



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



Coordinamento Nazionale Giustizia

**Ministeri e
Polizia Penitenziaria**

Reperibilità 3928836510 - 3206889937

Coordinamento Nazionale: c/o Ministero della Giustizia Via Arenula, 70 – 00186 ROMA tel. 06/64760274 – telefax 06/68853024
sito internet: www.flpgiustizia.it e-mail: flpgiustizia@flp.it - flpmingiustizia@libero.it

Informativa n. 137

Roma, 26 agosto 2008

Si pubblica il *Piano Annuale della Formazione 2009* del DAP.

**Il Coordinamento Nazionale FLP Giustizia
(Raimondo Castellana - Piero Piazza)**



GDAP-0269387-2008

PU-GDAP-1e00-06/08/2008-0269387-2008

Ministero della Giustizia
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO
UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI E PER LE RELAZIONI CON IL PUBBLICO

Alle Organizzazioni Sindacali

S.A.P.Pe. - Via Trionfale, 79/A
00136 ROMA

C.G.I.L.-F.P.- Via Leopoldo Serra, n.31
00153 - ROMA

O.S.A.P.P. - Via della Pisana, 228
00163 ROMA

C.I.S.L. -F.P.S.- Via Lancisi, 25
00161 ROMA

C.I.S.L. -F.P.S./P.P. - Via Lancisi, 21
00161 ROMA

U.I.L. - P.A. - Via Emilio Lepido, 46
00157 ROMA

U.I.L. - P.A./P.P. - Via Emilio Lepido, 46
00175 ROMA

CONFSAL - U.N.S.A. -
Via della Trinità dei Pellegrini, 1 00186 ROMA

Si.N.A.P.Pe. - Largo Luigi Daga, 2
00164 ROMA

R.D.B.-P.I.- Via dell'Aeroporto, 129
00187 ROMA

C.G.I.L. - F.P./P.P. - Via Leopoldo Serra, 31
00153 ROMA

F.L.P. - Via Piave, n. 61
00175 ROMA

Si.A.P.Pe. Via Belice, 13
00012 GUIDONIA (Roma)

U.S.P.P. (UGL FNPP CLPP LISIAP)
Via G. Mompiani, 77
00192 ROMA

e, p.c. All'Istituto Superiore di Studi
Penitenziari - Roma

F.S.A C.N.P.P. - Via degli Arcelli C.P.18208
00164 ROMA

OGGETTO: Piano Annuale della Formazione 2009.
Criteri guida per la redazione dei Piani Annuali Regionali.

Si trasmette, per opportuna informativa, la Lettera Circolare n. 9455 datata 30 luglio 2008 dell'Istituto Superiore di Studi Segreteria Generale Penitenziari, inerente l'argomento in oggetto indicato.

per IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

Luigi De Ponte



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI PENITENZIARI

PROT. n. 9455 - 2008 del 30/07/08

Ai Sig. Provveditori Regionali
dell'Amministrazione Penitenziaria

LETTERA CIRCOLARE

LORO SEDI

M.d.G. DAP Segreteria Generale
Servizio per la Tenuta del Protocollo Informativo
già protocollata in data 31/07/08 n. 962260

e p.c. Ai Sigg. Direttori Generali

D. G. del Personale e della Formazione
D. G. del Bilancio
D. G. dei Detenuti e del Trattamento
D. G. dell'Esecuzione Penale Esterna
D. G. dei Beni e Servizi

ALLEGATO

Documento sulle attività svolte

All'Ufficio del Capo Dipartimento
Segreteria Generale

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA SEGRETARIA GENERALE	
1 - AGO. 2008	
N°	3670 (10)
N°	

Ai Sig. Direttore dell' Ufficio V -
D. G. del Personale e della Formazione

All'Ufficio delle Relazioni Sindacali

LORO SEDI

OGGETTO: Piano Annuale della Formazione 2009.

