratta di opere protette ai sensi della normativa sul Diritto d'Autore e la loro inclusione nella presente pubblicazione è stata autorizzata dai rispettivi autori/titolari dei diritti. Le opere coperte da diritto d'autore non possono essere - a titolo esemplificativo e non esaustivo - copiate, modificate, riutilizzate e/o ridistribuite da terzi con nessun mezzo né utilizzate in qualsiasi altro modo senza l'autorizzazione dei rispettivi autori/titolari dei diritti.

**Partenariato di progetto**



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DELL'INSUBRIA**

**Assistenza tecnico-scientifica**

**eurac  
research**

**Soggetto finanziatore**



Nell'ambito del progetto F2C-Fondazione  
Cariplo per il Clima



# **Indice**

<b>Introduzione.....</b>	<b>5</b>
<b>Cos'è il capacity building .....</b>	<b>5</b>
<b>Processo di concettualizzazione del capacity building .....</b>	<b>7</b>
<b>Format e strategie per favorire la partecipazione al capacity building .....</b>	<b>10</b>
<b>Valutazione del capacity building.....</b>	<b>10</b>
<b>Sintesi e raccomandazioni finali .....</b>	<b>11</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>13</b>
<b>Allegati .....</b>	<b>14</b>

# Introduzione

Lo scopo di un percorso di capacity building (o sviluppo delle capacità) per la transizione climatica è di supportare le amministrazioni, il personale tecnico e i/le professionisti/e di diversi settori nell'acquisizione di un bagaglio di competenze e conoscenze necessarie per garantire l'implementazione di misure di mitigazione e di adattamento al cambiamento climatico.

Queste linee guida sono state sviluppate nel contesto della Strategia di Transizione Climatica Bosco Clima delle Valli del Verbano (Ravazzoli et al. 2023). Il progetto è stato finanziato da Fondazione all'interno della call for ideas Strategia Clima quale azione principale del progetto F2C – Fondazione Cariplo per il Clima. Eurac Research ha fornito supporto tecnico e scientifico alla Comunità Montana Valli del Verbano e l'Università dell'Insubria nella fase di elaborazione della strategia e di strutturazione di un percorso di capacity building. Nello specifico, questo percorso ha avuto la finalità di porre l'attenzione sull'importanza di considerare i cambiamenti climatici nella gestione del territorio, e di sviluppare ulteriori progetti capaci di aumentare la resilienza del territorio e delle comunità ai cambiamenti climatici.

Queste linee guida illustrano sinteticamente il processo di ideazione e strutturazione di un percorso di capacity building, spendibile in diversi ambiti. Il documento è strutturato in cinque capitoli. Dopo questo capitolo introduttivo, il secondo capitolo definisce il concetto di capacity building e fornisce informazioni utili al lettore ad inquadrare il concetto. Il terzo capitolo descrive le fasi necessarie per strutturare un percorso formativo, includendo esempi pratici di attività da implementare e attori da coinvolgere. Il quarto capitolo presenta una checklist dettagliata per facilitare l'organizzazione e la valutazione del percorso. Infine, il documento si conclude con un capitolo dedicato a conclusioni e raccomandazioni, fornendo indicazioni strategiche per un'efficace implementazione del capacity building.

# **Cos'è il capacity building per la transizione climatica**

## **DEFINIZIONE DI CAPACITY BUILDING**

Nel contesto della mitigazione e dell'adattamento ai cambiamenti climatici, il capacity building descrive il processo di rafforzamento delle conoscenze, competenze e risorse a livello individuale, istituzionale e sistemico per aumentare la resilienza della società agli impatti climatici (Hagelsteen & Burke, 2016; Scott & Few, 2016; UNDRR, 2018). Le attività di capacity building includono programmi di formazione, condivisione delle conoscenze, sviluppo delle competenze, rafforzamento istituzionale e promozione della collaborazione tra tutti i soggetti che necessitano di competenze sui cambiamenti climatici.

In accordo con la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC), a livello individuale il capacity building si concentra sul cambiamento di comportamenti, sullo scambio di conoscenze e sullo sviluppo di competenze. A livello istituzionale, mira a migliorare le prestazioni organizzative e la capacità di adattamento al cambiamento, nonché promuove la cooperazione fra organizzazioni, settori e istituzioni. Infine, a livello sistemico, interviene attraverso politiche economiche e normative per creare un ambiente favorevole in cui istituzioni e individui possano operare, facilitando così il processo di adattamento, mitigazione e transizione verso la sostenibilità.

