



# CORRECTIONS CAREERS



EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES  
**FOR STAFF WORKING**  
IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM

## WP3

**3.2 PROFILE OF CAREER  
MANAGEMENT COMPETENCIES  
IN CCJ**

**IT**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication under the project CCJ4C 612883-EPP-1-2019-1-RO-EPPKA3-PI-FORWARD does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



# CORRECTIONS CAREERS

## EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES **FOR STAFF WORKING** IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM

*WP3. Analisi degli stakeholders sulle carriere nel sistema della giustizia correttiva , le competenze di supporto e le esigenze educative*

**Autori:**

**Inês de Castro** | [ines.castro@prisonsystems.eu](mailto:ines.castro@prisonsystems.eu)

**Ângela Fernandes** | [angela.fernandes@prisonsystems.eu](mailto:angela.fernandes@prisonsystems.eu)

## Indice

Obiettivo.....	4
Terzo checkpoint degli Stakeholders per la mappatura dei fattori e le direttrici di Incertezze nelle competenze di gestione della carriera all'interno del sistema correzionale criminale – risultati aggregati .....	5
Preparazione delle attività.....	5
Argomenti degli incontri.....	6
Organizzatori.....	7
Partecipanti .....	7
Risultati.....	9
Fattori politici .....	9
Fattori economici .....	10
Fattori sociali .....	11
Fattori tecnologici.....	12
Fattori legislativi.....	13
Fattori ambientali.....	13
Conclusioni.....	14
Quarto checkpoint degli Stakeholders per la convalida DACUM del profilo di competenze – risultati aggregati .....	15
Partecipanti.....	16
Risultati.....	17
Agenti penitenziari .....	18
Educatori penitenziari .....	21
Consigliere per la libertà vigilata .....	23
Psicologi .....	25
Risultati principali .....	26
Bibliografia.....	31
Appendici.....	32
Appendice 1. Classificazione delle competenze.....	32

## Indice delle tabelle

Tabella 1. Terzo Checkpoint degli stakeholders – Strategia di raccolta dati dei partner.....	5
Tabella 2. Quarto Checkpoint degli stakeholders – Strategia di raccolta dati dei partner .....	15
Tabella 3. Risultati aggregati su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – agenti penitenziari.....	18
Tabella 4. Risultati aggregati su sfide, capacità/competenze future/comportamenti – agenti penitenziari.....	20
Tabella 5. Risultati aggregati su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – Educatori penitenziari .....	22
Tabella 6. Risultati aggregati su fide, capacità/competenze future/comportamenti – educatori penitenziari.....	23
Tabella 7. Risultati aggregati su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – consiglieri per la libertà vigilata.....	24
Tabella 8. Risultati aggregati su fide, capacità/competenze future/comportamenti – consiglieri per la libertà vigilata.....	24
Tabella 9. Risultati aggregati su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – psicologi.....	25
Tabella 10. Risultati aggregati su fide, capacità/competenze future/comportamenti –psicologi .....	26

## Indice delle figure

Figura 1. Aree identificate di formazione .....	26
Figura 2. Soft skills identificate come ambito di formazione.....	28
Figura 3. Specifiche procedure identificate come ambito di formazione.....	29



## **Report finale**

### **Obiettivo**

Questo report finale comprende i risultati ottenuti dal partenariato del progetto CCJ4C per quanto riguarda l'analisi degli stakeholders nell'ambito delle carriere all'interno del sistema correzionale penitenziario. Ciascun partner ha avuto l'obiettivo di analizzare i bisogni e le caratteristiche del personale penitenziario nei rispettivi paesi, per fornire una visione approfondita di questo specifico target group. Nello specifico, i momenti di apprendimento e formazione, le metodologie efficaci, e la comprensione delle competenze necessarie per gestire le loro carriere. Questo Working Package mira allo sviluppo di un catalogo di competenze nelle carriere del sistema correzionale penitenziario.

## Terzo checkpoint degli Stakeholder per la mappatura dei fattori e le direttrici di incertezze nelle competenze di gestione delle carriere all'interno del sistema correzionale penitenziario – risultati aggregati

### Preparazione delle attività

Nella fase di preparazione dei laboratori, ogni partner ha invitato potenziali stakeholders a partecipare. Alcuni partner hanno anche diffuso l'evento attraverso le loro pagine social (ad esempio, LinkedIn) per raggiungere una più ampia gamma di personale carcerario.

I laboratori si sono svolti nelle seguenti date e località:

Partner	Data	Luogo
SNPP - National Union of Prison Workers, Romania	15 Luglio 2021	Bucharest's Union Plaza Hotel
Timisoara Prison, Romania	23 Giugno 2021	Piattaforma Zoom
CEIPES - Centro Internazionale per la Promozione dell'Educazione e lo Sviluppo, Italia	27 Luglio 2021 dalle 16:00 alle 18:30	Piattaforma Microsoft Teams
IPS_Innovative Prison Systems, Portogallo	23 and 29 Giugno 2021 dalle 10:00 alle 12:00 dalle 15:00 alle 17:00	Piattaforma Zoom
YA - York Associates International, Regno Unito	02-30 Agosto 2021	Online

BrainLog, Danimarca

22 Ottobre 2021

Cordoba, Spagna

dalle 9:30 alle 11:00

*Tabella 1. Terzo checkpoint degli Stakeholder – Strategia di raccolta dei dati dei partner*

Tutti i partner hanno contattato i partecipanti in precedenza per fornire l'ordine del giorno e il link di accesso/ posizione dell'attività. È anche interessante notare che la maggior parte dei partner ha organizzato il laboratorio in modalità online a causa delle attuali restrizioni pandemiche COVID-19.

Inoltre, a causa di molteplici vincoli (tra cui la pandemia COVID-19, il periodo delle vacanze estive e problemi di personale nei luoghi di lavoro dei partecipanti), York Associates non ha potuto riunire tutte le parti interessate per un incontro in questa occasione. Pertanto, il loro checkpoint è stato effettuato utilizzando un mix di discussioni focus group, incontri singoli, interviste telefoniche e interviste via e-mail. Alcuni dei dati raccolti dalla York Associates sono stati ottenuti durante precedenti gruppi di discussione degli stakeholder.

### Argomenti degli incontri

L'argomento di tutti gli incontri coinvolge i principali stakeholders, esaminando in che modo vengono costruite e utilizzate le competenze di gestione della carriera, le esigenze future, i driver che innescano il cambiamento e le incertezze significative.

La mappatura dei fattori - Driver Mapping è utilizzato per identificare i fattori politici, economici, sociali, tecnologici, legislative ed ambientali (PESTLE) che determinano l'ambiente futuro per la gestione delle carriere all'interno del sistema correzionale penitenziario e le competenze richieste per orientarsi.

Questo approccio mira a identificare le due forze trainanti più importanti, cioè quegli sviluppi molto incerti (e quindi in grado di svilupparsi in direzioni diverse) e che potrebbero avere un impatto decisivo sulle carriere del sistema correzionale

penitenziario. In altre parole, per forze trainanti, che servono come direttrici di scenario (Direttrici di incertezza), si fa riferimento a quegli sviluppi che segnano sia “l'incertezza degli indicatori” che “l'impatto” (Klooster & Asselt, 2006).

Si presume che questa tecnica, essendo un quadro condiviso dai diversi attori, favorisca l'azione convergente tra molti attori, nonostante i dati diversi e spesso contrastanti con cui questi professionisti si trovano a confrontarsi.

## Organizzatori

Il focus group del CEIPES è stato organizzato dalla project manager Silvia Calcavecchio, responsabile del progetto CCJ4C per conto del CEIPES, e dal responsabile dell'Agenzia per il Lavoro del CEIPES Giuseppe Tredici, in qualità di esperto nell'individuazione di competenze professionali in diversi settori di lavoro, con esperienza nel settore del benessere organizzativo in contesti vicini alla polizia.

