

# Carta della formazione nel settore penitenziario

## La presente Carta...

- **si rivolge** al personale del sistema penitenziario, indipendentemente dalla funzione esercitata;
- **stabilisce** i principi fondamentali della formazione iniziale e continua del personale;
- **fornisce** alle istituzioni penitenziarie le linee guida per la programmazione e l'erogazione di corsi di formazione iniziale e continua destinati al personale;
- **si richiama** all'offerta formativa del CSCSP (Formazione di base, Formazione continua e Formazione dei quadri), dei Cantoni, delle istituzioni penitenziarie e di eventuali prestatori terzi;
- **si rivolge** a tutti i Cantoni ed è redatta in tre lingue.

<sup>1</sup> Di seguito denominato «personale».



## Visione

« Preservare e sviluppare insieme le competenze »

L'assistenza e l'affiancamento continuo del personale finalizzati alla gestione delle sfide professionali favoriscono lo sviluppo delle competenze.



## Basi giuridiche, linee guida e regolamenti

La formazione nel settore penitenziario si fonda sulle normative internazionali, nazionali, concordatarie e cantonali vigenti.



## Diritto alla formazione

Il personale si forma con regolarità e in maniera mirata.

Il personale, indipendentemente dalla funzione esercitata, sostiene tutte le iniziative tese a promuoverne la formazione iniziale e continua. Al personale è garantito un accesso equo e paritario alla formazione iniziale e continua.



## Tempo di formazione

Al personale sono concessi almeno tre giorni di formazione all'anno.



## La formazione rientra nell'orario di lavoro

La didattica digitale e le altre forme di apprendimento alternative alla didattica in presenza sono considerate alla pari di quest'ultima nonché parte integrante dell'offerta formativa.

Tutte le forme di apprendimento sono parte integrante dell'offerta formativa e rientrano nell'orario di lavoro. Sono incoraggiati i nuovi metodi didattici, soprattutto se di tipo digitale.



## Trasferimento di competenze

Le competenze acquisite sono sistematicamente integrate nella pratica professionale.

Affinché le competenze acquisite possano essere integrate nella pratica professionale, sono necessarie una cultura dell'apertura e la disponibilità al cambiamento.



## Opportunità di sviluppo

Il personale è sostenuto e incoraggiato nello sviluppo professionale e personale.

Alla luce dei continui cambiamenti che interessano il sistema penitenziario, la formazione specifica, sia iniziale che continua, del personale è fondamentale per garantire lo sviluppo delle competenze e il ricambio generazionale.



## Infrastrutture

Gli spazi di apprendimento sono adeguati e dotati delle necessarie infrastrutture.

Infrastrutture didattiche moderne e adeguate contribuiscono a una formazione iniziale e continua di qualità e sostengono il personale nella gestione delle sfide professionali.



## Scambio

L'apprendimento reciproco è un elemento essenziale della formazione nel settore penitenziario.

Il mutuo rispetto tra tutti gli attori della formazione iniziale e continua è una condizione fondante per un buon clima di apprendimento, e va di pari passo con la promozione dello scambio e della collaborazione tra i partecipanti e le istituzioni penitenziarie.