



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL' AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO

Ufficio per le Relazioni Sindacali

Prot.n.



GDAP-0236523-2011

PU-GDAP-1e00-13/06/2011-0236523-2011

Alle OO.SS.
del Comparto Sicurezza

Alle OO.SS del
Comparto Ministeri e Dirigenza

S.A.P.Pc.

C.G.I.L.-F.P.

D.P.S.

O.S.A.P.P.

C.I.S.L.-F.P.S. e F.N.S.

FP CIDA

C.I.S.L.-F.N.S.

U.I.L. - P. A.

D.I.R.S.T.A.T.

U.I.L. - P.A./ P.P.

C.O.N.F.S.A.L.-U.N.S.A.

FED. ASSOMED - SIVEMP

Si.N.A.P.Pc.

R.D.B.- P.I.

C.G.I.L.-F.P.

F.L.P.

U.G.L. Polizia Penitenziaria

FEDERAZIONE INTESA

F.S.A C.N.P.P.

LORO SEDI

e p.c. All'Istituto Superiore Studi Penitenziari
ROMA

OGGETTO: PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE 2011.
Informativa

Su richiesta dell'Istituto Superiore Studi Penitenziari di Roma si trasmette per
opportuna informativa la nota ISSP-0005927-2011 del 31.5.2011.

IL VICE CAPO VICARIO



8.6.11

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI PENITENZIARI

Il Direttore

All'Ufficio del Capo del Dipartimento
Ufficio per le Relazioni Sindacali
e per le Relazioni con il Pubblico
DAP - ROMA



ISSP-0005927-2011

PU-ISSP-2000-31/05/2011-0005927-2011

Oggetto: **PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE 2011**
Informativa



Si trasmette per opportuna conoscenza e per la più ampia divulgazione alle Organizzazioni sindacali il **Piano della formazione 2011**, redatto da questo Istituto Superiore, corredato delle schede sintetiche delle singole attività formative che si svolgeranno nel corso dell'anno 2011.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Dr. Massimo De PASCALIS

Allegati n. 1



GDAP-0219340-2011

PE-GDAP-1a00-01/06/2011-0219340-2011



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PIANO ANNUALE DELLA FORMAZIONE

2011

Introduzione

La Formazione del personale ha oramai assunto un ruolo centrale nei piani governativi nazionali e internazionali per il miglioramento dell'azione amministrativa attraverso incisivi processi di cambiamento dell'Amministrazione Pubblica sul piano sia dell'organizzazione che della gestione dei servizi che ad essa fanno capo.

La recente legge 150/2009, l'Atto d'indirizzo strategico del Ministro della Giustizia per l'anno 2011 del 13/10/2010, le direttive del Ministero della funzione pubblica, per ultimo la n. 10 del 30.7.2010, rafforzano ancor di più il valore strategico dell'attività formativa anche nell'ambito delle complesse competenze istituzionali riconducibili al Sistema penitenziario italiano, caratterizzato tra l'altro dal Piano straordinario di edilizia penitenziaria e dall'autorizzazione all'assunzione di un considerevole contingente personale di polizia penitenziaria .

Pur in presenza di una ridotta disponibilità finanziaria, il valore e gli obiettivi della formazione devono, pertanto, rimanere integri per sostenere ed accompagnare quel processo di cambiamento in corso. Per tale ragione il programma dell'attività formativa per l'anno 2011 dell'Amministrazione penitenziaria trova il suo fondamento nel "saper trasformare una criticità in un'opportunità", comune peraltro al principio ispiratore dell'azione formativa della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

Il Piano della Formazione per l'anno 2011 si fonda sul perseguimento delle priorità attribuite all'Amministrazione dalle recenti normative, sulla massima attenzione verso la preparazione del personale neoassunto nonostante la riduzione da un anno a sei mesi dei corsi per l'immissione in ruolo del personale di polizia e sulla puntuale preliminare ricognizione del fabbisogno formativo realizzata con la collaborazione ed il contributo delle singole strutture penitenziarie nel corso dell'ultimo trimestre del 2010 per il personale già in servizio.