Ângela Fernandes era la persona all'interno di IPS che ha condotto i laboratori. Ângela Fernandes è una psicoterapeuta ed esperta forense. Ha conseguito un master in Psicologia e un dottorato in Psicologia Applicata presso l'Università di Minho, in Portogallo. Nell'ambito di IPS, Angela Fernandes è assegnata al portfolio Riabilitazione e Reinserimento, con cui collabora in diversi progetti.

Per conto di York Associates, il checkpoint è stato condotto da Tom Flaherty, e l'amministratrice era Linda Simi.

Per quanto riguarda il carcere di Timisoara, il discorso di benvenuto del laboratorio è stato pronunciato dalla signora Cristina Busuioc del carcere di Timisoara. Poi, la signora Bogdan Ionuț Nicolescu ha presentato un documento PowerPoint sul progetto CCJ4C. Ha fornito informazioni sul partenariato, gli obiettivi del progetto e le attività. La presentazione successiva verteva sulle tecniche di Driver Mapping e Direttrici d' Incertezza presentate da Valentin Dorin Zaharia. Ha spiegato la strategia e il contesto del laboratorio come il terzo "checkpoint degli stakeholder". Valentin ha sottolineato che l'obiettivo di questo laboratorio è quello di sviluppare, testare e stabilire metodologie di lavoro per migliorare il processo di orientamento professionale nella giustizia penale, sottolineando le competenze necessarie per gestire la propria carriera



In merito a BrainLog, l'intervista del focus group è stata organizzata dal suo amministratore delegato, Martin Savchev, project manager del progetto CCJ4C, per conto di BrainLog.

## Partecipanti

Diverse personalità, coinvolte nel corso del progetto, sono state invitate ai focus group.

SNPP ha riunito 18 partecipanti, ovvero membri di NTP; Amministrazione Nazionale delle Carceri (Direttore della Direzione delle Risorse Umane, Capo del Servizio Educativo, Responsabile Cooperazione e Programmi); Sindacato Nazionale dei Poliziotti Penitenziari: Dirigenti Sindacali Locali; Unità Carcerarie: Poliziotti penitenziari; Università di Bucarest -Facoltà di psicologia; Istituti di ricerca: Istituto di ricerca sulla qualità della vita; e altri sindacati: Rappresentante editoriale.

Penitenciarul Timisoara ha riunito 28 rappresentanti del carcere di Timisoara; Unione nazionale della polizia carceraria; Amministrazione Nazionale Rumena del carcere; Centro educativo Buzias; Carcere di Arad; Prigione di Oradea; Associazione internazionale di polizia-regione 6; Centro rumeno per gli studi penitenziari; West University Timisoara; esperto valutatore; Career Counseling and Guidance Center; West University Timisoara; e Prigione di Baia Mare.

Il CEIPES ha riunito il Presidente del sindacato UIL per la Regione Sicilia; Ispettore di polizia correzionale e membro del sindacato UIL; Presidente del sindacato UIL per la Regione Toscana; Funzionario dell'agenzia INAPP Erasmus Plus.

IPS ha riunito 4 partecipanti, come il capo degli agenti di sorveglianza, educatori/risorse umane, vice direttore e guardie carcerarie.

Lo York Associates ha riunito 9 partecipanti, ovvero un'agente penitenziario in una struttura di massima sicurezza, con 12 mesi di servizio; agente penitenziario in una struttura di massima sicurezza, con 3,5 anni di servizio; Capo dell'Apprendimento e delle Competenze per il servizio penitenziario di HM; Team dell'ufficio di Giustizia Minorile nell'ambito della Giustizia riparativa con 6,5 anni di servizio; Membro del UK Independent Prisons Monitoring Board; Direttore di un'organizzazione che lavora su

programmi di apprendimento creativo all'interno delle carceri; Docente di criminologia; Vice preside della School of Education and Social Sciences dell'Università, ex docente principale di criminologia; l'amministratore del checkpoint, attualmente studente del corso di laurea in scienze sociali, ha fornito materiali di base dalla ricerca per la discussione in questo punto di controllo.

Infine, la BrainLog ha riunito il Presidente dell'Unione degli Agenti Penitenziari Danesi (Fængselsforbundet) – Bo Sørensen; Direttore della comunicazione dell'Unione degli agenti penitenziari danesi (Fængselsforbundet) – Søren Gregersen; e Rappresentante degli agenti di sorveglianza penitenziari – Area Hovedstaden – Gert Jensen.

## Risultati

I risultati dei workshop condotti dal partenariato hanno fornito preziose informazioni sulla mappatura dei fattori per identificare i fattori politici, economici, sociali, tecnologici, legislativi e ambientali (PESTLE) che modellano l'ambiente futuro della gestione della carriera del sistema correzionale penitenziario.

## Fattori politici

Viene identificato un pensiero generalizzato, che consiste nella necessità di linee guida specifiche, pratiche, stabili e preziose. Questa idea si basa sulla convinzione che se le leggi/ regole cambiano costantemente, ciò conduce rapidamente alla disorganizzazione e al disorientamento del sistema e dei collaboratori. Viene riscontrato che, sebbene i modelli politici variano, ciò non dovrebbero fermare i processi già avviati in precedenza. Inoltre, resta inteso che, nel lungo termine, questo ha impatti sui salari, pensioni e statuti speciali, creando insicurezza e incertezza. Pertanto, possiamo identificare **l'instabilità politica** come un impatto negativo sul sistema correzionale penitenziario.

Inoltre, anche **la mancanza di visione e di strategia della classe politica** è considerata un problema. Vi è una convinzione comune che le carceri sono a corto di

personale; ciò comporta un ostacolo alle attività; gli stipendi sono molto ridotti; il personale non è fornito di formazione professionale o istruzione; non ci sono buone condizioni di lavoro; vi è una mancanza di risorse; e difficoltà di bilancio - alcuni partner hanno riferito che si ritiene che ciò sia causato dalla mancanza di interesse dei politici nel risolvere i problemi e che mettono l'accento su fattori politici piuttosto che sulla conoscenza, la competenza e l'esperienza.

Inoltre, si ritiene che i fattori politici influenzino **le politiche educative**, le quali si riflettono sulla qualità del personale. In effetti, è stato identificato da tutti i partner che c'è un urgente bisogno di apprendimento, formazione e istruzione, come i programmi di laurea con l'apprendimento sul luogo di lavoro, per porre in evidenza la giustizia correttiva come percorso di carriera e programmi per migliorare e promuovere le competenze del personale carcerario. I partecipanti affermano che questi tipi di corsi non sono più offerti, il che influenzerà la qualità e l'efficienza del servizio fornito.

In questo contesto, è anche essenziale che i partecipanti italiani considerino che la realtà della popolazione carceraria italiana è peculiare a causa dei criminali afferenti ad organizzazioni di stampo mafioso, a cui bisognerebbe rivolgersi.

## Fattori economici

Il bilancio è una preoccupazione condivisa dai diversi partecipanti. Tutti concordano sul fatto che le amministrazioni carcerarie sono sottofinanziate e ciò si riflette in vari aspetti:

- Il reddito degli agenti penitenziari è basso e non esiste un sistema di ricompensa appropriato.
- Condizioni di lavoro - precarie; dotazioni/ attrezzature sono vecchie e inappropriate.
- Le attività di formazione sono scarse e di scarsa qualità.

Questi aspetti, più direttamente o indirettamente, hanno impatti anche su altre variabili, come:

- Il ruolo di agente penitenziario non è attraente e non è percepito positivamente. Quindi, vi è poco personale rinnovato, e quelli vecchi sono prossimi alla pensione o hanno bisogno di congedi per malattia.
- I rischi di lavoro non sono compensati - gravi pericoli di danno mentale e fisico.
- Sovraffollamento delle carceri.

Si ritiene che le risorse finanziarie dovrebbero essere utilizzate per soddisfare queste esigenze, unitamente alla formazione del personale carcerario e dei detenuti. Infatti, lo sviluppo dei lavoratori è necessario da un punto di vista economico, essenzialmente perché:

a) senza una formazione ed un apprendimento adeguati, la qualità del lavoro sarà molto probabilmente scarsa/ insoddisfacente, e;

b) ricoprono una posizione che può rappresentare un rischio e dovrebbero essere compensati e motivati. Inoltre, i partecipanti ritengono che la rieducazione e l'insegnamento dei professionisti sia fondamentale anche per il progresso dei detenuti, perché sarebbero in possesso di competenze più adeguate per svolgere meglio i loro compiti.

