

■ S K J V ■ ■  
■ ■ C S C S P  
C S C S P ■ ■

Schweizerisches Kompetenzzentrum für den Justizvollzug  
Centre suisse de compétences en matière d'exécution des sanctions pénales  
Centro svizzero di competenze in materia d'esecuzione di sanzioni penali

# MANSIONARIO

## *REFERENTE CANTONALE PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE PENITENZIARIO (RCF)*

Dicembre 2025

▪ S K J V ▪ ▪  
▪ ▪ C S C S P  
C S C S P ▪ ▪

<b>1.</b>	<b>ASPETTI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
1.1	Introduzione .....	3
1.2	Scopo .....	3
1.3	Ruolo .....	3
1.4	Orario di lavoro .....	3
1.5	Retribuzione .....	3
<b>2.</b>	<b>QUADRO NORMATIVO E STRATEGICO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>COMPITI.....</b>	<b>5</b>
3.1	Compiti primari .....	5
3.2	Compiti secondari .....	5
<b>4.</b>	<b>REQUISITI .....</b>	<b>6</b>

• S K J V • •  
• • C S C S P  
C S C S P • •

## 1. ASPETTI GENERALI

### 1.1 Introduzione

Al fine di portare a compimento il progetto NewLearning, è stata elaborata una strategia attuativa comprendente diverse misure, la quale è stata approvata sia dal Consiglio di fondazione del CSCSP sia dalla CDSPC e confermata dalla Strategia digitale 2030 per l'esecuzione penale della CDSPC.

Per un'attuazione omogenea della strategia attuativa, è tuttavia necessario che i Cantoni si concertino strettamente con il CSCSP in modo da ovviare alla discontinuità dell'attuale panorama formativo (dovuta alla grande varietà dell'offerta formativa, alle molteplici possibilità di erogazione dei corsi e al formato digitale).

Da qui la centralità della figura del/della referente cantonale per la formazione del personale penitenziario (RFC), di cui il presente mansionario definisce ruolo, compiti e requisiti, come richiesto dal progetto NewLearning.

### 1.2 Scopo

Il/la RFC assicura la comunicazione tra tutti gli enti di formazione (CSCSP, Cantoni, stabilimenti penitenziari, ecc.). Ogni Cantone è tenuto a nominare un/una RFC.

### 1.3 Ruolo

Il/la RFC opera come interfaccia tra il CSCSP, i Cantoni, gli stabilimenti penitenziari e le persone di riferimento degli stabilimenti (coach, formatori/trici, responsabili della formazione, ecc.) al fine di armonizzare le diverse offerte e modalità formative (anche digitali).

### 1.4 Orario di lavoro

Per consentire al/alla RFC di espletare le sue funzioni, si raccomanda un rapporto di 1 RFC ogni 200 collaboratori/trici, ossia una percentuale di impiego di almeno 0,5 per ogni collaboratore/trice.

### 1.5 Retribuzione

È auspicabile che ogni Cantone definisca il trattamento economico applicabile al/alla RFC, indipendentemente dal fatto che sia una posizione lavorativa di nuova introduzione o una funzione integrata in una posizione lavorativa preesistente.

## 2. QUADRO NORMATIVO E STRATEGICO DI RIFERIMENTO

Il lavoro del/della RFC si inscrive nel quadro normativo e strategico dettagliato di seguito.

Quadro normativo:

- la **Raccomandazione Rec(2006)2-rev<sup>1</sup> sulle Regole penitenziarie europee**, che sottolinea l'importanza della formazione del personale penitenziario. Per poter offrire una formazione di qualità, ben concepita e organica in un sistema federale, è fondamentale unire le forze dei diversi attori pubblici in modo da promuovere una visione condivisa della maniera in cui deve essere formato il personale degli stabilimenti penitenziari. Da qui la necessità di una stretta collaborazione tra il CSCSP, i Cantoni e gli stabilimenti per progettare i contenuti formativi;
- le **linee guida dei Concordati (Concordato latino<sup>2</sup>, Concordato della Svizzera orientale<sup>3</sup>, Concordato della Svizzera centrale e del nord-ovest<sup>4</sup>)**, negli articoli in cui stabiliscono che «la formazione del personale (...) è di competenza congiunta dei Cantoni e del CSCSP e si compone di un corso introduttivo erogato dai Cantoni e del corso di formazione di base organizzato dal CSCSP per l'ottenimento dell'attestato professionale federale di agente di custodia» [traduzione nostra];
- le **linee guida dei Concordati (Concordato latino<sup>5</sup>, Concordato della Svizzera orientale<sup>6</sup>, Concordato della Svizzera centrale e del nord-ovest<sup>7</sup>)**, negli articoli in cui statuiscono che «la formazione continua del personale ha l'obiettivo di aggiornare, approfondire o ampliare le qualificazioni professionali o di farne acquisire di nuove» e che «il personale è tenuto a mantenere le conoscenze e le competenze necessarie all'espletamento delle proprie funzioni costantemente al passo dell'evoluzione del sistema detentivo» [traduzione nostra].