I risultati della rilevazione hanno orientato le priorità nella individuazione dei percorsi formativi da realizzare nel rispetto delle direttive e degli indirizzi emanati dall'autorità politica. Gli obiettivi di riferimento così delineati riassumono le linee strategiche che connoteranno l'azione formativa del DAP nei prossimi anni. Tutta l'attività formativa che si realizzerà a livello nazionale, provveditoriale e locale sarà quindi ispirata dai seguenti obiettivi:

- **Investire nella formazione dei neoassunti** quale volano per supportare il miglioramento organizzativo e sostenere la motivazione e l'impegno del personale penitenziario.
- **Rinnovare l'attenzione sul valore della persona** con riferimento sia alle professionalità, quali risorse umane imprescindibili per l'attuazione di un miglioramento qualitativo nei servizi sia, in particolare, "alla ricerca dei modelli di intervento nei confronti delle persone detenute".

- **Contribuire alla modernizzazione della Pubblica Amministrazione**, migliorando i processi organizzativi e agevolando il passaggio, sulla spinta della continua evoluzione del quadro normativo, da modelli di tipo burocratico a modelli di tipo manageriale, dove la responsabilizzazione sui risultati conseguiti, e dunque le competenze individuali necessarie per conseguirli, giocano un ruolo fondamentale.
- **Arricchire le professionalità** attraverso lo **sviluppo della conoscenza e della consapevolezza del sé professionale nel Sistema**, per consentire ai dirigenti, ai funzionari e al personale tutto di assumere efficacemente le funzioni e gli incarichi previsti nelle varie strutture istituzionali per migliorare la qualità del servizio reso.
- **Migliorare le procedure di conoscenza delle persone detenute** per una maggiore consapevolezza nello svolgimento dei compiti istituzionali.
- **Far acquisire al personale, particolarmente a quello di Polizia penitenziaria, conoscenze per operare adeguatamente in settori operativi specifici o con particolari target di detenuti.**
- **Migliorare la cultura della trasparenza e della semplificazione** dell'azione amministrativa per rafforzare la **cultura della legalità e la valenza etica** degli interventi.
- **Curare il benessere organizzativo**, quale obiettivo strumentale **per migliorare il clima organizzativo**, il senso di appartenenza e la stessa efficienza delle strutture dirigenziali e del Sistema penitenziario in generale.

In particolare, ai sensi delle direttive europee e delle conseguenti leggi nazionali emanate in materia, sia per gli appartenenti al Comparto ministeri che per il Corpo di polizia penitenziaria, particolare rilievo assume la prosecuzione dell'attività di prevenzione del rischio dell'insorgenza di problemi connessi allo stress da lavoro, con riferimento all'organizzazione e ai processi di lavoro, alle condizioni e all'ambiente di lavoro ovvero alla tutela della salute del lavoratore e della sicurezza sui luoghi di lavoro, alla comunicazione e a eventuali fattori soggettivi.

- **Introdurre la cultura della valutazione** della performance, sia organizzativa che individuale, nella gestione delle strutture dirigenziali del Sistema penitenziario, attraverso i nuovi **processi della misurazione e della meritocrazia**.

A questa filosofia di fondo si ispira, pertanto, il piano della formazione che, per la prima volta, si sperimenta con i caratteri della misurabilità introdotti con la forte riduzione delle risorse finanziarie stanziata per l'esercizio 2011 sull'apposito capitolo di bilancio. Quindi l'opportunità che nasce dalla criticità delle risorse definisce innanzitutto i caratteri della misurabilità dell'azione formativa attraverso i seguenti elementi:

- impiego prevalente delle **risorse personali e strumentali interne** nei progetti di formazione di sistema;
- utilizzazione a regime delle Scuole di formazione ed aggiornamento del Corpo di polizia e del personale dell'Amministrazione penitenziaria e **dell'Istituto Superiore**;
- valorizzazione della **formazione decentrata** in un percorso organicamente correlato al quadro strategico generale;

- coordinamento organico con le attività formative realizzate dalla **Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione**;
- consolidamento dell'**attività formativa di sistema**;
- valorizzazione della **rete formativa europea**.