I partecipanti hanno condiviso la preoccupazione per il **degrado delle condizioni fisiche** e l'hanno identificata come una sfida primaria, poiché le condizioni igieniche e sanitarie delle carceri sono deprecabili.

## Fattori sociali

Uno dei fattori altamente identificati è basato sulla **stigmatizzazione della professione** stessa. I partecipanti credono che la società abbia costruito un'immagine di agenti penitenziari che è lontana dalla verità. Ad esempio, la storia del lavoro (brutalità commesse in passato) per come sono descritte nei media, è un ulteriore contributo alla perpetuazione di questo stigma.

Un altro fattore essenziale, che è stato evidenziato, è la **pressione sociale**. I partecipanti sottolineano che i comportamenti sono spesso orientati a ciò che è

apprezzato dai colleghi invece di ciò che considerano comportamenti equi. Si noti che questo fattore potrebbe essere rapidamente affrontato con una formazione adatta ed adeguata, in modo che i professionisti siano più qualificati e in grado di rispondere in modo appropriato alle sfide.

Viene inoltre sottolineata la **difficoltà di conciliare lavoro e vita familiare**. I partecipanti affermano che il programma ed il contenuto del lavoro hanno spesso un impatto sulla qualità della vita familiare. A causa dello stress sperimentato sul lavoro, alcuni comportamenti disfunzionali possono verificarsi nella vita familiare.

Allo stesso modo, si nota anche che le cattive condizioni di lavoro, la mancanza di risorse, la mancanza di protezione, e tutti i rischi coinvolti nel lavoro di agente penitenziario, contribuiscono a **stress, burnout, e PTSD ( disturbo post-traumatico da stress)**.

Infine, un altro fattore emerso era **la scarsità e le difficoltà per quanto riguarda le risorse umane**, sul perché la carriera nel sistema correzionale penitenziario non sia attraente per molti professionisti. Diversi partecipanti hanno espresso preoccupazione per il personale penitenziario invecchiato, e con gli agenti recentemente andati in pensione. Inoltre, la maggior parte delle persone neo-assunte non sono qualificate per il lavoro, e non viene fornita alcuna formazione.

### **Fattori tecnologici**

Per quanto riguarda i fattori tecnologici, che influenzano le competenze di gestione della carriera, la partnership ne ha identificati alcuni.

In primo luogo, il massiccio sviluppo dell'IT, vale a dire i social media ed Internet, ha messo in evidenza l'aumentato della velocità e la riduzione dei costi. Tuttavia, questa tecnologia moderna richiede nuove competenze per il personale più anziano, come le competenze digitali.

Inoltre, alcuni partecipanti hanno notato che il carcere deve fare fronte ad **una mancanza di dotazioni adeguate**, che influisce sulla formazione, nel momento in cui

non ci sono abbastanza computer e nessuna connessione internet; pertanto, **il personale è costretto a utilizzare l'E-Learning a casa**, nel proprio tempo libero.

Tuttavia, BrainLog ha riferito che i partecipanti dalla Danimarca hanno dichiarato che il loro paese è abbastanza avanzato in questo aspetto. Per alcune parti, non sono finanziati, ma anche i vecchi agenti penitenziari hanno buone competenze digitali rispetto ad altri paesi. Tuttavia, si è trattato di auto-apprendimento durante i processi di lavoro e di sviluppo nel corso degli anni. Non sono stati offerti corsi di sviluppo delle competenze digitali al personale carcerario.

Inoltre, i partecipanti dicono che l'acquisizione di telecamere a circuito chiuso, computer e altri strumenti tecnologici è "differente", in quanto ha sia un **effetto deterrente sia di autocontrollo nei detenuti**. Aiuta a ridurre i livelli di aggressività e violenza, perché consente di effettuare il controllo in situazioni di violenza o furto, "portando un po' di giustizia, quando si guarda ciò che è successo". Le faide tra detenuti, per esempio, sono ora più facili da comprendere, l'ambiente è diventato più calmo e c'è una maggiore accettazione delle conseguenze degli atti dei detenuti. Inoltre, avere accesso diretto alle telecamere in ufficio consente di controllare ciò che accade tra i detenuti.

Avendo ciò a mente, i partecipanti hanno anche sottolineato che la ricerca ha dimostrato che l'accesso alla **tecnologia per i prigionieri può ridurre la recidività** ed un migliore uso della tecnologia per gli agenti penitenziari può liberare più del loro tempo per le attività di aggiornamento. Così, è generalmente convenuto che gli investimenti nelle carceri per fornire maggiori dotazioni tecnologiche, possano essere utilizzati per dare sia i prigionieri sia agli agenti penitenziari accesso a più opportunità di istruzione, formazione ed aggiornamento.

### **Fattori legislativi**

Il primo aspetto sottolineato è il **salario**. Da un lato, continua a essere una questione che riguarda il settore della giustizia penale, e si ha la percezione che, al di fuori del servizio penitenziario, siano disponibili posti di lavoro meglio retribuiti con meno rischi connessi. D'altra parte, si ritiene che le frequenti alterazioni dello stipendio del



personale portino all'insicurezza e all'incertezza. Quindi, è comune opinione che un aumento della retribuzione ed una migliore gestione dell'orario di lavoro per migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incoraggerebbero gli agenti penitenziari a rimanere nel sistema.

Analogamente, una **legislazione complessa** rende difficile l'attuazione delle attività. Alcuni partecipanti ritengono, per quanto riguarda le valutazioni delle prestazioni, che il personale più anziano non sia contrattualmente obbligato a sostenere il personale più giovane con il loro sviluppo professionale. Non ritengono che ci sia alcun obbligo contrattuale per il personale carcerario più anziano di offrire opportunità di sviluppo, formazione e promozione a più personale più giovane.

Tuttavia, ritengono che la formazione e l'apprendimento siano cruciali per tenere il passo con le leggi esistenti e fornire un lavoro efficace, formazione e apprendimento.

Vi è anche un accordo circa la **mancanza di legislazione**, che porta all'impossibilità di un normale funzionamento (es - incostituzionalità delle disposizioni giuridiche relative ai contesti e alla valutazione). Inoltre, ritengono che vi siano ritardi critici nel processo di regolamentazione dello status professionale, specialmente in Portogallo.

## **Fattori ambientali**

Tra i fattori ambientali identificati, i partecipanti hanno riportato **l'inclusione sociale e la rieducazione dei detenuti, e le competenze necessarie per il personale/ agenti** per relazionarsi con loro. Si è fatto riferimento al problema della mancata sostituzione degli ospedali psichiatrici. Questo porta alla presenza di detenuti che sono difficili da gestire (anche con malattia mentale), sovraffollamento delle carceri; alto rischio di lesioni e autolesionismo dei prigionieri. Sarebbe bene raggiungere l'autosufficienza dell'istituzione come un microcosmo autonomo (ad esempio, i detenuti che contribuiscono con la loro forza lavoro).

Si è anche convenuto che il contenuto del lavoro comporta un lavoro faticoso e impegnativo, condizioni fisiche degradanti del posto di lavoro, e un livello significativo di stress/ burnout. Quindi, la **salute mentale del personale penitenziario** è ancora un

problema. Molti agenti penitenziari potrebbero pensare di non potersi fare avanti e cercare sostegno, come si noterà nella loro documentazione, e ciò potrebbe influenzare negativamente le loro possibilità di promozione. Il cambiamento nell'enfasi, che può essere funzionale al supporto della salute mentale per il personale della prigione, è obbligatorio o, considerata la norma, può contribuire ad avere un buon personale penitenziario ed incoraggiare di più per il raggiungimento della promozione.