## **I PRINCIPI DEL CAPACITY BUILDING**

I principi generali di capacity building per la transizione climatica sono stati definiti da un documento discusso durante la UNFCCC COP7 di Marrakech (Khan et al. 2018). Questi principi stabiliscono che il capacity building per la transizione climatica:

- deve adattarsi alle esigenze e alle circostanze specifiche;
- deve partire dalle capacità esistenti e costruirle;
- è un processo continuo e iterativo, basato sul “learning by doing”;
- deve adottare un approccio programmatico efficiente ed economico;
- deve massimizzare le sinergie nello sviluppo delle competenze;
- deve considerare l'applicazione di conoscenze, competenze e pratiche tradizionali;
- deve determinare un cambiamento di prospettiva da un percorso formato sulla base dell'offerta (di sapere e di competenze) a un percorso costruito a partire dai bisogni;
- deve favorire la partecipazione di tutte le parti interessate in modo trasparente;
- deve favorire la sostenibilità del percorso: economica, sociale, ambientale;
- deve poter essere misurato in termini di sviluppo delle competenze.

## **LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE**

Il capacity building punta a sviluppare tre tipi di competenze: hard, soft e adattive (Pearson, 2011). Le capacità hard includono abilità tecniche specifiche, capacità organizzative come ad esempio avere una struttura adeguata, sistemi e procedure per la gestione, pianificazione, finanza, risorse umane, monitoraggio e valutazione e infine leggi, politiche, sistemi e strategie che creano condizioni favorevoli per mitigazione e adattamento. Le capacità soft riguardano invece gli aspetti sociali e relazionali. In questo tipo di capacità troviamo i valori organizzativi e le abilità relazionali. Infine, le capacità adattive includono l'autoriflessione, la fiducia, la capacità di trovare soluzioni ai problemi che emergono durante la transizione.

## **I DIVERSI LIVELLI DI CAPACITÀ**

I livelli di capacità si distinguono in livello individuale, organizzativo e istituzionale (Pearson, 2011). Per capacità individuali si intende tutto l'insieme di valori e aspetti culturali differenti che fanno riferimento al singolo individuo. Tutte quelle capacità che invece permettono lo sviluppo di strutture, procedure e processi efficienti sono una prerogativa delle capacità organizzative. Le capacità istituzionali, infine, sono quelle attraverso cui vengono stabilite istituzioni, leggi e regolamenti.

## **LE CONDIZIONI FAVOREVOLI PER L'APPRENDIMENTO DA PARTE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

Sono molteplici le modalità e i contesti attraverso cui le pubbliche amministrazioni possono migliorare e sviluppare le proprie competenze. Secondo Neij e Heiskanen (2021), una modalità attraverso cui le pubbliche amministrazioni possono apprendere è sfruttando l'esperienza accumulata grazie agli strumenti politici adottati. Per questo, un percorso di capacity building deve essere basato su meccanismi che favoriscono la riflessione e l'autocritica durante il percorso di adozione degli strumenti politici. Inoltre, le pubbliche amministrazioni traggono insegnamenti dalle esperienze di governance e politica di altre amministrazioni. Per questo, un percorso di capacity building deve favorire scambio e apprendimento reciproco tra le diverse pubbliche amministrazioni coinvolte in una strategia di transizione climatica.



## LE FASI DELLA STRUTTURAZIONE DEL CAPACITY BUILDING

Secondo il Comitato di Parigi per il Potenziamento delle Capacità, istituito durante la COP21 nel 2015 al fine di attuare l'Accordo di Parigi, valutare le lacune e i bisogni di potenziamento delle capacità è un'attività che fa parte di un processo continuo. Un efficace potenziamento delle capacità prevede un ciclo di strutturazione del capacity building in diverse fasi:

- **A. Definizione degli obiettivi e delle aspettative, identificazione degli stakeholders:** da coinvolgere nel processo di strutturazione del percorso formativo.
- **B. Valutazione dei bisogni formativi:** durante questa fase vengono raccolti dati e informazioni per identificare le attuali capacità e individuare le aree di miglioramento necessarie da considerare nel percorso formativo.
- **C. Definizione delle priorità formative:** i dati raccolti vengono analizzati per comprendere le lacune esistenti e le esigenze di sviluppo delle capacità. Si tratta di una fase per determinare le azioni formative prioritarie da intraprendere.
- **D. Strategie per aumentare l'efficacia del percorso:** in questo momento vengono sviluppate strategie per rafforzare le capacità identificate come cruciali.
- **E. Monitoraggio e valutazione:** questa fase consente di valutare i progressi compiuti e apportare eventuali aggiustamenti necessari periodicamente.