A questi elementi si aggiunge quello ancor più qualificato della **valutazione d'impatto della formazione e quindi degli effetti sul sistema organizzativo e gestionale di settore**.

Tale ulteriore elemento di misurazione è riconducibile alla richiamata Direttiva n.10 del 30 luglio 2010 della Presidenza del Consiglio in coerenza con il principio generale stabilito dall'art. 3 del d.lgs. 27ottobre 2009, n°150, che estende anche alla formazione del personale *il sistema della valutazione della performance...quale strumento utile a ridurre il divario di efficienza che ancora separa il sistema pubblico dal settore privato e a migliorare la qualità dei servizi erogati*".

Se molto spesso ci si è accontentati della valutazione del gradimento a fine corso e in talune circostanze ci si è spinti alla valutazione di apprendimenti, oggi si richiede un passo ulteriore verso la **valutazione delle ricadute e degli effetti sul sistema organizzativo** del quale si sono definiti i fabbisogni e del quale si sono già individuati gli obiettivi di miglioramento possibili.

È in questa prospettiva che sarà assicurata, a tutti i livelli, particolare attenzione alla valutazione d'impatto di tutte le attività formative.

Sulla base di tali presupposti, il piano della formazione è rivolto a tutto il personale di competenza, rispettivamente, dell'Istituto Superiore di Studi Penitenziari e della Direzione Generale del Personale e della Formazione.

Per attuare efficacemente il conseguimento dei macro obiettivi di cui si è detto, l'azione formativa sarà prioritariamente indirizzata verso quel **personale che ricopre professionalità ed incarichi strategici** nel sistema senza tuttavia perdere di vista la formazione iniziale a carattere obbligatorio, con specifico riguardo ai neo assunti che integreranno gli organici del Corpo di polizia penitenziaria, la formazione tecnico-specialistica dei diversi profili professionali del comparto ministeri e del comparto sicurezza, anche in ragione delle innovazioni normative e tecnologiche intervenute, ed infine, in sede decentrata, la formazione in materia di benessere organizzativo.

ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI PENITENZIARI

Piano annuale della formazione 2011

Il piano delle attività dell'ISSP è rivolto a tutto il personale dirigenziale e direttivo dell'Amministrazione penitenziaria, complessivamente pari a 4201 unità. Tuttavia, per attuare efficacemente il conseguimento dei macro obiettivi, come già detto, l'azione formativa sarà prioritariamente indirizzata verso quel **personale che ricopre professionalità ed incarichi strategici** nel sistema penitenziario e, pertanto, riguarderà inizialmente e progressivamente i dirigenti di struttura, centrale e decentrata, i responsabili di settore e di area, nonché i comandanti di reparto. La stessa formazione sarà organicamente offerta a tutti gli altri funzionari attraverso moduli di formazione decentrata.

In particolare, per i corsi che si svolgeranno presso la sede dell'ISSP rivolti ai dirigenti, per ridurre le spese di viaggio ed ottimizzare i tempi, questo Istituto Superiore ha deciso di realizzare un unico percorso formativo all'interno del quale –in due parti distinte ma successive- saranno sviluppate le tematiche emerse come rilevanti ai fini della loro formazione/aggiornamento. Si è trattato cioè di programmare un intervento della durata di sei giorni ,per un totale di 44 ore, suddiviso in due parti: nella prima saranno sviluppati gli aspetti del D.Lgs.165/2001 e D.Lgs 150/2009 che interessano l'agire del dirigente dell'A.P.; nella seconda si tratterà del trattamento penitenziario in termini di prassi e di norma, come di seguito illustrato.

Un'altra azione di supporto ai direttori delle strutture – anche se indiretta – è il percorso che l'ISSP avvierà nel mese di giugno che coinvolgerà le figure apicali delle aree con l'obiettivo di definire la figura del *referente locale del benessere*, volto a supportare il dirigente nella definizione del progetto locale del benessere. Infatti la qualità della vita lavorativa è uno degli elementi fondamentali per generare gli effetti positivi delle performance ed è responsabilità dei direttori delle strutture di favorirne le più adeguate condizioni di lavoro intervenendo sui fattori di criticità e di stress. Questi spesso sono strettamente correlati alla difficoltà della gestione di un'utenza multiproblematica, aggravata dal sovraffollamento (si pensi ad esempio, al rilevante numero di detenuti tossicodipendenti con doppia diagnosi e stranieri) .