Criteri guida per la redazione dei Piani Annuali Regionali

I contenuti espressi nelle linee strategiche della formazione per il triennio 2007-2009 hanno messo in luce come il miglioramento organizzativo dell'Amministrazione Penitenziaria, intesa come insieme di strutture complesse e interagenti, vada perseguito assumendo come orientamento per l'azione: la centralità della persona, il rafforzamento della valenza etica degli interventi, la centralità delle strutture operative e il miglioramento della qualità del servizio reso nonché il collegamento con le comunità locali.



6
Di 2. feb.
ser. feb.
1/8/2008
el

In ragione della loro rilevanza le predette linee strategiche costituiscono, ancora oggi, un valido riferimento per orientare la pianificazione di nuove attività formative.

Ciò non solo a motivo dei valori che esprimono, ma anche in considerazione della complessità insita nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento che in concreto individuano. **Tali obiettivi riguardano**, infatti:

- l'integrazione operativa, tra le figure professionali del penitenziario, finalizzata alla realizzazione di una effettiva individualizzazione del trattamento;
- il consolidamento di una cultura della legalità che s'ispiri ai principi della deontologia professionale e del rispetto dei diritti universali dell'uomo;
- il miglioramento della qualità del servizio reso che prenda avvio da una attenta riflessione organizzativa interna alle strutture operative penitenziarie, considerate quali componenti centrali dell'Amministrazione stessa;
- l'avvio ed il consolidamento di processi di partecipazione e di collaborazione sinergica con le comunità locali che rendano concretamente perseguibili obiettivi di inclusione sociale nella prospettiva di una più completa visione della sicurezza della società.

E' in questa prospettiva che la formazione va considerata un diritto – dovere per il lavoratore, cui deve corrispondere un impegno dell'Amministrazione ad erogare prodotti di qualità attestando l'avvenuto accrescimento della professionalità da parte dell'operatore formato. La logica di una formazione diritto-dovere, per altro, si inquadra perfettamente nella tendenza al miglioramento continuo di una P.A. che cresce sul piano qualitativo e che guarda allo sviluppo "interno" come risposta ai diritti e alle attese del cittadino.

In tal senso quindi la formazione è:

- un diritto perché l'Amministrazione deve garantire al personale l'opportunità di sviluppare, perfezionare ed elevare le proprie conoscenze e competenze;
- un dovere perché il personale, in quanto parte dell'Amministrazione, deve accrescere la propria professionalità al fine di offrire al cittadino prestazioni di qualità e servizi sempre più qualificati.

Affinché la formazione risponda a questa esigenza di crescita qualitativa dell'Amministrazione Penitenziaria è necessario che l'azione formativa in ambito regionale, oltre a rispondere alle linee di indirizzo "del Dipartimento ed in collegamento con i competenti organi di esso" (art. 9 d.lgs 444/92), sia predisposta focalizzando l'attenzione intorno a tre aree nevralgiche del processo formativo:

- analisi dei fabbisogni organizzativi e del personale,
- progettazione mirata e specifica in ragione dei fabbisogni rilevati,
- verifica dei risultati ottenuti.

E' di tutta evidenza come nello scenario delineato, l'individuazione e la scelta dei progetti formativi da realizzare diviene, per i PRAP, fattore cruciale e centrale poiché l'azione formativa deve avere una stretta corrispondenza con gli obiettivi di miglioramento organizzativi individuati.

In linea con le più moderne teorie organizzative, appare manifesto come l'individuazione di tali obiettivi sia un'operazione che i PRAP dovranno svolgere seguendo criteri di condivisione e partecipazione; ciò costituirà anche un punto di forza ed una risorsa atti a sostenere la motivazione, il coinvolgimento e la partecipazione del personale nelle iniziative intraprese.

L'attenta analisi delle criticità organizzative e dei miglioramenti da perseguire cui consegue l'identificazione delle priorità formative, divengono parti interrelate di un unico processo di lavoro attraverso il quale i PRAP potranno più efficacemente ed autorevolmente determinare quali siano i progetti formativi per i quali la partecipazione del personale assume carattere prioritario.