Oltre a questi, si afferma anche che i **centri di formazione** dovrebbero essere modernizzati e la formazione continua dovrebbe essere organizzata più frequentemente in tali strutture. Un esempio concreto e importante è dato dal fatto che le agenti penitenziarie possono considerare la riduzione della violenza dei prigionieri maschi una sfida più significativa; forse questo limita le opportunità di promozione per il personale carcerario femminile? Si suggerisce che forse qualsiasi orientamento allo sviluppo di carriera per gli agenti penitenziari deve includere considerazioni specifiche di genere.

## Conclusioni

Seguendo i risultati dell'analisi PESTLA raccolti dal partenariato, è evidente che i partecipanti dei diversi paesi concordano sul fatto che ci sono ancora vari problemi e questioni in merito ai sistemi penitenziari. **Esiste anche un consenso sull'importanza e l'urgenza di fornire istruzione, formazione e apprendimento al personale carcerario.** È eminente per rafforzare la qualità e l'efficacia del personale, in modo che siano meglio preparati per questo lavoro impegnativo e stimolante. In caso contrario, la qualità del lavoro sarà molto probabilmente scarsa e insoddisfacente, il che è pericoloso a causa del ruolo critico che tali contesti correttivi hanno nella società. La rieducazione e l'insegnamento dei professionisti si traducono nel progresso dei detenuti perché sarebbero più capaci ed avrebbero competenze adeguate per svolgere meglio i loro compiti.

## Quarto check point degli stakeholders per la convalida DACUM del profilo di competenze – risultati aggregati

### Descrizione degli eventi

A causa di particolari condizioni, quali le restrizioni imposte per placare il diffondersi della pandemia legata al COVID-19, e gli ostacoli nel trovare un arco di tempo ideale, considerando il carico di lavoro ed i turni tenuti da alcuni professionisti del sistema penitenziario, alcuni partner non sono riusciti a implementare i laboratori DACUM – convalida dello sviluppo del Curriculum. Pertanto, sono stati costretti ad adottare strategie alternative per portare avanti la raccolta dei dati.

Nella tabella seguente sono descritti in dettaglio gli approcci adottati da ciascun partner:

Partner	Località	Data	Durata
<b>SNPP</b>	Bucarest, Hotel Union Plaza	13 Ottobre 2021	4,5 ore
<b>Penitenciarul Timisoara</b>	<i>n/a</i>	28 Settembre 2021 alle ore 09,00	<i>n/a</i>
<b>IPS</b>	Per motivi impellenti, come quelli menzionati in precedenza, IPS ha costruito un sondaggio DACUM su moduli Google, successivamente diffuso via e-mail ai professionisti del sistema carcerario portoghese.	26 Novembre 2021	Il sondaggio è stato accessibile per tre settimane e tre giorni
<b>York Associates</b>	Online	Ottobre 2021	<i>n/a</i>
<b>Breman</b>	Piattaforma Zoom	5 e 6 Maggio 2021	8 ore totali (4 ore al giorno)

<p><b>BrainLog</b></p>	<p>Per motivi specifici, BrainLog ha dovuto adottare una strategia alternativa e ha creato un sondaggio online attraverso un Google form per condurre i risultati per il rapporto DACUM. Il sondaggio è stato diffuso via e-mail ai membri della Danish Prison Union.</p>	<p>I Google form sono rimasti aperti fino a quando è stato raggiunto un numero sufficiente di partecipanti</p>
------------------------	---	--

Tabella 2. Quarto Checkpoint degli Stakeholder – strategia della raccolta dati dei partner

## Partecipanti

Diversi stakeholders coinvolti nel corso del DACUM sono stati invitati ai focus group.

Penitenciarul Timisoara ha coinvolto 19 rappresentanti del Carcere di Timisoara, Carcere di Arad, Carcere di Oradea, Centro Educativo Buzias, Carcere di Satu Mare, Carcere di Aiud Associazione internazionale di polizia-regione 6, Carcere di Târgu Jiu, Drobeta Turnu Severin Prisoana ed il Servizio di Libertà Vigilata.

IPS ha riunito 17 collaboratori di indagine con diverse posizioni all'interno del sistema carcerario:

- 13 agenti penitenziari
- Due capi degli agenti di custodia
- Un educatore carcerario
- Uno psicologo

Dieci dei partecipanti sono maschi, e sette sono femmine. L'età media è 42,76 anni, e la deviazione standard è 5,125. Background accademico, otto degli intervistati hanno completato la scuola superiore; cinque hanno una laurea o equivalente; due hanno un master o equivalente.

Lo York Associates ha coinvolto un agente penitenziario in una struttura di massima sicurezza, con 12 mesi di servizio , un agente penitenziario in una struttura di massima

sicurezza, con 3,5 anni di servizio, un impiegato all'interno del servizio di libertà vigilata, un Ufficiale in ambito di criminalità minorile nel team di Giustizia Riparativa, con 6,5 anni di servizio, Insegnante esperto e insegnante formatore per programmi di corsi di sviluppo di carriera per adulti, Membro del Consiglio di sorveglianza penitenziaria indipendente del Regno Unito, Direttore di un'organizzazione che lavora su programmi di apprendimento creativo all'interno delle carceri, un lettore di Criminologia, un vicepresidente universitario della School of Education and Social Sciences, ex docente principale di criminologia, capo dell'apprendimento e delle competenze per il servizio carcerario di HM, e il registratore di controllo, che attualmente studia una laurea in scienze sociali, ha fornito il materiale di base dalla ricerca per la discussione a questo checkpoint.

BrainLog continua a raccogliere dati, ma ha coinvolto già 6 partecipanti: tre degli intervistati erano guardie carcerarie, e gli altri tre intervistati erano un ufficiale di trasporto, un caposquadra e manager. Gli intervistati sono equamente divisi tra maschi e femmine, e l'età media totale è di 42,83 anni. Quattro degli intervistati hanno completato una formazione professionale, uno ha completato un'istruzione superiore a breve termine di due anni e un rispondente ha completato un master o equivalente.

Infine, Breman ha coinvolto dei professionisti con diversi profili, provenienti da 3 diverse carceri nel nord della Germania:

- Prigione di Bremen
- Prigione di Bremerhaven
- Prigione di Lübeck

I professionisti coinvolti provengono dal servizio di esecuzione generale, servizio psicologico e ruoli di educazione con la scuola per la formazione degli agenti penitenziari. La maggior parte dei partecipanti sono agenti penitenziari di diversi dipartimenti e prigioni, alcuni sono educatori, e alcuni hanno un background in risorse umane all'interno del sistema carcerario. La maggior parte dei partecipanti ha un'esperienza professionale di 10-25 anni.

## Risultati

### Agenti penitenziari

<b>Funzioni attuali</b>	<b>Compiti attuali</b>	<b>Competenze ed aspetti comportamentali richiesti</b>	<b>Conoscenze richieste</b>
Gestione dei detenuti	Nello specifico dover gestire detenuti con aspetti linguistici, religiosi e culturali diversi.	Consapevolezza emotiva Empatia	Competenze sociali ed interculturali
	Promuovere attivamente l'antibullismo, la sicurezza dei prigionieri, strategie di prevenzione della violenza e riduzione della droga	Attenzione ai segnali di bullismo e autolesionismo Senso di giustizia Resilienza Assicurare la sicurezza dei detenuti	Comprensione chiara dei processi e delle procedure Conoscenza delle politiche del carcere e le sanzioni
	Scortare i detenuti all'esterno ( es. Tribunali, ospedali, lavori esterni, attività della comunità, trasferimenti, trasferimenti all'estero, estradizioni)	Eseguire la ricerca dei detenuti Conoscere le procedure	Conoscenza dell'utilizzo delle armi e diverse tecniche di utilizzo. Controllo e tecniche di contenimento.
Cura di sé/ Resilienza	Equilibrio lavoro- vita privata/ salute e sicurezza/ soggiorno (mentalmente e fisicamente) sano	Reagire dinamicamente a problemi e crisi Affrontare situazioni critiche e difficili	Conoscenza degli strumenti e delle strutture di supporto disponibili in supporto successivo