# Processo di strutturazione del capacity building

Per strutturare il processo di capacity building in maniera consequenziale, seguendo le fasi sopra indicate, può essere utile utilizzare un quadro logico di intervento. La strutturazione di un percorso per lo sviluppo delle capacità per la transizione climatica richiede un certo grado di innovatività in termini di contenuti, competenze e processi, come enunciato fra gli obiettivi del capacity building. Per affrontarla, un valido strumento di strutturazione è il quadro logico di Cariplo Social Innovation (2018). Esso è stato sviluppato per guidare la strutturazione di processi innovativi e si basa su un approccio che include la valutazione nel processo stesso, consentendo di strutturare le azioni con la prospettiva di poterne misurare l'efficacia in fase di implementazione.

Il quadro logico di Cariplo Social Innovation prende forma in una serie di domande che guidano la strutturazione del percorso formativo in maniera consequenziale, quali:

- 1. Cosa intendiamo cambiare grazie al percorso di capacity building a lungo termine?
- 2. Quale risultato formativo intendiamo ottenere nel medio termine?
- 3. Quali capacità hard, soft, adattative mancano per arrivare al risultato?
- 4. Che tipo di percorso di sviluppo delle capacità intendiamo proporre?
- 5. Quali elementi ci aiutano a capire che siamo sulla strada giusta?
- 6. In che modo strutturiamo il piano formativo del percorso: in quanti e quali moduli si divide, quali risorse servono per la formazione, quali attività sono previste per i diversi moduli, a chi sono destinate le diverse attività, che tipo di materiale verrà consegnato, cosa cambierà grazie alla partecipazione all'attività formativa?

A queste domande si può dare risposta seguendo le fasi delineate nel capitolo precedente: (A) definizione degli obiettivi e delle aspettative, identificazione degli stakeholders; (B) valutazione dei bisogni formativi; (C) definizione delle priorità formative; (D) strategie per aumentare l'efficacia del percorso di capacity building; (E) monitoraggio e valutazione. Nei seguenti paragrafi proponiamo una modalità di strutturazione del capacity building, sulla base dell'esperienza maturata nella Strategia di Transizione Climatica Bosco Clima.

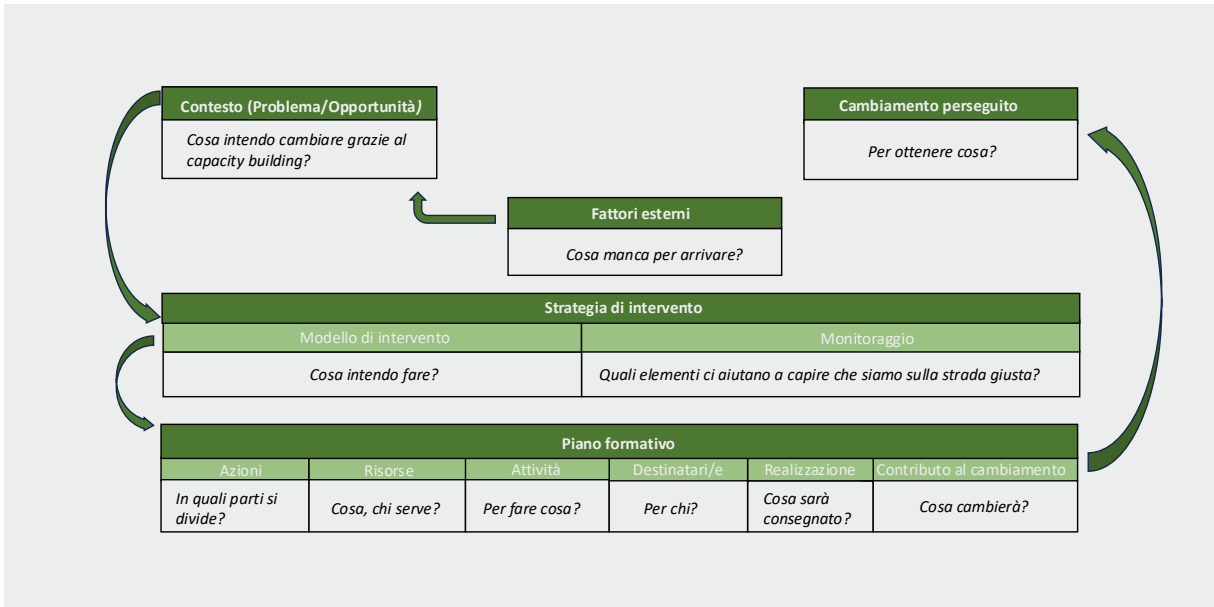


Figura 1: Quadro logico di intervento (Fonte: adattato da Cariplo Social Innovation).