In tema di partecipazione del personale appare utile assumere un orientamento nella pianificazione secondo cui le attività formative ideate saranno graduate lungo una linea ideale, individuando sia i progetti ritenuti irrinunciabili per l'organizzazione sia le offerte formative a libera adesione. In tal senso, l'identificazione della priorità assegnata a ciascuna attività, con criteri di gradualità, sarà effettuata tenendo in massima considerazione le necessità di miglioramento rilevate dai Provveditorati.

Emerge, da quanto sinora illustrato, come il PARF abbia una rilevanza gestionale ed operativa determinante in quanto è lo strumento di pianificazione e programmazione che consente di:

- collocare, in una prospettiva di miglioramento definita e condivisa, tutte le attività formative da svolgersi in ambito regionale,
- evitare di mettere in campo un'azione formativa generica, con il rischio di indurre l'effetto saturazione,
- utilizzare correttamente ed efficacemente tutti i fondi assegnati,
- garantire la compatibilità/sostenibilità organizzativa dell'impegno formativo,
- integrare l'offerta formativa interna ed esterna (quella cioè promossa da soggetti esterni all'Amministrazione).

In merito a quest'ultimo punto, dalle ricognizioni effettuate a livello centrale, si è rilevato che le opportunità formative offerte da altri soggetti e la partecipazione del personale penitenziario ad attività esterne sono in significativo aumento.

In sintonia con le *Linee guida in materia di inclusione sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'Autorità giudiziaria* ed in particolare con le *Linee guida sulla formazione congiunta degli operatori* emanate il 19 Marzo 2008 dalla Commissione Nazionale Consuntiva e di Coordinamento per i rapporti con le Regioni, gli Enti Locali ed il volontariato, queste opportunità vanno favorevolmente considerate poiché consentono all'Amministrazione sia di ottimizzare l'utilizzo delle risorse economiche indirizzando la propria progettazione formativa verso aree di interesse non coperte da iniziative esterne, sia di facilitare e fluidificare l'integrazione tra operatori appartenenti a servizi diversi.

Ciò non di meno è quanto mai indispensabile che in fase di redazione del PARF si tenga in massima considerazione la compatibilità tra le scelte prioritarie del DAP e questo tipo di offerta formativa, al fine di valutarne l'aderenza con gli obiettivi organizzativi individuati nell'ambito del Provveditorato Regionale. Gli impegni formativi dell'A.P. sono da considerare comunque prioritari rispetto all'adesione ad altre iniziative configurate come integrative del progetto formativo delineato nel PARF.

CRITERI GUIDA PER LA FORMULAZIONE DEL PARF 2009

Tenuto conto di quanto sinora illustrato si ritiene, d'intesa con l'Ufficio V della D. G. del personale e della Formazione, che la pianificazione e progettazione dell'azione formativa a livello decentrato debba:

- A) essere ancorata alla preventiva individuazione ed enunciazione di concreti obiettivi di miglioramento desunti dall'analisi dei fabbisogni. Ciò infatti costituisce elemento centrale per poter valutare, al termine delle iniziative promosse, il conseguimento o meno degli obiettivi in questione;
- B) fare riferimento alle priorità definite dalle linee strategiche anche alla luce delle indicazioni fornite dagli Uffici Centrali e delle iniziative formative svolte a livello centrale. L'attenzione a quest'ultimo aspetto consentirà di indirizzare in modo mirato l'azione formativa evitando, rispetto ai contenuti e al target, possibili sovrapposizioni di interventi o reiterazioni non necessarie;
- C) valorizzare l'offerta formativa interna integrandola in modo mirato con quella esterna. Poiché quest'ultimo genere di offerta integra e completa il quadro della

formazione istituzionale, sono da evitare situazioni, come quelle verificatesi in alcuni PRAP, in cui la "formazione esterna" sostituisce *tout-court* la proposta formativa interna.