Lavorare con I detenuti per supportarli e prepararli al rilascio	Partecipazione a formazioni successive	Amichevole, entusiasta, allegro, realistico, gestione delle aspettative, consapevoli delle esigenze dei detenuti, capaci di identificare possibili problematiche professionali in qualsiasi momento, competenze di ascolto attivo, assertività, linguaggio del corpo positivo	Essere capaci di identificare I bisogni ed i percorsi appropriati di supporto. Conoscere I servizi disponibili.
	Prendere parte attivamente nei programmi di riabilitazione, inclusi i laboratori		
	Stabilire un rapport positive con I detenuti, agire in qualità di modello positivo		
Garantire salute, sicurezza, diritti e ordine	Controllo degli aspetti di sicurezza/garanzia di un processo complessivo fluido / autoprotezione regolare e protezione dei prigionieri	Organizzazione	Familiarità con la struttura carceraria e la popolazione.
	Sorveglianza, sicurezza, controllo, risoluzione dei problemi, supporto ai detenuti, garanzia di ordine e disciplina	Attenzione ai dettagli	Comprensione del processo e della procedura, conoscenza dei protocolli per agire correttamente. Conformità alla legislazione.
	Lavorare nel rispetto delle regole per mantenere l'ordine carcerario, compresa la risposta agli incidenti in cui è richiesto l'uso della forza	Diligenza	Tecniche di controllo e di contenimento.
	Garantire l'integrità delle celle e dei detenuti controllando le strutture e lo stato dei prigionieri.	Fiducia. Assertività	Come lavorare in modo efficiente come parte di un team.
	Organizzare le attività giornaliere secondo il programma giornaliero approvato	Rispettoso	
	Osservare	Autorevole	
	Raccogliere informazioni	Onestà	
Informare i superiori circa la preoccupazione e il comportamento dei detenuti	Empatia		
	Capacità di valutare rapidamente una situazione. Processo decisionale. Lavorare da soli e in team		
	Comunicazione. Lavoro di squadra		
	Tecniche di risoluzione dei conflitti		
	Tecniche di situazione di crisi		
	Tecniche di gestione dello stress		

	Risolvere le richieste legali dei detenuti o garantire il passaggio di informazioni alle persone competenti		
Lavoro amministrativo	Cooperazione con altri, garantendo servizi essenziali, applicazioni e dichiarazioni	Abilità di alfabetizzazione onestà, obiettività, scelte di parola attente (non motivate), reporting fattuale.	Formattare i documenti secondo la politica carceraria.  Segnala abilità di scrittura.  Conoscenza dell'attuazione pratica dei requisiti
	Completamento delle relazioni e delle valutazioni dei rischi che registrano gli incidenti		

Tabella 3. Risultati aggregate su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – agenti penitenziari

Sfide	Capacità, competenze e comportamenti futuri	Formazione futura richiesta
Digitalizzazione / Nuove tecnologie (audizioni online, telemedicina, accesso elettronico, sorveglianza elettronica)	Capacità di adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di apprendere nuovi modi di lavorare	Formazione continua in IT e alfabetizzazione/ capacità di calcolo, formazione dedicata per le nuove tecnologie e sistemi
Diminuzione della qualità dei nuovi dipendenti	Volontà di imparare, motivazione, empatia, fiducia, conoscere le procedure, conoscere la legge, conoscere i diritti dei detenuti	Formazione su come svolgere i compiti, quelli esperti dovrebbero fare da mentore ai nuovi
Aumento della criminalità specializzata (crimini informatici, terrorismo/radicalizzazione, droga, criminalità organizzata) - cambiamenti nelle caratteristiche dei detenuti	Conoscenza legislativa. Lingua straniera.  Attenzione ai dettagli.  Più conoscenza sulle specificità culturali, immagini di valore.	Uso di armi e altri mezzi di intervento, Gestione del tempo, Comunicazione, Sviluppo di competenze per la sorveglianza

<p>Diversificazione della cultura, della lingua e della religione</p>	<p>Consapevolezza interculturale.</p> <p>Abilità linguistiche.</p> <p>Consapevolezza delle altre religioni.</p>	<p>Formazione interculturale.</p> <p>Apprendimento dell'intelligenza emozionale Neurodiversità / Formazione SEN Formazione di pregiudizi inconsci</p>
<p>Inefficienza del sistema (mancanza di risorse, mancanza di motivazione del personale, sovraffollamento carcerario, deterioramento delle strutture). Pertanto, fare di più con meno</p>	<p>Lavorare in modo più intelligente - considerando possibili nuovi modi più efficaci per svolgere i compiti</p>	<p>imparare come sfruttare le risorse disponibili</p>
<p>Mancanza di comportamenti etici tra lo staff e i detenuti.</p>	<p>Etica</p> <p>Proattività</p> <p>Volontà di imparare</p>	<p>Formazione su come agire in modo etico e su come agire riguardo alla cattiva condotta del personale e dei detenuti.</p>
<p>Mancanza di disciplina tra i detenuti</p>	<p>Fiducia in se stessi</p> <p>Pazienza</p> <p>Leadership</p> <p>Autocontrollo</p> <p>Gestione dello stress</p> <p>Capacità di intervento in caso di crisi</p> <p>Capacità di gestione dei conflitti</p> <p>Controllo emotivo</p>	<p>Formazione su come affrontare i conflitti e le crisi.</p> <p>Formazione sulle capacità di leadership.</p> <p>Formazione su autocontrollo, controllo emotivo, fiducia in se stessi e gestione dello stress.</p>

Bisogni in merito alla salute mentale	<p>Comprensione delle considerazioni di salute mentale dei prigionieri.</p> <p>Capacità di essere empatico e comprensione dei problemi di salute mentale.</p> <p>Più conoscenze teoriche sul modo "corretto" di trattare con i detenuti</p>	Formazione di pronto soccorso per la salute mentale, comprensione dettagliata dei processi per far emergere le preoccupazioni dei singoli detenuti.
Nuovi metodi per combattere il fenomeno dell'introduzione di oggetti proibiti nel penitenziario	Consapevolezza di nuovi e diversi metodi di contrabbando e nuovi tipi di oggetti proibiti	<p>Comunicazioni regolari e aggiornamenti su armi, droghe e nuovi metodi di contrabbando.</p> <p>Formazione specifica</p>

tabella 4. Risultati aggregate su sfide, capacità/competenze future/comportamenti – agenti penitenziari

### Educatori penitenziari

<b>Funzioni attuali</b>	<b>Compiti attuali</b>	<b>Competenze ed aspetti comportamentali richiesti</b>	<b>Conoscenze richieste</b>	<b>Formazione attuale</b>
Orientamento	Orientamento formative	<p>Capacità di consulenza.</p> <p>Determinazione.</p> <p>Empatia.</p>	<p>Conoscenze e tecniche di consulenza.</p> <p>Conoscenza legislativa.</p> <p>Comunicazione.</p> <p>Negoziazione.</p> <p>Fiducia in se stessi.</p> <p>Assertività.</p>	Tecniche di lavoro specifiche.

Sviluppo di programmi educativi	<p>Selezione dei gruppi target.</p> <p>Facilitare, monitorare e fornire i programmi.</p>	<p>Abilità comunicative, Flessibilità.</p>	<p>Consocenza dei programmi educativi. Competenze d'insegnamento.</p> <p>Leadership.</p>	Corsi di formazione
Valutazione	<p>La valutazione dei detenuti.</p> <p>Preparazione di valutazioni e relazioni.</p> <p>Servizio faccia a faccia ai detenuti.</p>	<p>Spirito d'iniziativa.</p> <p>Competenze organizzative.</p>	<p>Conoscenze specifiche per poter effettuare una valutazione.</p> <p>Minimo di conoscenze psicologiche.</p>	Tecniche specifiche di lavoro
Attività di progetto	Sviluppare le attività di progetto	Coinvolgimento	Conoscenza delle attività di progetto	Sviluppo personale
Compiti amministrativi	<p>Aggiornare la lista dei visitatori e dei contatti telefonici.</p> <p>Programmare le visite.</p> <p>Realizzare le tessere dei visitatori.</p>	Sforzo personale per sviluppare in modo più efficiente ed efficace il lavoro.	<p>Motivazione.</p> <p>Comunicazione scritta</p>	-