## A. OBIETTIVI, ASPETTATIVE, IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

Per prima cosa è utile organizzare un incontro preparatorio, o un ciclo di incontri, tra i partner responsabili del percorso di capacity building. Nel corso dell'incontro verranno definiti gli obiettivi e le aspettative del percorso, e identificati gli stakeholders che possono essere di supporto nella sua strutturazione, in accordo con i principi del capacity building riportati sopra.

Questa fase è finalizzata a rispondere alle prime due domande del quadro di Cariplo Social Innovation:

- 1. Cosa intendiamo cambiare grazie al percorso di capacity building a lungo termine?
- 2. Quale risultato formativo intendiamo ottenere nel medio termine?

## B. VALUTAZIONE DEI BISOGNI FORMATIVI

Questa fase è dedicata a effettuare una valutazione dei bisogni formativi, che potrebbe essere effettuata attraverso un workshop interattivo. Durante il workshop è bene coinvolgere gli stakeholders identificati precedentemente, ad esempio tutti i partner coinvolti nella strategia di transizione climatica. In questa fase è bene focalizzarsi sulle domande che aiutano l'identificazione di bisogni e la raccolta di idee riguardo ai contenuti del percorso di capacity building:

- 3. Quali capacità hard, soft, adattative mancano per arrivare al risultato?
- 4. Che tipo di formazione intendiamo proporre?
- 5. Quali elementi ci aiutano a capire che siamo sulla strada giusta?
- 6. In che modo strutturiamo il piano formativo?

In un workshop interattivo, la discussione attorno alle domande 3.,4.,5. può essere condotta tramite brainstorming<sup>1</sup>. Ad ogni partecipante possono essere distribuiti del materiale dove riportare in maniera scritta una sintesi delle proprie idee. Il/la facilitatore/trice raccoglierà le idee e guiderà il raggruppamento delle idee in base al contenuto, secondo criteri di similitudine o altri criteri che si ritengono opportuni.

---

<sup>1</sup> Il brainstorming è una tecnica creativa utilizzata per generare idee e soluzioni in modo spontaneo e collaborativo. Durante una sessione di brainstorming, i partecipanti propongono liberamente idee, senza giudizi, allo scopo di stimolare il pensiero innovativo e trovare soluzioni efficaci a una sfida.



Figura 2: Brainstorming durante un workshop (©Jason Goodman/Unsplash)

Il gruppo di domande relative al punto 6., che riguarda la strutturazione vera e propria del piano formativo, può essere affrontato dividendo i partecipanti in gruppi di lavoro e chiedendo loro di compilare in modo collaborativo la Tabella 1. Questo passaggio serve per strutturare al meglio le attività del percorso di capacity building. Dopo l'attività in gruppi, gli input vengono raccolti in un'unica tabella sintetica e discussi in plenaria fra tutti i/le partecipanti.

Attività	Per chi?	Cosa sarà consegnato?	Cosa, chi serve?	Cosa cambierà?
Attività X	Destinatari X	Materiali X	Persone esperte (Nome, Cognome, affiliazione)	Risultato X atteso

Tabella 1: Esempio di strutturazione del capacity building

Attività	A chi è rivolta	Cosa consegniamo	Chi/cosa serve	Cosa cambierà
Webinar e incontri Su come costruire una CER (Comunità energetica rinnovabile)	Parco Comuni che coinvolgono la popolazione Ente sovra comunale	Documentazione della formazione Bandi e legislazione sulle CER	ENEA GSE Regione Lombardia ARVA CERL	+ strumenti operativi per interventi sul patrimonio edilizio e produzione energetica
Stato attuale di conservazione dei boschi luglio affiliazione della strategia di costituzione di un'associazione fondaria	Parco Comuni Personale tecnico forestale Aziende forestali	Informazioni su pratiche fondarie Condizioni boschi precari e + in pericolo Capacità boschi di resistere a eventi estremi	UNIMI Regione Lombardia (Dip. Agri-forestale) Squadre antincendio	+ consapevolezza patrimonio boschivo Capire dove intervenire Azioni preventive e non di emergenza
Cos'è il cambiamento climatico (CC) come si comunica il CC in maniera rapida e autorevole Come l'azione climatica può essere fatta in modo più pratico	Uffici stampa Comuni Giornalisti/e	Brochure su strategia bosco clima	LIPU	Comunicazione + efficace gestione + consapevolezza dei social media
Formazione interna sulle tematiche della strategia	Partur della strategia	Occasione di formazione Strumenti per coinvolgere le persone negoziatrici	UNIN Parco GEO LIPU	+ base di conoscenza comune a tutto il partenariato + autorevolezza del partenariato
Come intervenire sugli strumenti di pianificazione del territorio	Parco Comuni Parco Personale tecnico comunale Amministratori/rici Amministratori/rici	Strumenti di pianificazione del territorio Esempi su questa tematica (es. verde urbano, costruzioni) e più comportare così	UNIN Esperti/e di pianificazione & attivisti	+ consapevolezza dell'impatto della pianificazione sull'azione climatica Regolamento del verde/illuminazione/ traffico / consumo del suolo coerente con gli obiettivi climatici

Figura 3: Esempio di tabella compilata da parte del gruppo di lavoro durante il workshop.