- D) tenere nella giusta considerazione i criteri di sostenibilità organizzativa e di compatibilità del progetto con i vincoli connessi alla specificità dei fondi (vedi peculiari destinazione del cap. 1671 e del cap. 1768), alla tipologia e ai contingenti dei destinatari;
- E) ispirarsi ad un principio di semplificazione quantitativa dell'azione formativa al fine di evitare una ridondanza ed una eccessiva produzione nell'offerta della formazione. Ciò anche nell'ottica di una ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane operanti nel circuito della formazione;
- F) rispondere all'esigenza di valorizzare ed accrescere le competenze delle professionalità penitenziarie (**progetti a carattere monoprofessionale** rivolti ad esempio a contabili, assistenti sociali, educatori ecc.), nonché alla necessità di incrementare sia la condivisione di linguaggi e di prassi operative, sia la capacità di lavorare in squadra ed in modo sinergico (**progetti a carattere interprofessionale**);
- G) promuovere la partecipazione alle iniziative formative attraverso criteri di rotazione che offrano **pari opportunità e stimoli** a quel personale che risulta maggiormente assente dalla formazione.

Con riferimento ai macro obiettivi della formazione è necessario acquisire sempre maggiore consapevolezza rispetto al fatto che migliorare la qualità del benessere organizzativo produce effetti diretti sulla condizione lavorativa del personale ed indiretti, ma di immediato impatto, sulla qualità del servizio reso al cittadino condannato e alla comunità; in quest'ottica si reputa che la formazione dovrà, nell'immediato futuro, contribuire al conseguimento di tale obiettivo.

In merito, il Capo del Dipartimento con circolare n. 142239 del 23.04.2008 sottolinea come *"un' Amministrazione che abbia a cuore il benessere del proprio personale non può non preoccuparsi di intercettare tempestivamente quei segnali laddove siano presenti, impegnandosi sul piano della formazione, al fine di diffondere la conoscenza di quegli elementi base della scienza psicologica, utili al fine di garantire un'adeguata risposta ai bisogni da ultimo descritti, ma anche e soprattutto, sul piano della comunicazione essendo*

questo lo strumento essenziale per la realizzazione di un contesto lavorativo funzionale al soddisfacimento della rilevata esigenza”.

In ragione di ciò il Capo del Dipartimento, con la circolare n. 230431 del 03/07/08, ha formulato uno specifico atto di indirizzo ricordando che **“l’attenzione formativa, tramite l’adozione di programmi straordinari, vedrà piena attuazione nella programmazione con il prossimo Piano annuale della formazione”.**

In considerazione delle questioni sinora illustrate, nonché alla luce delle riflessioni scaturite dall’analisi sulle attività formative svolte nel biennio 2007-2008 (vedi documento allegato alla presente), **quest’Istituto individua come prioritarie le iniziative ricadenti nelle seguenti aree:**

- I. il miglioramento del benessere organizzativo,**
- II. la valorizzazione e l’accrescimento delle metodologie operative con riferimento sia alla specificità di ciascuna professionalità del penitenziario sia al lavoro dell’equipe trattamentale,**
- III. il consolidamento delle prassi operative dello staff di accoglienza,**
- IV. l’aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro (D.lgs 81/2008).**

Tutte le iniziative, inoltre, dovranno essere permeate da un riferimento costante ed esplicito alle **tematiche del rispetto dei diritti umani e della deontologia professionale**, in una logica secondo cui la trattazione di tali questioni costituirà un momento di effettiva riflessione/declinazione operativa, piuttosto che una mera proposizione teorica di argomenti afferenti a queste materie.

Una piena valorizzazione, infine, della funzione formazione comporta che si **continui ad investire nella valutazione di impatto delle iniziative e dei progetti realizzati.**

La valutazione di impatto, infatti, per la rilevanza e la significatività dei suoi risultati, costituisce un’area di interesse strategico anche in virtù della sua valenza quale strumento gestionale.