Ogni corso di formazione avrà un **referente scientifico di riferimento** e potrà svilupparsi con **modalità interprofessionali** ovvero riservate anche ad una specifica professionalità. Il piano prevede, a livello centrale, una formazione residenziale presso l'Istituto Superiore che, a decorrere dal prossimo mese di giugno, sarà rivolta entro l'anno 2011 a 500 dirigenti e circa 1000 direttivi.

Invece, a livello decentrato una prima formazione di aggiornamento su specifiche materie, organicamente collegate ai macro obiettivi nazionali, coinvolgerà l'intero organico del personale direttivo e quindi circa 2700 unità. Sarà, altresì, sperimentata, in connessione con il piano formativo, una convenzione tipo con almeno un'università per regione per il riconoscimento di **crediti formativi** utili per il conseguimento di specifiche lauree o di master.

SCHEDE RIEPILOGATIVE DEI PROGETTI PROGRAMMATI

DIRIGENTI	
DENOMINAZIONE DEL CORSO	Il sistema penitenziario tra emergenze e riforme: la complessità gestionale dell'agire dirigenziale
OBIETTIVI	<p>Obiettivo generale</p> <ul style="list-style-type: none"> • approfondire la conoscenza del quadro normativo di riferimento e dei processi di modernizzazione della P.A. • fornire metodi, strumenti e chiavi di lettura utili ad una coerente interpretazione applicativa del vigente sistema normativo nel contesto operativo di riferimento • Porre la conoscenza della persona detenuta fondamento del trattamento penitenziario e del progetto di inclusione sociale del condannato <p>Obiettivi specifici</p> <ul style="list-style-type: none"> • sviluppare la cultura della valutazione, della trasparenza e della semplificazione • sviluppare il progetto di benessere organizzativo • rivisitare il quadro normativo penitenziario di riferimento • responsabilizzare il dirigente verso il miglioramento organizzativo e gestionale • rafforzare i processi di integrazione e di motivazione professionale tra i diversi ruoli presenti nel contesto penitenziario • consolidare l'impegno nell'affermazione della centralità del compito istituzionale dell'osservazione e trattamento rieducativo
CONTENUTI	<p>- I Pilastri della riforma della PA : Misurazione, trasparenza e meritocrazia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiti specifici di intervento: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contrattazione collettiva ➤ Valutazione delle strutture e del personale ➤ Valorizzazione del merito ➤ Promozione delle pari opportunità ➤ Dirigenza pubblica ➤ Responsabilità disciplinare <p>- Il ruolo del dirigente nella recente legislazione alla luce del D.lgs 165/2001,</p>

- L. 154/2005 (legge Meduri), D. Lgs 63/2006, D.Lgs 150/2009
- ambito di applicazione, implicazioni e poteri
 - Autonomia della dirigenza nella direzione e nell'organizzazione degli Uffici
 - Responsabilità del dirigente e risultati conseguiti nella gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali
 - Rilevazioni e analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa
 - L'inversione del rapporto tra le fonti di disciplina del lavoro pubblico
 - I confini della contrattazione collettiva e le materie sottratte all'attività negoziale
 - Le competenze della contrattazione nazionale
 - I contenuti della contrattazione integrativa
 - ricaduta operativa nell'esercizio delle funzioni dirigenziali
 - Responsabilità dei dipendenti pubblici e responsabilità del dirigente (gestione del controllo delle assenze)
- La cultura della valutazione
- La performance e suo ciclo di gestione
 - la performance organizzativa e individuale
 - Sistema di misurazione e valutazione della performance
 - I soggetti della valutazione con particolare riferimento ai dirigenti e alla valutazione della performance individuale
 - Il merito: valorizzazione e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa
- Il "benessere organizzativo" e le nuove disposizioni introdotte dal cosiddetto collegato lavoro legge 183 del 2010
- Diritti fondamentali della persona ed esecuzione penale
- Sistema penitenziario e stato di emergenza (analisi sintetica della situazione attuale)
 - Diritti umani: sistema di garanzie nell'ordinamento penitenziario, regole internazionali ed evoluzione giurisprudenziale europea
- Attori, luoghi e processi di conoscenza della persona detenuta
- *Attori* La multiprofessionalità : ambiti d'intervento, definizione delle competenze ed integrazione.
 - *Luoghi* Il gruppo interprofessionale come luogo di comunicazione e di attivazione della conoscenza: lo staff multidisciplinare, il gruppo di osservazione e trattamento, l'èquipe. Clima organizzativo, comunicazione formale ed informale. La comunicazione interistituzionale : scuola, lavoro, salute.
 - *Processi* flussi di comunicazione e informazione condivisa: il ruolo del dirigente nel miglioramento organizzativo e nelle azioni di empowerment. La conoscenza del detenuto come strumento per la revisione dei programmi di trattamento e la gestione della sicurezza. (garanzia della continuità del lavoro di osservazione /conoscenza del detenuto durante il percorso detentivo)
- Gli eventi critici: analisi dei fenomeni, cause e strategie di intervento
- Evento critico come indicatore di contesto(disfunzioni, malessere, comunicazione ecc.).