*Tabella 5. Risultati aggregate su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – Educatori penitenziari*

Sfide	Capacità, competenze e comportamenti futuri	Formazione futura richiesta
Differenze culturali- profili diversil	Flessibilità. Capacità di adattamneto. Conoscere i diversi bisogni dei detenuti. Empatia.	Riduzione dei pregiudizi. Comunicazione interculturale. Formazione sulla risoluzione dei conflitti.
Analfabetismo funzionale - bassi livelli di istruzione	Capacità di comunicazione. Capacità di adattamento.	Formare su come gestire diversi tipi di detenuti e far fronte alle loro particolarità, (ad esempio, Detenuti anziani, malati di mente.)  Formazione specifica sulle possibilità di gestire i detenuti e networking con altri attori rilevanti.
Discrepanza tra i detenuti	Conoscere le specificità tra i tipi di detenuti	
Tecnologia	Compiti basati su strumenti tecnologici	Formazione IT

Tabella 6. Risultati aggregate su fide, capacità/competenze future/comportamenti – educatori penitenziari

### Consigliere per la libertà vigilata

Funzioni attuali	Compiti attuali	Competenze ed aspetti comportament ali richiesti	Conoscenze richieste	Formazione attuale
Sostegno del tribunale	Preparazione della documentazione necessaria	Attenzione, abilità di ascolto, capacità di riassumere le informazioni, competenze di	Conoscenza in ambito educativo	Formazione iniziale



		valutazione dei rischi.		
Supporto per l'integrazione sociale delle persone rilasciate	Identificazione dei bisogni	Attenzione, capacità di ascolto, capacità di sintesi delle informazioni, competenze di valutazione del rischio, competenze di valutazione dei bisogni.	Conoscenza nel campo delle tecniche di identificazione dei bisogni.  Assertività	Corsi di formazione

Tabella 7. Risultati aggregate su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – consiglieri per la libertà vigilata

Sfide	Capacità, competenze e comportamenti futuri	Formazione futura richiesta
Divisione in vari comparti all'interno del servizio di libertà vigilata	Competenze e compiti specifici a seconda della specializzazione.	Riduzione dei pregiudizi. Comunicazione interculturale.  Formazione per la risoluzione dei conflitti.
Adeguamento del programma d'intervento alle nuove tecnologie	Conoscenza minima nel campo IT.  Imparare nuovi programmi.	Formazione IT
Adattamento al multiculturalismo	Flessibilità. Adattamento	Impara le esigenze e le specificità di culture diverse.

Tabella 8. Risultati aggregate su sfide, capacità/competenze future/comportamenti – consiglieri per la libertà vigilata

## **Psicologi**

Funzioni attuali	Compiti attuali	Competenze ed aspetti comportamentali richiesti	Conoscenze richieste	Formazione attuale
Valutazione psicologica	Valutazione psicologica dei detenuti	Fiducia in se stessi. Pro-attività. Etica. Rispetto.	Conoscenze in campo psicologico e valutazioni.	n/a
Supporto psicologico	Intervento psicologico	Capacità di intervento durante crisi. Controllo emotivo. Pazienza.	Conoscenza in campo psicologico.	n/a

Tabella 9 Risultati aggregate su funzioni, compiti, competenze, comportamenti e conoscenze – psicologi

Sfide	Capacità, competenze e comportamenti futuri	Formazione futura richiesta
Sistema rigido ed eccessiva burocrazia	Imparare come affrontare le situazioni con scarse risorse	Formazione motivazionale Organizzazione Smart work

Tabella 10 Risultati aggregate su sfide, capacità/competenze future/comportamenti – psicologi

## Risultati principali

Attraverso l'analisi dei risultati precedentemente citati, si evidenzia che le aree altamente identificate come in necessità di sviluppo attraverso la formazione sono trasversali indipendentemente dal ruolo lavorativo o dal paese, che sono in particolare:

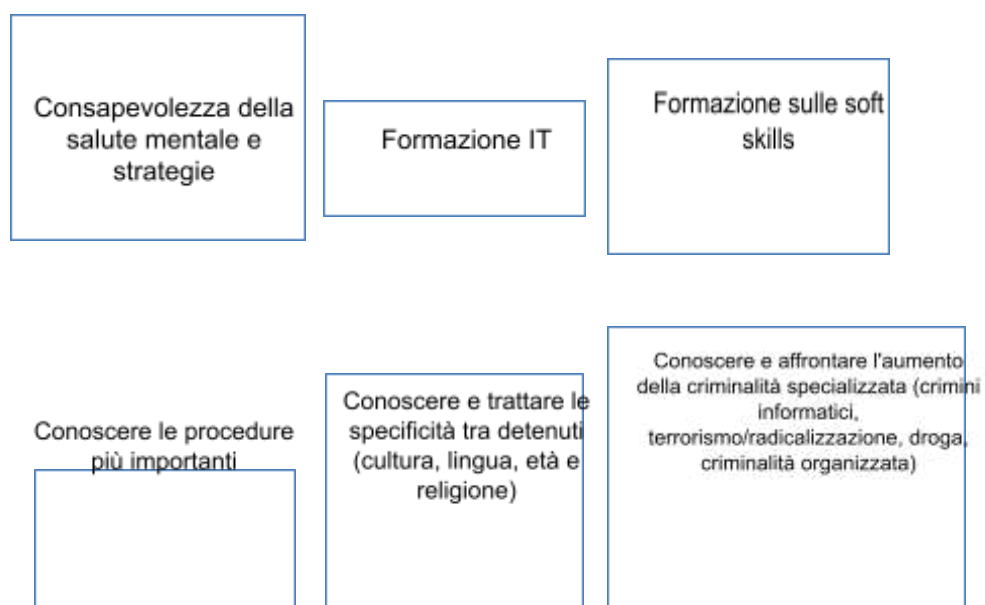


Figura 1. Aree identificate di formazione

Per quanto riguarda la **consapevolezza e le strategie in materia di salute mentale**, i partecipanti sottolineano due esigenze diverse a tale riguardo:

- 1) Trattare con i detenuti che hanno malattie mentali.
- 2) Salute mentale del personale carcerario.

Per quanto riguarda il primo argomento, c'è un numero significativo di detenuti con problemi di salute mentale. Allo stesso modo, il personale carcerario ritiene fondamentale essere in grado di comprendere le considerazioni di salute mentale per affrontare meglio i detenuti e rispondere in modo più efficace alle loro esigenze. Pertanto, sarebbe utile per i collaboratori avere una formazione frequente, come: consapevolezza/ comprensione della salute mentale, pronto soccorso per la salute mentale, tecniche/ strategie per affrontare i detenuti malati di mente, e (ma non limitato) allarme ai segni di autolesionismo.

Per quanto riguarda il secondo argomento, lavorare nelle carceri, come affermato dai partecipanti, può essere molto demotivante e stressante, potenzialmente portando a burnout, PTSD, ansia, tra gli altri problemi. Allo stesso modo, la maggior parte dei partecipanti afferma di lottare nel bilanciare i problemi di lavoro con la famiglia e il tempo personale. In merito a questo, è riferito che non è fornita la formazione al personale sui problemi di salute mentale. Quindi, è essenziale offrire una formazione per renderli capaci di affrontare tali problemi, vale a dire la coscienziosità circa l'importanza di prendersi cura della salute mentale, segnali di allarme, tecniche/ strategie, affrontare lo stress e situazioni difficili, e demistificare la psicoterapia.