## C. DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ FORMATIVE

A seguito del workshop è necessario dedicare una serie di incontri online tra i partner responsabili del percorso di capacity building per definire le priorità formative e dunque aggiornare, articolare ulteriormente e finalizzare i contenuti del percorso di capacity building. Quanto definito durante il workshop dovrà essere rivalutato alla luce delle esigenze in termini di contenuti e tempistiche che sono evolute nel corso del tempo. Grazie a questi incontri sarà stato possibile definire un programma che soddisfi al meglio le esigenze dei partner coinvolti, articolando i contenuti dei moduli formativi, secondo le seguenti dimensioni riportate in Tabella 2:

**Tabella 2.** Elementi per strutturare il programma di capacity building e relativi esempi

Nell'articolazione del programma formativo vanno inoltre considerate le sinergie fra le diverse azioni e attività previste dalla strategia di transizione climatica, in termini di obiettivi, tempistiche, partner coinvolti, stakeholders e temi.

Nome modulo	A quale azione della strategia di transizione è collegato	Obiettivo di apprendimento	Contenuto del modulo	Articolazione modulo in diversi momenti formativi	Format	Destinatari	Persona esperta da contattare	Documentazione da consegnare	Data e luogo
Modulo X	Azione/i X e Y della strategia	Obiettivo X	Contenuto X	Momento X Momento Y	(es. lezione frontale / workshop / uscite sul campo etc.)	Es. amministratori/trici, funzionari/e, professionisti/e, associazioni di categoria	Formatore/trice	Materiale X	Data X, orario, Luogo X

In particolare, per la realizzazione del percorso di capacity building, vanno considerate potenziali sinergie con altre azioni relative a:

- governance esterna della strategia di transizione che prevede l'attivazione e il coinvolgimento di diversi stakeholder identificati come rilevanti per un'efficace implementazione delle diverse azioni della strategia
- comunicazione degli aggiornamenti e dei risultati dell'implementazione delle azioni della strategia ai diversi target, come amministrazione, uffici, professionisti/e, associazioni di categoria, popolazione
- monitoraggio complessivo delle azioni della strategia.

## **D. STRATEGIE PER AUMENTARE L'EFFICACIA DEL PERCORSO DI CAPACITY BUILDING**

Per favorire la partecipazione da parte dei destinatari identificati (es. amministratrici/tri pubbliche/i) e dunque l'efficacia del percorso di capacity building, possono essere adottate alcune strategie e alcuni compromessi tra la volontà di andare a fondo negli aspetti di sviluppo delle competenze e la volontà di incentivare la partecipazione di chi ha poco tempo a disposizione. Questi sono:

- pianificare l'incontro formativo in corrispondenza delle fasi operative, per favorire la sinergia tra sviluppo delle capacità e implementazione delle azioni e attività della strategia di transizione.
- integrare lo sviluppo di capacità di coinvolgere gli stakeholder, di ampliare la partecipazione pubblica alle azioni della strategia e di comunicare i temi della stessa in maniera trasversale ai moduli per rendere più concreti questi aspetti.
- stabilire orario e data delle attività che compongono il percorso di capacity building in base alle necessità dei/lle destinatari/e (es.: funzionari/e e professionisti/e in orario di lavoro, amministratori/trici anche in orario serale poiché in piccoli di piccole dimensioni gli/le amministratori/trici potrebbero avere anche altre occupazioni).
- offrire servizi che favoriscono la partecipazione: ad esempio, prevedere la modalità ibrida di partecipazione e dedicare parte del budget per offrire un servizio di babysitting, ove necessario.

Per quanto riguarda la modalità della formazione, sono possibili vari formati (es.: frontale, workshop, attività sul campo, visita a casi studio). Dall'esperienza maturata nella Strategia di Transizione Climatica Bosco Clima sono emerse alcune importanti indicazioni:

- ogni attività formativa deve iniziare con una introduzione che fornisca elementi generali per inquadrare i temi del cambiamento climatico, della mitigazione e dell'adattamento, scegliendo un focus specifico (es.: mitigazione, adattamento o entrambi) in base all'obiettivo dell'incontro.
- quando rilevante, è consigliato adottare un approccio applicativo, includendo l'analisi di buone pratiche o organizzando uscite sul campo.
- dove possibile, incoraggiare il lavoro di gruppo e l'interattività, privilegiando attività pratiche.