	<ul style="list-style-type: none"> • dall'adempimento alla cultura della presa in carico • La conoscenza del detenuto come strumento di prevenzione degli eventi critici <p>- Il progetto d'istituto:una garanzia di armonizzazione dell'azione penitenziaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programmazione e progettazione partecipata: dal progetto pedagogico al progetto d'istituto • Valutazione congiunta e attività di coordinamento regionale (razionalizzazione e linee guida) <p>- Etica e responsabilità</p> <ul style="list-style-type: none"> • il codice etico dell'operatore penitenziario (dai diritti umani al codice etico) 	
CONOSCENZE DA SVILUPPARE	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze base relative alle tecniche di organizzazione del lavoro • Tecniche di progettazione ed all'aggiornamento delle posizioni di lavoro • Conoscenze base di progettazione e gestione dei processi organizzativi • Quadro di evoluzione della normativa • I processi organizzativi e gestionali del trattamento rieducativo • Il progetto d'istituto ed il piano della performance • Criteri e tecniche per la definizione e valutazione dei progetti di istituto e del piano della performance • 	
CAPACITÀ DA SVILUPPARE	<ul style="list-style-type: none"> • capacità di applicazione del sistema normativo al proprio contesto organizzativo • capacità manageriali • capacità di coinvolgimento nei lavori di programmazione • capacità di coinvolgimento nei processi di gestione e di comunicazione • capacità di applicazione del quadro di evoluzione della normativa ad ogni specifico contesto penitenziario • Saper individuare gli approcci metodologici proposti che più si adattano alle peculiarità del proprio contesto • Attuare un approccio partecipativo in fase di progettazione e coinvolgimento di coloro che con diversi ruoli parteciperanno alle attività di gestione penitenziaria (stakeholder) • Gestire con sintesi ed efficacia i diversi momenti di comunicazione 	
DESTINATARI	Dirigenti Penitenziari , dirigenti di Area 1 operanti nell'Amministrazione penitenziaria, dirigenti assimilabili del Disciolto Corpo degli agenti di custodia	500
MODULI FORMATIVI	Unico, articolato in 18 edizioni di 44 ore settimanali per edizione	704 ore

TEMPI DI ATTUAZIONE CRONOGRAMMA	18 settimane: giugno (4),luglio (3), settembre (3), ottobre (4), novembre (4)	
SEDE DEL CORSO	Istituto Superiore di Studi Penitenziari	
VALUTAZIONE	Valutare il livello iniziale di conoscenza e capacità dei partecipanti e, rispetto ad esso, gli incrementi nel corso dell'intervento formativo e, dopo un congruo periodo di tempo a partire dalla sua conclusione, eventuali cambiamenti nella capacità di gestione delle situazioni lavorative.	
MONITORAGGIO	VALUTAZIONE EX ANTE: autovalutazione delle conoscenze e capacità dei partecipanti,in relazione agli obiettivi formativi del corso. VALUTAZIONE IN ITINERE: valutazione degli incrementi conoscenze e capacità, attraverso test, discussioni di gruppo,eventuali elaborati scritti. VALUTAZIONE EX POST: interviste in autovalutazione ai partecipanti al corso, interviste ai referenti gerarchici dei partecipanti, interviste o focus group al personale amministrato.	
COSTI STIMATI	Tot. € 169.000,00	