La necessità di **formazione informatica** è condivisa dai diversi partecipanti, a causa del significativo aumento della digitalizzazione. Alcuni partner hanno rilevato che talvolta viene impartita una formazione per affrontare questo problema, ma altri hanno riferito che non viene fornita alcuna. Per entrambi i casi, è necessaria una maggiore formazione, in quanto il personale carcerario si preoccupa generalmente di tenere il passo con le esigenze tecnologiche, in particolare con il personale più anziano. In effetti, si nota che **le competenze digitali sono richieste indipendentemente dalla**

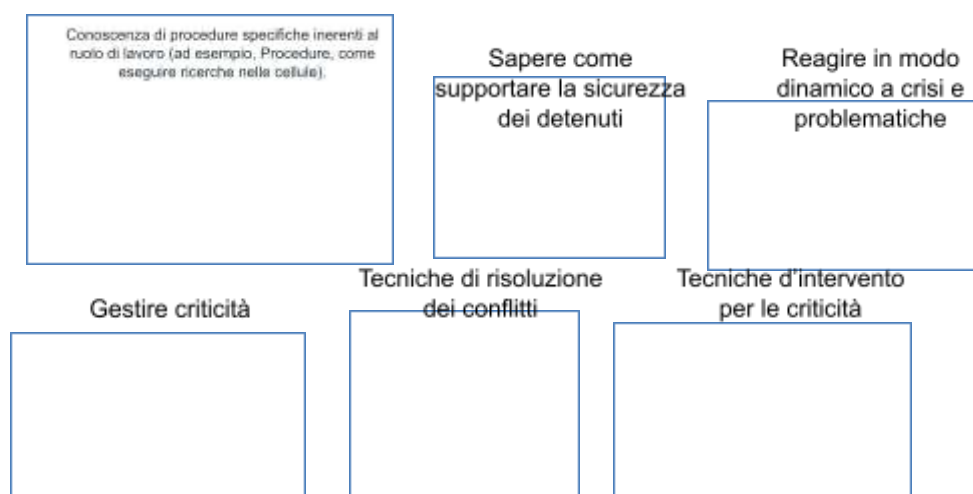
**posizione lavorativa**, il che rafforza la necessità della formazione. Allo stesso tempo, poiché le competenze digitali sono necessarie, la tecnologia moderna è apprezzata e necessaria per migliorare e supportare i compiti e i doveri. Quindi, è necessario formare e promuovere le competenze del personale in questo senso. Il miglioramento delle **competenze trasversali** specifiche è degno di nota perché la maggior parte di esse sono condivise per svolgere compiti e doveri con successo, indipendentemente dal ruolo lavorativo all'interno della prigione. Questi sono



Figure 2. Soft skills identificate come ambito di formazione

Tutte queste competenze sono essenziali per lavorare in carcere, e tutte possono essere promosse e sviluppate; non sono aspetti statici. Pertanto, la formazione può fare la differenza per rendere i partecipanti capaci di essere professionisti migliori.

Si sottolinea anche l'importanza di possedere la **conoscenza di procedure importanti**. È facile riconoscere che ogni professionista ha bisogno di sapere cosa stia facendo e capire le procedure per eseguire bene. I partecipanti evidenziano procedure specifiche, quali:



*Figura 3. Specifiche procedure identificate come ambito di formazione*

Tutte queste competenze rappresentano benefici da promuovere attraverso la formazione formale. Infatti, ci sarebbero molti vantaggi qualora i **nuovi professionisti potessero imparare dall'esperienza e dalle conoscenze pratiche dei professionisti che svolgono il loro lavoro da più tempo**. Nessuno, meglio delle persone che lo fanno ogni giorno, potrebbe insegnare ed allenare su come eseguire procedure specifiche.

Molti partecipanti riferiscono **le difficoltà che incontrano nel relazionarsi alle specificità tra i detenuti (cultura, lingua, età e religione)** - i diversi detenuti richiedono approcci e preoccupazioni diversi. Quindi, il personale carcerario concorda sul fatto che hanno bisogno di formazione sulle abilità sociali, sulle competenze interculturali e sulla consapevolezza delle altre religioni. Inoltre, l'età richiede una formazione sul trattamento con i **detenuti anziani** in quanto richiedono attenzioni specifiche.

**La formazione per il personale carcerario femminile** è stata anche sottolineata, in quanto possono incontrare maggiori sfide e limitate opportunità di promozione per il personale carcerario femminile. Pertanto, si suggerisce che l'orientamento allo sviluppo



delle carriere per gli agenti penitenziari debba includere considerazioni specifiche di genere.

Infine, i partecipanti ritengono importante **conoscere e affrontare l'aumento dei crimini specializzati**, come i crimini informatici, il terrorismo/radicalizzazione, la droga o la criminalità organizzata, che portano a modificare le caratteristiche dei detenuti. Il personale deve tenersi aggiornato sulle caratteristiche dei nuovi gruppi di trasgressori che si presentano. Pertanto, devono acquisire competenze su come trattare efficacemente con i detenuti, e per questo, hanno bisogno di conoscere questi gruppi. Un altro aspetto importante riguarda i reati specializzati, in particolare le carceri italiane, che hanno legami mafiosi con i detenuti, in quanto i partecipanti italiani hanno segnalato difficoltà nel loro trattamento. Questi tipi di criminali richiedono un approccio preciso perché hanno caratteristiche, esigenze e attributi particolari che devono essere considerati quando si tratta di loro. In linea con questi, relazionarsi con i criminali mafiosi è fondamentale per i professionisti all'interno dei penitenziari italiani.

## Bibliografia

Klooster, S. A., & Asselt, M. B. A. (2006). Practising the scenario-axes technique. *Futures*, 38(1). <https://doi.org/10.1016/j.futures.2005.04.019>

## Appendici

### Appendice 1. Classificazione delle competenze

Secondo l' EQF - European Qualification Framework - (Commissione Europea, 2017), "Competenza" è la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e competenze personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio, e di sviluppo professionale e personale. Quindi, ingloba i seguenti tre elementi: conoscenze, abilità e attitudini. L'approccio adottato è coerente con questa definizione, che comprende capacità sociali e personali. Inoltre, una volta che le competenze sono unità olistiche che esprimono comportamenti complessi, le aree di competenza sono un insieme di competenze raggruppate in base a criteri specifici.

Per la struttura di [CorrectionCareers](http://CorrectionCareers), verrà usato il European e-Competence Framework e le sue quattro dimensioni ([www.ecompetences.eu](http://www.ecompetences.eu)).

<b>Dimensione 1</b>	Otto aree di competenze: <b>Educazione alla salute mentale, Competenze Digitali, Competenze Trasversali, Competenze Complesse, Gestione della diversità dei detenuti, Gestione dei detenuti condannati con nuovi crimini organizzati, Sensibilizzazione all'integrazione della dimensione di genere.</b>
<b>Dimensione 2</b>	Una serie di <b>Competenze di riferimento per ogni area, con una descrizione generica per ciascuna.</b> Ogni Competenza avrà una definizione.
<b>Dimensione 3</b>	<b>Livelli di proefficienza</b> di ciascuna competenza (relativi all'EQF): da E-1 a E-5, relativi ai livelli EQF 3-8
<b>Dimensione 4</b>	<b>Esempi di conoscenze e competenze</b> che riguardano le competenze nella dimensione 2. Sono forniti per aggiungere valore e contesto.

Questa struttura si basa sulle aree di competenza (dimensione 1) e sulle competenze (dimensione 2) anziché sui profili professionali, offrendo un approccio più flessibile e promuovendo la personalizzazione locale. Nella dimensione 1, "Aree di competenza", i

concetti sono più generali e si adattano a diversi profili professionali considerati rilevanti per i professionisti della comunità. Nella dimensione 2: "Competenze", i descrittori sono specifici e direttamente correlati ai contesti della comunità di CCJ4C. La Dimensione 3 fornisce incarichi di livello appropriati per ogni Competenza, e la Dimensione 4 fornisce brevi specifiche di esempio di conoscenze e abilità, ma l'elenco non è esaustivo