## E. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Per valutare il percorso di capacity building è opportuno concentrarsi su elementi che vengono identificati tra gli stakeholder consultati come utili per monitorare l'andamento del percorso di capacity building. Questi potrebbero essere ad esempio:

- trend di partecipazione in termini di numero di partecipanti nei vari moduli del percorso;
- percezione positiva dei contenuti in termini di risposte positive alle domande di valutazione;
- percezione positiva del format;
- percezione positiva delle persone addette alla formazione;
- partecipazione attiva alle riunioni di implementazione degli strumenti e azioni su cui verteva il percorso di capacity building (es. avvio di una comunità energetica rinnovabile, avvio di un consorzio forestale, percorso di valutazione ambientale strategica).

Sulla base degli elementi valutativi identificati e concordati per misurare l'andamento del percorso di capacity building è utile predisporre uno strumento che permetta la raccolta delle informazioni relative. Uno strumento poco esigente in termini di tempo di somministrazione ed analisi è il questionario (si veda l'esempio in Allegato 2). Il questionario, rivolto ai/lle partecipanti dell'attività formativa, viene somministrato al termine della stessa. Esso è diviso in due sezioni: una dedicata alla valutazione dell'andamento del percorso di capacity building e un'altra che raccoglie i dati personali del/della rispondente. Il questionario può essere somministrato in varie modalità: online e cartacea, quest'ultima da utilizzare in caso di difficoltà di accesso alla versione digitale. Un altro strumento per valutare il percorso di capacity building può essere l'organizzazione di workshop o interviste intermedie e finali di valutazione del raggiungimento degli obiettivi formativi.



# **Strutturare un capacity building per la transizione climatica: una checklist**

Di seguito si riporta la sintesi delle attività che caratterizzano la strutturazione del percorso di capacity building suddivise nelle seguenti fasi: un'iniziale fase preparatoria, una fase di valutazione e analisi, una fase di sviluppo e implementazione dell'attività, e una conclusiva di monitoraggio e valutazione.

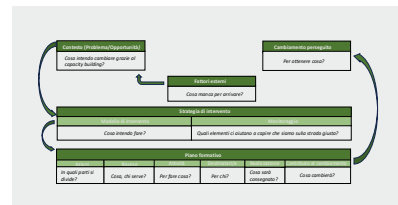
<b>Obiettivi, aspettative, identificazione degli stake-holders</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Analisi del bisogno formativo:<ol style="list-style-type: none"><li>a. inizialmente attraverso incontri con i partner responsabili del percorso di capacity building</li><li>b. poi verifica tramite un workshop con gli stakeholders individuati</li></ol></li></ol>
<b>Valutazione dei bisogni formativi e definizione delle priorità formative</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Analisi delle capacità hard, soft e adattive necessarie per raggiungere gli obiettivi del percorso di capacity building attraverso un'attività di brainstorming.</li><li>3. Compilazione della tabella che riassume le caratteristiche del piano formativo attraverso tavoli di lavoro.</li></ol>
<b>Strategie per aumentare l'efficacia del percorso di capacity building</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>4. Elaborazione della strategia che delinea sia come svolgere il piano formativo, sia come incentivare la partecipazione.</li><li>5. Identificazione del periodo appropriato per svolgere la formazione.</li><li>6. Identificazione di una persona referente che si occupi di gestire gli inviti e trovare un luogo di incontro adeguato al numero di partecipanti.</li><li>7. Predisposizione di un modulo di iscrizione in modo da monitorare il numero degli iscritti.</li><li>8. Preparazione del materiale per pubblicizzare l'evento di formazione specificando i dettagli essenziali.</li><li>9. Raccolta delle iscrizioni.</li><li>10. Svolgimento dell'attività formativa.</li></ol>
<b>Monitoraggio e valutazione</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>11. Monitoraggio dell'attività tramite questionario (cartaceo o online), workshop o intervista.</li><li>12. Analisi delle informazioni raccolte ed eventuale miglioramento del percorso di capacity building in base ai suggerimenti e richieste ricevute.</li></ol>

## **Conclusioni e raccomandazioni finali**

Il percorso di capacity building è uno strumento molto importante per garantire che le amministrazioni, il personale tecnico e i/le professionisti/e dei diversi settori acquisiscano le conoscenze e le competenze che servono per implementare misure di mitigazione e adattamento. Queste linee guida forniscono un quadro sintetico del processo di strutturazione di un percorso di capacity building, mirato a rafforzare le competenze e le capacità istituzionali necessarie per affrontare efficacemente le sfide poste dal cambiamento climatico.