**FUNZIONARI DIRETTIVI
RESPONSABILI DI AREA**

DENOMINAZIONE DEL CORSO	Il trattamento penitenziario: prassi e norma	
OBIETTIVI	<p>Obiettivo generale</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conoscenza della persona detenuta fondamento del trattamento penitenziario e del progetto di inclusione sociale del condannato <p>Obiettivi specifici</p> <ul style="list-style-type: none"> • rivisitare il quadro normativo penitenziario di riferimento ; • valorizzare ed integrare tutte le risorse della struttura penitenziaria • migliorare la consapevolezza delle figure apicali di area e di settore nella partecipazione alle procedure di osservazione e trattamento del detenuto 	
CONOSCENZE DA SVILUPPARE	<ul style="list-style-type: none"> • I valori portanti dell'ordinamento penitenziario e della evoluzione normativa • Conoscenze base per una corretta analisi di sistema e per una lettura organizzativa della propria realtà • Conoscenza di strumenti appropriati di progettazione e gestione dei processi organizzativi del trattamento rieducativo • Criteri e tecniche per la definizione e valutazione dei progetti 	
CAPACITA' DA SVILUPPARE	<ul style="list-style-type: none"> • progettazione e programmazione integrata del trattamento rieducativo nel contesto penitenziario nel quale si opera • gestione e valutazione dei progetti 	
CONTENUTI	<ul style="list-style-type: none"> • i diritti fondamentali della persona nell'O.P. e nelle Regole penitenziarie europee • analisi delle procedure di conoscenza della persona detenuta • la gestione dei circuiti penitenziari: elementi comuni e differenze • gli eventi critici: analisi dei fenomeni, cause e strategie di intervento • comunicazione interpersonale con i detenuti vulnerabili • orientamenti di giustizia riparativa: percorsi conoscitive e spazi d'azione nell'esecuzione penale detentiva e in misura alternativa <p>supporti etico-deontologici nell'agire professionale degli operatori penitenziari</p>	

VALUTAZIONE	Valutare il livello iniziale di conoscenza e capacità dei partecipanti e, rispetto ad esso, gli incrementi nel corso dell'intervento formativo, eventuali cambiamenti nella capacità di gestione delle situazioni lavorative dopo un congruo periodo di tempo a partire dalla sua conclusione	
MONITORAGGIO	<p>Valutazione Ex Ante: autovalutazione delle conoscenze e capacità dei partecipanti, in relazione agli obiettivi formativi del corso.</p> <p>Valutazione In Itinere: valutazione degli incrementi conoscenze e capacità, attraverso test, discussioni di gruppo, eventuali elaborati scritti.</p> <p>Valutazione Ex Post: interviste in autovalutazione ai partecipanti al corso, interviste ai referenti gerarchici dei partecipanti, interviste o focus group al personale amministrato.</p>	
DESTINATARI	Personale che ricopre professionalità e incarichi strategici nel sistema penitenziario (responsabili di area trattamentale, sicurezza, esecuzione penale esterna)	450
MODULI FORMATIVI	Tre giornate d'aula per 18 edizioni	360 ore
TEMPI DI ATTUAZIONE CRONOGRAMMA	18 settimane: giugno (4), luglio (3), settembre (3), ottobre (4), novembre (4).	
SEDE DEL CORSO	Istituto superiore di studi penitenziari	
COSTI STIMATI	€ 75.600	