Anche per il prossimo anno, quindi, sarà opportuno adottare, come per il precedente biennio, una doppia modalità di intervento valutativo:

A) la valutazione dei singoli progetti. Tale attività sarà portata avanti autonomamente dagli operatori della formazione e volta ad indagare ad esempio la soddisfazione, l’apprendimento, l’efficacia della specifica attività formativa;

B) la valutazione dell'insieme delle attività formative effettuate nell'anno (valutazione di impatto). Tale attività sarà realizzata con l'ausilio di un soggetto terzo e sarà finalizzata a misurare il raggiungimento degli obiettivi individuati dal piano regionale e le ricadute, sull'organizzazione, della formazione complessivamente erogata a livello regionale.

In tema di valutazione delle attività formative si fa riserva, infine, di inviare ulteriori orientamenti e indirizzi.

ISTRUZIONI PRATICHE

1) Il documento di pianificazione regionale

Dal punto di vista del processo di lavoro, stante l'invariato quadro di riferimento concettuale, a meno che non vi siano specifiche esigenze, il documento di pianificazione del 2009 dovrà contenere un breve report sulle attività svolte nel 2008 e notizie sintetiche circa: il contesto regionale (nel caso in cui ci siano variazioni rispetto a quanto già noto), le nuove necessità formative rilevate, gli obiettivi che si intendono perseguire e le azioni (progetti formativi) da realizzare.

Al fine di avviare in tempo utile la pianificazione formativa per l'anno 2009 e far così coincidere la realizzazione delle attività formative con l'assegnazione dei fondi inerenti l'esercizio finanziario dello stesso anno si chiede di **inviare il PARF 2009 e i relativi formulari di progetto entro e non oltre il 15 ottobre 2008.**

Si è consapevoli dell'oneroso impegno richiesto alle realtà provveditoriali e agli operatori del settore della formazione, ma **obiettivo di questo Istituto è riuscire ad approvare i progetti formativi entro il mese di dicembre 2008 così da poter predisporre, per gennaio 2009, una oculata e mirata assegnazione dei fondi relativi al prossimo esercizio finanziario.**

Il conseguimento di tale obiettivo consentirà di rompere il noto circolo vizioso dell'utilizzo della cassa corrente per competenze di altro anno finanziario, traslando la competenza senza cassa ad anni successivi.

Da ciò deriva, quindi, che anche per i progetti del 2009 occorre mantenere come inderogabile l'impegno a concludere tutte l'attività previste con finanziamenti dell'esercizio finanziario 2009 entro e non oltre il 31 marzo del 2010.

2) Il formulario di progetto

Relativamente alla modalità di presentazione dei progetti si deve evidenziare come l'utilizzo della scheda "idea progetto", concepita per snellire la procedura di approvazione delle attività, si sia rilevato inefficace sortendo un effetto esattamente contrario rispetto all'obiettivo che si intendeva perseguire.

A riguardo si segnala come l'esigenza di acquisire informazioni complete ed esaustive sulle attività costituisce la condizione indispensabile affinché quest'Istituto possa effettuare in modo corretto, trasparente e ponderato il lavoro di analisi, valutazione e approvazione delle attività formative. Ciò non solo perché si ritiene di dover offrire un servizio adeguato e compiuto, sul piano della qualità, in risposta al lavoro svolto a livello decentrato, ma anche al fine di ottemperare nel modo più congruente a quanto previsto nel già citato art. 9 del D. lgs 444/92.

La corretta compilazione dei formulari è, peraltro, un criterio largamente in uso nelle PP.AA. che assegnano allo stesso una notevole rilevanza per definire l'accettazione o l'esclusione dell'oggetto valutato.