Affinché il capacity building diventi un elemento integrato e strategico nelle politiche di transizione climatica, è essenziale adottare un approccio strutturato e collaborativo fin dalle prime fasi del processo. È fondamentale coinvolgere tempestivamente i partner, gli/le amministratori/trici, operatori/trici, tecnici/che e tutte le persone che in maniera diretta o indiretta necessitano di competenze in tema cambiamento climatico. Così facendo si favorisce un'analisi condivisa delle esigenze formative e delle competenze già esistenti. Al contempo, è importante mantenere un'attenta osservazione di ciò che avviene sul territorio, promuovendo la creazione di sinergie senza perdere di vista gli obiettivi formativi stabiliti. Infine, il monitoraggio continuo, finalizzato al miglioramento costante, garantirà che le attività di capacity building siano sempre allineate alle necessità emergenti e contribuiscano efficacemente alla realizzazione di una transizione climatica sostenibile.

# Un esempio: Il percorso di capacity building della STC Bosco Clima



## Cosa si intende cambiare grazie al capacity building

- aumentare la consapevolezza della tematica del cambiamento climatico nelle amministrazioni a livello locale;
- adottare un approccio lavorativo orizzontale, collaborativo, intersettoriale e dunque sistemico per favorire soluzioni innovative,
- aumentare la consapevolezza dei passaggi necessari per organizzare eventi e gestire le attività in modo efficace;
- ottimizzare le modalità di condivisione per una maggiore tempestività e sintesi espositiva, migliorando così l'efficacia nella comunicazione e nell'azione.

## Cosa manca per arrivarci

- competenze di comunicazione
- conoscenze chiare sul cambiamento climatico che permettano agli enti esterni di avere fiducia nelle istituzioni
- metodo di lavoro produttivo e che permetta di rispettare le tempistiche prestabilite
- competenze di coinvolgimento della cittadinanza
- visione a lungo termine
- competenze soft di utilizzo efficace di strumenti già in essere

## Che obiettivi si intende perseguire attraverso il percorso di capacity building

- ascolto delle esigenze
- costruzione di relazioni con gli enti
- miglioramento nell'organizzazione
- apprendere modalità organizzative di condivisione dei dati e delle conoscenze
- apprendere modalità di collaborazione tra enti

## Tematizzazione del capacity building

- Comunità energetiche rinnovabili per la mitigazione del cambiamento climatico facendo perno sulla creazione di filiere di produzione e distribuzione locali
- Integrazione della transizione climatica negli strumenti della pianificazione comunale per rendere vincolante la mitigazione e l'adattamento al cambiamento climatico
- La pianificazione del bosco per la mitigazione e adattamento al cambiamento climatico in sinergia con la tutela della biodiversità
- Comunicare in modo efficace il cambiamento climatico e la STC sia esternamente che internamente alle organizzazioni



## Bibliografia

- ACariplò Social Innovation (2018). Guida all'utilizzo del quadro logico, Fondazione CARIPLÒ.
- Khan, M. R., Robinson, S. A., Roberts, J. T. (2018). The Paris Framework for Climate Change Capacity Building, London and New York, Routledge.
- Mattias, H., Glaas, E., Fenton, P. (2017). The role of knowledge in climate transition and transformation literatures. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 29, 26-31. DOI: 10.1016/j.cosust.2017.10.002.
- Neij, L., Heiskanen, E. (2021). Municipal climate mitigation policy and policy learning – A review. *Journal of Cleaner Production*, 317, DOI: 10.1016/j.jclepro.2021.128348.
- Pearson, J. (2011). Learning Package on Capacity Development. Part 1 The Core Concept. Learning Network on Capacity Development, pp. 1-17.
- Ravazzoli E, Dalla Torre C, Cetara L, Pittore M, La Malva P, Alberton M, Rizzari M, Pianezza F, Ruggieri G, Valisa P, Oneto S, Pistocchini M, Brenga M, Martinoli A, Sacchiero P, Soldarini M, Zebisch M (2023). Bosco Clima: Contrastare l'effetto domino dei cambiamenti climatici: Una strategia di transizione climatica per le Valli del Verbano. Bolzano: Eurac Research Report, <https://doi.org/10.57749/tan8-0s31>
- Storbjörk, S., Hedrén, J. (2011). Institutional capacity-building for targeting sea-level rise in the climate adaptation of Swedish coastal zone management. *Lessons from Coast by Ocean & Coastal Management*, 54(3), 265-273. DOI: 10.1016/j.ocecoaman.2010.12.007.
- Hagelsteen, M., & Burke, J. (2016). Practical aspects of capacity development in the context of disaster risk reduction. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 16, 43–52. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2016.01.010>
- Scott, Z., & Few, R. (2016). Strengthening capacities for disaster risk management I: Insights from existing research and practice. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 20, 145–153. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2016.04.010>
- UNDRR. (2018, maggio 10). Strategic approach to capacity development for implementation of the Sendai Framework for Disaster Risk Reduction: A vision of risk-informed sustainable development by 2030 | UNDRR. <http://www.undrr.org/publication/strategic-approach-capacity-development-implementation-sendai-framework-disaster-risk>