FUNZIONARI DIRETTIVI	
DENOMINAZIONE DEL CORSO	Il referente locale per il benessere organizzativo
OBIETTIVI	<p>Obiettivi generali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Migliorare il livello di benessere organizzativo all'interno delle strutture e servizi dell'A.P. - definire un'azione di sistema costruendo una rete su tutto il territorio di referenti locali del benessere - creare sinergie tra le strutture territoriali ed il Provveditorato per il coordinamento regionale e verifica dello stato di attuazione dei progetti locali del benessere <p>Obiettivi specifici</p> <ul style="list-style-type: none"> - formare specifiche figure professionali che supportino il dirigente della struttura nella definizione dei progetti locali del benessere - Favorire la conoscenza degli aspetti fondamentali sul tema del benessere organizzativo - generare un confronto costruttivo nelle sedi di servizio tramite un approccio partecipativo nella individuazione delle cause del disagio e nella progettazione delle azioni di miglioramento
CONTENUTI	<ul style="list-style-type: none"> - Le competenze gestionali del ruolo - La gestione delle dinamiche organizzative - Il benessere organizzativo: gli strumenti di analisi e di gestione - La formazione come leva per lo sviluppo del benessere organizzativo : dall'analisi del contesto alla progettazione e gestione delle azioni di miglioramento - Monitoraggio e valutazione delle azioni di sviluppo
CONOSCENZE DA SVILUPPARE	<ul style="list-style-type: none"> - analisi dei fabbisogni - progettazione e gestione degli interventi formativi - tecniche di valutazione - La comunicazione organizzativa - Presupposti del benessere organizzativo, gli indicatori, le cause di disagio, i piani di sviluppo
CAPACITÀ DA SVILUPPARE	<ul style="list-style-type: none"> - Capacità di ascolto organizzativo - Capacità tecniche e relazionali - Capacità di realizzazione il check-up della salute della propria organizzazione - Capacità di supportare il direttore dell'istituto/servizio a identificare gli interventi necessari - Capacità di contribuire alla progettazione di interventi di sviluppo - Capacità di valutare la ricaduta operativa degli interventi di sviluppo

DESTINATARI	I destinatari saranno individuati in accordo con i direttori delle strutture e provveditori all'interno delle figure apicali responsabili delle aree. Saranno coinvolti nel 2011 il 50% degli istituti, a partire dalle sedi di 1° e 2° livello, le sedi dirigenziali degli Uffici UEPE e tutti i Provveditorati	100
MODULI FORMATIVI	6 giornate d'aula e 2 giornate di follow up per 4 edizioni	192 ore
TEMPI DI ATTUAZIONE CRONOGRAMMA	Tutto il percorso si sviluppa nell'arco temporale di circa 4 mesi per ogni edizione prevede tre project work intermodulo, per applicare nella realtà lavorativa quanto visto teoricamente in aula. Si prevedono circa 4 edizioni.	
SEDE DEL CORSO	Istituto Superiore di Studi Penitenziari	
VALUTAZIONE	L'impianto della valutazione del corso di formazione: si articola in due fasi <ol style="list-style-type: none"> 1. attività di monitoraggio che si sostanzia in una serie di incontri di reporting tra i diversi moduli con tutti gli attori coinvolti nel processo formativo ed un incontro di reporting finale a conclusione dell'attività. 2. Il follow up permette il controllo della qualità ed efficacia dei progetti di formazione già avviati. L'attività tra i moduli del project work sarà supportata a distanza on demand. 	
	In dettaglio si prevede una <p>Valutazione Ex Ante: autovalutazione delle conoscenze e capacità dei partecipanti, in relazione agli obiettivi formativi del corso attraverso la somministrazione di un pre-test</p> <p>Valutazione In Itinere: valutazione degli incrementi conoscenze e capacità, attraverso test, discussioni di gruppo, eventuali elaborati scritti. Somministrazione di questionari di gradimento, incontri di reporting intermedio</p> <p>Valutazione Ex Post: interviste in autovalutazione ai partecipanti al corso, interviste ai referenti gerarchici dei partecipanti, interviste o focus group al personale amministrato. Valutazione delle attività di implementazione predisposte per la proiezione dell'impatto dell'attività di formazione sul benessere organizzativo.</p>	
COSTI STIMATI	Tot. € 44.800	