Infine, si ritiene che un'accurata definizione del formulario possa costituire anche una valida risorsa per i progettisti, i quali potranno auto-valutare la coerenza e congruenza interna al progetto nonché quella delle risorse utilizzate per la realizzazione dello stesso.

Pertanto si precisa che per il 2009 le iniziative dovranno essere presentate utilizzando esclusivamente il "formulario di progetto versione 2007", compilato in ogni sua parte, con speciale attenzione nell'inserimento delle informazioni inerenti i destinatari, il piano di spesa, l'Ufficio centrale finanziatore e, per i progetti co-finanziati, le quote di fondi richieste rispettivamente all'ISSP e all'Ufficio V.

Il rispetto di quanto sopra richiesto consentirà a quest'Istituto di provvedere ad una assegnazione mirata dei fondi dell'esercizio finanziario 2009.

In merito alle caratteristiche dell'azioni formative si rimanda a quanto specificatamente espresso nel paragrafo "criteri guida".

3) Capitoli di spesa

Particolarmente lacunose risultano, spesso, sia le informazioni fornite in merito all'esatta identificazione dei capitoli di spesa con cui sono finanziati i singoli progetti, sia lo

specifico riferimento all'Ufficio Centrale finanziatore, che i dati inerenti l'articolazione del piano di spesa.

Al fine di ottimizzare la procedura di approvazione dei progetti è indispensabile, dunque, che i progettisti compiano un ulteriore sforzo per riuscire a fornire informazioni più accurate e puntuali. A riguardo si osserva come una maggiore sinergia tra settore della formazione e settore contabile del PRAP potrebbe costituire una valida risorsa per superare le difficoltà descritte.

Si coglie l'occasione per ricordare come per i progetti in cui è richiesto un co-finanziamento ISSP – Ufficio V è necessario acquisire, prima della realizzazione dell'intervento, l'approvazione di entrambi gli Uffici Centrali.

Nel merito dell'utilizzo dei capitoli si sottolinea, ancora una volta, come il **cap. 1768** possa essere utilizzato per progetti ricadenti nell'area operativa/gestionale per il trattamento dei condannati tossicodipendenti. Si ritiene, a riguardo, che possano essere considerati interventi formativi utili a fronteggiare la problematica della tossicodipendenza quelli destinati ad accrescere le competenze trattamentali degli operatori, nonché quelli atti a migliorare le condizioni organizzative delle strutture ove sono presenti condannati tossicodipendenti e quelli utili a sviluppare modelli trattamentali e di inclusione sociale per i soggetti condannati di cui, come è noto, una cospicua parte è portatrice di problematiche tossicomane.

4) Informazioni alle OO.SS.

Fornire indicazioni chiare e complete sulle attività formative è un passaggio contrattuale e organizzativo inderogabile e oltremodo funzionale, pertanto è indispensabile assicurare il pieno rispetto delle previsioni contrattuali secondo le specifiche aree del comparto sicurezza e del comparto ministeri. In tal senso è necessario curare l'informazione preventiva e successivamente il confronto, quando previsto o richiesto.

La presente lettera circolare viene inviata per opportuna conoscenza alle Direzioni Generali affinché, ove lo ritenessero utile, segnalino a questo Istituto Superiore eventuali esigenze e/o fabbisogni formativi di interesse per il personale amministrato dall' ISSP stesso.

Si raccomanda, infine, di dare ampia divulgazione della presente a tutte le strutture territoriali e di trasmettere la documentazione richiesta (PARF e progetti) entro i tempi indicati.

A conclusione della presente, appare doveroso fare un richiamo all'impegno profuso dai diversi attori del sistema formazione del DAP. Infatti, è possibile rilevare come i prodotti e le prestazioni formative erogate stiano crescendo sul piano della qualità e dell'efficacia, proprio grazie all'attenzione posta nei confronti della funzione formazione dalle SS.LL e da quanti lavorano in questo ambito a livello regionale.