# Allegati

## 1. Tabella sintetica della struttura del percorso di capacity building risultante dal processo di concettualizzazione (con esempio)

MODULO	AZIONE STC	OBIETTIVO DI APPRENDIMENTO	CONTENUTI MODULO	TARGET	FORMA- TORI/ TRICI	DOCUMEN- TAZIONE DA CONSEGNARE	ARTICOLAZI- ONE DELLA FORMAZIONE	FORMAT E STRUTTURA	DATA E LUOGO
Modulo 1.	Azione X, Y	Obiettivo/i di apprendimento	Contenuto del modulo	Target	Formato- ri/trici	Documen- tazione da consegnare	Articolazione del percorso di capacity building	Format e struttura	Data e luogo
Es. 1. Comunità Energeti- che Rin- novabili (CER)	...	Es. Informazioni e conoscenze di base e pratiche sulle CER e del programma di Bosco Clima in materia. Funzionamento di una CER, sia dal punto di vista della governance, che tecnicamente sulla produzione e distribuzione di energia, sui vantaggi e possibili complessità da considerare. Conoscenze in merito ai possibili finanziamenti in corso e futuri.	Es. Presentazione delle CER e normativa relativa. Fondi PNRR piccoli Comuni sotto 5.000 abitanti. Raccolta dell'interesse dei Comuni. Coinvolgimento e partecipazione dei cittadini e delle imprese nella creazione di una comunità energetica.	Es. Funzionari CMVV. Amministratori dei Comuni STC e dell'area vasta CM/Parco. Referenti dei Comuni STC.	...	Es. Link a siti di interesse Questionario informativo ...	Es. 1.1 Un Incontro	Es. Lezione frontale con registrazione resa disponibile in seguito sul web.	...

## 2. Questionario di valutazione del percorso di capacity building

TITOLO EVENTO: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_\_

Le chiediamo di valutare il Suo grado di soddisfazione di questo evento formativo, rispondendo alle seguenti domande.

La preghiamo di compilare il questionario al termine dell'evento.

Gli argomenti trattati durante l'evento hanno contribuito a incrementare la mia consapevolezza su (più risposte possibili):

- Crisi climatica
- Impatti territoriali del cambiamento climatico
- Azioni di mitigazione e adattamento da adottare
- Altro (specificare) .....

Durante l'incontro sono state fornite conoscenze per me interessanti sulle tematiche relative ad adattamento e/o mitigazione del cambiamento climatico utili per svolgere la mia professione

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so rispondere

Durante l'incontro sono stati forniti strumenti e/o misure utili con cui posso svolgere la mia professione in maniera più efficace per l'adattamento e/o mitigazione del cambiamento climatico

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so rispondere

Gli argomenti trattati durante l'evento hanno fornito strumenti utili alla definizione di azioni, politiche e strategie territoriali finalizzate a mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici.

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so rispondere

Gli argomenti trattati sono stati approfonditi adeguatamente, in termini di chiarezza e tempo dedicato.

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so rispondere

Come valuta lo stile di esposizione dell'esperto/a?

.....

(SE PREVISTA) Ho trovato utile l'illustrazione di una buona pratica o di esempi virtuosi durante l'incontro.

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so rispondere

(SE PREVISTO) Il lavoro di gruppo è stato utile.

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so rispondere

(SE PREVISTA) L'uscita sul territorio è stata utile.

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente
- Non so rispondere

Se lo desidera, può lasciare un commento finale generale.

.....

#### INFORMAZIONI DEL/LLA RISPONDENTE

1. Anno di nascita: .....
2. Genere: .....
3. Profilo professionale
  - Funzionario/a pubblico/a
  - Amministratore/trice pubblico/a
  - Imprenditore/trice
  - Membro di un ordine professionale
  - Cittadino/a
  - Delegato/a di un ente del terzo settore
  - Altro (specificare \_\_\_\_\_)

La ringraziamo per aver risposto al questionario di valutazione



**Eurac Research**  
Viale Druso 1  
39100 Bolzano  
**T** +39 0471 055 055  
info@eurac.edu  
**www.eurac.edu**