MODULI FORMATIVI PER I QUADRI DIRETTIVI DI PARTICOLARI FIGURE PROFESSIONALI

a) PROFILI TECNICI (INGEGNERI,ARCHITETTI E CAPO TECNICI)	Tematiche di edilizia penitenziaria Formazione di aggiornamento giuridico	
Obiettivi	Adeguare le conoscenze normative degli operatori di settore in tema di edilizia penitenziaria	
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> • Edilizia penitenziaria: normativa di settore e aggiornamenti sul quadro normativo • La sicurezza sui luoghi di lavoro • Acustica ambientale (legge 447/99); • Rendimento energetico in edilizia (normativa di settore); • Norme tecniche per le costruzioni di cui al D.M. 14/01/2008 	
Destinatari	ingegneri,architetti	53
Moduli formativi	Tre giornate d'aula per 2 edizioni	36 ore
Sede del corso	Istituto superiore di studi penitenziari	
Costi Stimati	Tot. € 8.900	

b) CONTABILI RESPONSABILI DEGLI ISTITUTI DI 1° E 2°LIVELLO	Formazione di aggiornamento	
Obiettivi	Adeguare le conoscenze normative degli operatori di settore	
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> • La contabilità penitenziaria • Il regolamento di attuazione del codice dei contratti • Fondi strutturali • Cassa Ammende 	
Destinatari	contabili responsabili degli istituti di 1° e 2°livello	100

Moduli formativi	Tre giornate d'aula per 4 edizioni	72
Sede del corso	Istituto superiore di studi penitenziari	
Costi Stimati	Tot. € 16.800	
c) INFORMATICI	Formazione di aggiornamento	
Obiettivi	Adeguare le conoscenze normative degli operatori di settore	
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo posta elettronica ed internet per una comunicazione efficace; • PEC; • Access, office avanzato; • Gestione Informatizzata documenti; • Protocollo informatico; • Sicurezza Informatica; • Percorsi informatici avanzati. • Firma digitale • Diritto delle tecnologie di informazione e comunicazione. • Informatica e tecnologie della comunicazione (ICT) 	
Destinatari	Informatici terza area F4	53
Moduli formativi	Tre giornate d'aula per 4 edizioni	72 ore
Sede del corso	Istituto superiore di studi penitenziari	
Costi Stimati	Tot. € 8.900	
d) FUNZIONARI DELLA POLIZIA PENITENZIARIA	Formazione specialistica	
Obiettivi	fornire conoscenze in riferimento al codice di regolazione delle relazioni pubbliche	
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> • Principi generali del cerimoniale • Istruzioni sul cerimoniale • Le principali tipologie • Cerimoniale militare nelle singole occasioni • Direttiva SMD G 106/1973 –nozioni • Introduzione all'istruzione formale 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Tipi di inquadramento • Esercitazioni pratiche di addestramento 	
Destinatari	Funzionari della polizia penitenziaria	50
Moduli formativi	Dieci giornate d'aula per 2 edizioni	144 ore
Sede del corso	Istituto superiore di studi penitenziari	
Costi Stimati	Tot. € 28.000	
e) ESPERTI LINGUISTICI	Formazione di aggiornamento	
Obiettivi	Perfezionare le capacità linguistiche	
Contenuti	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondimento linguistico con docenti di madrelingua 	
Destinatari	Esperti linguistici	6
Moduli formativi	Unico articolato	60 ore
Sede del corso	Istituto superiore di studi penitenziari	
Costi Stimati	Tot €15.000	
	PER TUTTI I CORSI	
Valutazione	Valutare il livello iniziale di conoscenza e capacità dei partecipanti e , rispetto ad esso, gli incrementi nel corso dell'intervento formativo e, dopo un congruo periodo di tempo a partire dalla sua conclusione, eventuali cambiamenti .	
Monitoraggio	VALUTAZIONE EX ANTE: autovalutazione delle conoscenze e capacità dei partecipanti, in relazione agli obiettivi formativi del corso. VALUTAZIONE IN ITINERE: valutazione degli incrementi della conoscenza / comprensione della lingua VALUTAZIONE EX POST: interviste in autovalutazione ai partecipanti al corso, interviste ai referenti gerarchici dei partecipanti	