Si è consapevoli di come questi risultati siano stati conseguiti proprio grazie ad un costante impegno e, in tal senso, si ringrazia per la collaborazione prestata e si auspica che le modalità di tale collaborazione divengano sempre più integrate e sinergiche.

f.to Il Direttore

Dott.ssa Luigia Mariotti Culla

ALLEGATO

ATTIVITA' SVOLTE NEL 2007 -2008 UNA PANORAMICA D'INSIEME

La formulazione delle indicazioni per il Piano annuale della formazione 2009 offre l'occasione per condividere alcune riflessioni scaturite da un'analisi sulle attività formative svolte a livello decentrato con i fondi dell'esercizio finanziario 2007-2008. Tali riflessioni appaiono coerenti anche con le linee di tendenza rilevate dall'analisi dei progetti presentati per l'anno 2008, in merito ai quali non è ancora possibile fornire dati numerici poiché le procedure di approvazione non sono ancora del tutto definite.

Da un punto di vista quantitativo, in riferimento alle priorità strategiche, i progetti approvati nel 2007, si sono distribuiti, come indicato nello seguente schema.

ATTIVITÀ FORMATIVE SVOLTE A LIVELLO DECENTRATO				
PRIORITA' STRATEGICHE	N. PROGETTI FINANZIATI ISSP	N. PROGETTI CO-FINANZIATI ISSP - UFF. V	TOT.	PERCENTUALE
Centralità della persona con riferimento sia all'utenza del sistema penitenziario intramurale ed esterno, quale destinataria del servizio penitenziario, sia all'operatore professionale, quale risorsa umana imprescindibile per l'attuazione di un cambiamento nei servizi.	14	9	23	32%
Rafforzamento della valenza etica degli interventi.	2	2	4	5,5%
Centralità delle strutture operative e miglioramento della qualità del servizio reso.	23	13	36	50%
Collegamento con le comunità locali.	9	-	9	12,5%
TOTALE	48	24	72	100%

Entrando nel merito del semplice dato numerico non deve sorprendere come, rispetto alle priorità strategiche, i progetti presentati dai Provveditorati hanno corrisposto soprattutto alla prima ed alla terza. E' di tutta evidenza, infatti, come la centralità della persona (nella doppia accezione) e delle strutture costituiscano dimensioni di attenzione e di miglioramento talmente vaste, sulle quali è possibile intervenire con l'attivazione di una molteplice serie di iniziative.

Dall'analisi è emerso, altresì, che l'interprofessionalità dei destinatari dei percorsi, già considerata un valore aggiunto, ha caratterizzato il gruppo target di vari progetti anche se, rispetto al passato, per il 2007 si è rilevata una significativa innovazione. Le azioni formative, infatti, sono state strutturate avendo come specifico riferimento gruppi di operatori omogenei per sede di servizio; in questo modo, tenuto conto che la formazione è un'azione di sistema, le singole strutture penitenziarie sono divenute parte attiva ed interattiva del processo avviato.

Si ritiene che sia questa la ragione per cui i progetti risultano costruiti con una particolare attenzione agli specifici fabbisogni formativi rilevati con riferimento sia al contesto organizzativo, sia alla peculiare tipologia di ristretti (ad es. sex offenders) che alle richieste del personale.

Inoltre, il confluire della maggior parte dei progetti nella terza priorità si giustifica con il fatto che tra di essi sono stati annoverati anche i percorsi formativi in materia di sicurezza sul lavoro (d.lgs 81/2008) e di educazione continua in medicina. Il primo genere di corsi è riconducibile all'area della formazione obbligatoria; il secondo, rivolto ai medici che a vario titolo operano nelle strutture dell'Amministrazione, è stato mirato alla specificità della professione sanitaria svolta in carcere. Tuttavia il recente passaggio della sanità penitenziaria al servizio sanitario nazionale comporterà per l'immediato futuro una sospensione delle iniziative in materia da parte di questa Amministrazione.