Quadro strategico:

- la **Strategia digitale 2030 per l'esecuzione penale** della CDSPC;
- la **missione del progetto NewLearning** del CSCSP;
- la **strategia attuativa del progetto NewLearning** del CSCSP;
- il **regolamento formativo** del CSCSP.

<sup>1</sup> Raccomandazione Rec(2006)2-rev del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri sulle Regole penitenziarie europee (art. 81.1, 81.2, 81.3 e 81.4)

<sup>2</sup> Concordato latino, *Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention* del 21 aprile 2020 (art. 3.2 cpv. 1 e 3, 5.3 e 6)

<sup>3</sup> Concordato della Svizzera orientale, *Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug* del 3 aprile 2020 (art. 3.2 cpv. 1 e 4, 5.3 e 6)

<sup>4</sup> Concordato della Svizzera centrale e del nord-ovest, *Richtlinie betreffend Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug* del 20 marzo 2020 (art. 4 cpv. 1 e 4, 10 e 11)

<sup>5</sup> Concordato latino, *Lignes directrices pour le personnel d'encadrement et de sécurité des établissements de détention* del 21 aprile 2020 (art. 3.2 cpv. 1 e 3, 5.3 e 6).

<sup>6</sup> Concordato della Svizzera orientale, *Richtlinien für das Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug* del 3 aprile 2020 (art. 3.2 cpv. 1 e 4, 5.3 e 6)

<sup>7</sup> Concordato della Svizzera centrale e del nord-ovest, *Richtlinie betreffend Betreuungs- und Sicherheitspersonal im Justizvollzug* del 20 marzo 2020 (art. 4 cpv. 1 e 4, 10 e 11)

▪ S K J V ▪ ▪  
▪ ▪ C S C S P  
C S C S P ▪ ▪

## 3. COMPITI

Per poter adempiere alle sue funzioni, il/la RCF deve conoscere la realtà lavorativa dei/delle collaboratori/trici e disporre di un margine decisionale che gli/le consenta di raggiungere gli obiettivi prefissati.

### 3.1 Compiti primari

I compiti primari del/della RCF sono:

- servire da persona di contatto nel proprio Cantone per tutte le questioni attinenti alla formazione del personale penitenziario;
- assicurare lo scambio di informazioni tra i vari soggetti coinvolti su temi rilevanti riguardanti la formazione del personale penitenziario e partecipare all'incontro annuale degli/delle RCF e, se opportuno, ad altri eventi;
- promuovere l'attuazione della Strategia digitale 2030 per l'esecuzione penale e del progetto NewLearning in osservanza alla Carta della formazione nel settore penitenziario;
- coordinarsi e collaborare con il CSCSP, gli stabilimenti penitenziari e i servizi cantonali coinvolti nei progetti formativi;
- rilevare e anticipare i bisogni formativi del proprio Cantone dal punto di vista quantitativo e comunicarli al CSCSP;
- identificare, definire e anticipare i bisogni formativi del proprio Cantone dal punto di vista qualitativo e contenutistico e discuterne con il CSCSP.

### 3.2 Compiti secondari

A seconda delle necessità e dell'organizzazione dei Cantoni, il/la RCF può inoltre essere chiamato/a a:

- rappresentare il proprio Cantone per tutte le questioni attinenti alla formazione del personale penitenziario in seno a commissioni e gruppi di lavoro, in particolare a quelli istituiti dal CSCSP;
- assicurare la pianificazione e l'attuazione degli interventi formativi (inclusi i tirocini interni ed esterni) necessari al raggiungimento degli obiettivi formativi dei corsi di formazione di base, del personale direttivo e continua;
- coordinare il lavoro dei/delle coach della pratica e assicurarsi che dispongano delle competenze richieste per adempiere alle loro responsabilità;
- garantire il trasferimento delle conoscenze (dalla teoria alla pratica) nell'ambito della formazione di base d'intesa con i/le coach della pratica;
- sulla base dei bisogni qualitativi rilevati, adottare le misure necessarie e più opportune alla creazione di corsi di formazione per il proprio Cantone.

■ S K J V ■ ■  
■ ■ C S C S P  
C S C S P ■ ■

## 4. REQUISITI

	Formazione	Esperienza professionale	Conoscenze, capacità e attitudini
Requisiti minimi	<p>Certificato di formatore/trice SVEB/FSEA o impegno a conseguirlo</p> <p>Di preferenza: attestato professionale federale di formatore/trice</p>	<p>Esperienza nel settore dell'esecuzione penale</p> <p>Esperienza nel settore della formazione (in particolare degli adulti) o esperienza in ruoli direttivi</p>	<p>Collaboratività</p> <p>Spiccate capacità comunicative e negoziali</p> <p>Capacità di pianificazione</p> <p>Buona capacità di organizzarsi e di stabilire le priorità</p> <p>Mentalità aperta</p>