Nonostante la numerosità delle iniziative attivate a livello decentrato al fine di rispondere alla prima e alla terza priorità strategica, si ritiene che, proprio per la complessità delle questioni che attengono alla centralità della persona e delle strutture, la formazione debba continuare a sostenere i processi di miglioramento trattamentali e organizzativi/gestionali anche per il futuro.

Per quanto riguarda il rafforzamento della valenza etica degli interventi va detto, a chiarimento del dato numerico riportato, che lo stesso - pur essendo stato l'obiettivo diretto

solo di un numero esiguo di progetti - ha costituito, altresì, l'obiettivo indiretto di molte delle iniziative realizzate.

In questo senso va evidenziato l'impegno posto, nella progettazione delle iniziative, a ricondurre nell'alveo dei principi della deontologia e del rispetto dei diritti umani tutti quei progetti tesi ad accrescere le competenze professionali degli operatori, nonché quelli volti ad individuare/attivare nuovi modelli trattamentali o gestionali.

Relativamente al collegamento con le comunità locali, la creazione ed il rafforzamento dello stesso ha costituito l'obiettivo di 9 progetti su 72. Tuttavia un discreto numero di iniziative formative sono state aperte alla partecipazione di personale appartenente agli enti ed istituzioni del territorio con cui il carcere entra maggiormente in contatto, quali scuola ed ASL.

La realizzazione della giornata da dedicare alla Conferenza regionale della formazione, che quest'Istituto aveva promosso proprio al fine di perseguire l'obiettivo strategico sopra citato, è risultata essere, nei pochi PRAP dove ha avuto luogo, un'esperienza estremamente significativa sul piano della rilevanza esterna e dei possibili esiti in termini di collaborazione con la comunità locale.

Ciò fa ritenere che su tale priorità è indispensabile continuare ad investire con maggiore determinazione per il prossimo futuro. E' bene acquisire, infatti, sempre maggiore consapevolezza rispetto al fatto che il dialogo inter-istituzionale costituisce per l'Amministrazione Penitenziaria una risorsa essenziale per migliorare l'efficacia degli interventi volti al reinserimento sociale dei condannati.

Si tratta dunque di continuare a promuovere interventi che consentano di ampliare il contesto delle collaborazioni attraverso la realizzazione di iniziative formative che abbiano l'obiettivo di creare un corretto ed efficace rapporto "a rete" tra gli attori e operatori istituzionali e gli attori e operatori della comunità locale.

L'assunzione della prospettiva tesa a valorizzare al massimo le sinergie interistituzionali, si colloca in una *vision* secondo cui la costruzione della "rete" potrà divenire *medium* attraverso cui perseguire la più alta finalità di contribuire a declinare, in modo nuovo, il concetto di sicurezza sociale come *luogo* della promozione e del sostegno alla legalità.

Un'ultima riflessione riguarda la "valutazione di impatto". Si rappresenta, infatti, come la realizzazione decentrata di tale attività abbia incontrato alcune difficoltà. Nel merito, le maggiori criticità incontrate dai PRAP hanno riguardato:

- l'individuazione del soggetto valutatore;
- l'articolazione del progetto nella prospettiva valutativa indicata dagli Uffici Centrali;
- la proficua gestione dello sfasamento presentatosi tra tempi di realizzazione dell'intervento e tempi utili per l'utilizzo dei fondi.

Ciò non di meno, a parte rarissime eccezioni, in quasi tutti i PRAP la valutazione di impatto è in fase di realizzazione o di prossima attuazione e quest'Istituto è in attesa di ricevere i primi rapporti valutativi. E' utile sottolineare come, attraverso i contatti mantenuti con i responsabili della formazione, si è avuto modo di constatare che la realizzazione della valutazione di impatto sta costituendo, per le realtà provveditoriali, un eccezionale momento di crescita per l'organizzazione poiché facilita l'attivazione di processi meta-riflessivi sulle modalità di utilizzazione della formazione.

Il gruppo di lavoro
Ufficio II