<b>Carriere Penitenziarie – Livelli di Proefficienza</b>	<b>Livelli EQF</b>	<b>Conoscenza</b>	<b>Abilità</b>	<b>Competenze</b>
<b>Livello 5</b>	<b>8</b>	Conoscenza alla frontiera più avanzata di un campo di lavoro o di studio e l'interfaccia tra aree.	Le competenze e le tecniche più avanzate e specializzate, comprese la sintesi e la valutazione, sono necessarie per risolvere i problemi critici della ricerca e/o dell'innovazione ed estendere e perfezionare le conoscenze esistenti o la pratica professionale.	Dimostrare l'autorità sostanziale, l'innovazione, l'autonomia, l'integrità accademica e professionale e l'impegno costante nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia nei contesti di lavoro o di studio, compresa la ricerca.
	<b>7</b>	Conoscenze altamente specializzate, alcune delle quali sono all'avanguardia dell'esperienza nel campo del lavoro o dello studio, come base per il pensiero e/o la ricerca originali Consapevolezza critica dei problemi di conoscenza in un campo e all'interfaccia tra diverse aree.	Competenze specializzate di problem solving necessarie nella ricerca e/ o nell'innovazione per sviluppare nuove conoscenze e procedure e integrare le conoscenze provenienti da diversi campi.	Gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili e che richiedono nuovi approcci strategici; assumersi la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/ o rivedere le prestazioni strategiche dei team.
<b>Livello 4</b>	<b>6</b>	Conoscenza avanzata di un campo di lavoro o di studio che coinvolge una comprensione critica di teorie e principi.	Competenze avanzate, dimostrando padronanza e innovazione, necessarie per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un campo specializzato di lavoro e/o ricerca.	Gestire attività o progetti tecnici o professionali complessi, assumersi la responsabilità del processo decisionale in contesti di lavoro o di studio imprevedibili e

				gestire lo sviluppo professionale individuale e di gruppo.
	<b>5</b>	Conoscenza completa, specializzata, fattuale e teorica all'interno di un campo di lavoro o di studio e la consapevolezza dei confini di quella conoscenza.	Una gamma completa di abilità cognitive e pratiche è necessaria per sviluppare soluzioni creative a problemi astratti.	Esercitare la gestione e la supervisione in attività di lavoro o di formazione in cui vi è cambiamento imprevedibile; rivedere e sviluppare le prestazioni di sé e gli altri.
<b>Livello 3</b>	<b>4</b>	Conoscenza fattuale e teorica in ampi contesti all'interno di un campo di lavoro o di studio.	Una serie di abilità cognitive e pratiche è necessaria per generare soluzioni a problemi specifici in un campo di lavoro o di studio.	Esercitare l'autogestione all'interno delle linee guida di contesti di lavoro o di studio che di solito sono prevedibili ma sono soggetti a cambiamenti; supervisionare il lavoro di routine e assumersi la responsabilità di valutare e migliorare le attività di lavoro o di studio.
	<b>3</b>	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali in un campo di lavoro o di studio.	Una gamma di abilità cognitive e pratiche è necessaria per svolgere compiti e risolvere problemi selezionando e applicando metodi di base, strumenti, materiali e informazioni.	Assumersi la responsabilità di completare i compiti nel lavoro o nello studio; adattare il tuo comportamento alle circostanze per risolvere i problemi.
<b>Livello 2</b>	<b>2</b>	Conoscenza fattuale di base di un campo di lavoro o di studio	Le abilità cognitive e pratiche di base sono necessarie per utilizzare le informazioni pertinenti per svolgere compiti e risolvere problemi di routine utilizzando semplici regole e strumenti	Lavoro o studio sotto supervisione con una certa autonomia
<b>Livello 1</b>	<b>1</b>	Conoscenza generale di base	Abilità di base richieste per svolgere semplici compiti	Lavoro o studio sotto supervisione diretta in un contesto strutturato



I partner hanno identificato esempi di conoscenze e abilità incluse in ciascuna competenza identificata e definita nelle dimensioni 2 e 3, di conseguenza, la dimensione 4 illustra esempi di elementi/componenti fondamentali relativi ai contenuti della competenza. Lo scopo principale di questa dimensione è fornire valore aggiunto e contesto agli utenti del quadro, e non intende essere esaustivo.

Definizioni usate in CCJ4C:

- **Conoscenza** rappresenta il "set di know-what" (ad esempio, strumenti di mediazione...) e può essere descritto da descrizioni operative.
- **Abilità** è la "capacità di svolgere compiti manageriali o tecnici". Le abilità manageriali e tecniche sono componenti delle competenze e specificano alcune abilità fondamentali che formano la competenza.

Il partenariato ha convenuto di costruire questo strumento per essere uno strumento operativo per il processo di apprendimento permanente dei professionisti del sistema di giustizia correttiva e la base per uno sviluppo educativo strutturato negli organismi di formazione.

Le seguenti dimensioni sono state sviluppate secondo l'approccio Bloom's Taxonomy degli obiettivi educativi per il dominio cognitivo ([Anderson & Krathwohl \(2001\)](#)):

1. Conoscenza;
2. Comprensione;
3. Applicazione;
4. Analisi;
5. Sintesi;
6. Valutazione

Questo approccio consente la differenziazione tra i **livelli di abilità cognitive** e **richiama l'attenzione su obiettivi di apprendimento** che richiedono livelli più elevati di abilità cognitive, **portando a un apprendimento più profondo e al trasferimento di conoscenze e abilità a una maggiore varietà di compiti e contesti.**



<b>Livello Cognitivo</b>	<b>Verbi Illustrativi</b>	<b>Definizioni</b>
<i>Conoscenza</i>	disporre, definire, descrivere, duplicare, identificare, etichetta, lista, abbinare, memorizzare, nominare, ordinare, sottolineare, riconoscere, correlare, ricordare, ripetere, riprodurre, selezionare, stato	Ricordare le informazioni precedentemente apprese
<i>Comprensione</i>	classificare, convertire, difendere, discutere, distinguere, stima, spiegare, esprimere, estendere, generalizzare, fare un esempio, identificare, indicare, inferire, individuare, parafrasi, prevedere, riconoscere, riscrivere, relazione, restate, rivedere, selezionare, riassumere, tradurre	cogliere il significato dell'informazione
<i>Applicazione</i>	applicare, modificare, scegliere, calcolare, dimostrare, scoprire, drammatizzare, impiegare, illustrare, interpretare, manipolare, modificare, operare, pratica, prevedere, preparare, produrre, si riferiscono pianificazione, spettacolo, produrre uno schizzo, risolvere, utilizzare, scrivere	applicare le conoscenze alle situazioni reali
<i>Analisi</i>	analizzare, valutare, scomporre, calcolare, classificare, classificare, confrontare, contrastare, criticare, derivare, tracciare, differenziare, discriminare, distinguere, esaminare, sperimentare, identificare, illustrare, inferire, interpretare, modellare, delineare, evidenziare, mettere in discussione, relazionare, selezionare, separato, suddividere, testare	scomporre oggetti o idee in parti più semplici e vedere come gli aspetti si riferiscono e sono organizzati
<i>Sintesi</i>	disporre, assemblare, classificare, raccogliere, combinare, aderire, comporre, costruire, creare, progettare, sviluppare, ideare, spiegare, formulare, generare, pianificare, preparare, proporre, riorganizzare, relazionare, riorganizzare, rivedere, riscrivere, impostare, riassumere, sintetizzare, raccontare, scrivere	miscelare le idee dei componenti in un nuovo insieme

**Valutazione**

valutare, discutere, valutare, allegare, scegliere, confrontare, concludere, contrasto, difendere, descrivere, discriminare, stimare, valutare, spiegare, giudicare, giustificare, interpretare, relazionare, prevedere, valutare, selezionare, riassumere, sostenere, attribuire valore

Formulare giudizi basati su prove interne o criteri esterni

Il consorzio CCJ4C è consapevole delle sfide e delle opportunità legate alla costruzione di un quadro comune europeo. Considerando che il tema del progetto è singolare e le caratteristiche sono basate sul contesto, il lavoro sviluppato è aperto a miglioramenti e aggiornamenti in altre aree di competenza o competenze.

## Educazione alla salute mentale

Ha conoscenze e credenze sui disturbi mentali che aiutano il loro riconoscimento, la gestione o la prevenzione (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3574>)

<b>Livello di professionalità - il livello di competenza si deve comandare per eseguire con successo nel contesto di carriera CCJ.</b>		<b>Esempio di conoscenza ed abilità</b>
<b>Livello 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ha migliorato la conoscenza della salute mentale e dei disturbi mentali;</li> <li>- è consapevole di come cercare aiuto e trattamento;</li> <li>- Mostra ridotto stigma contro la malattia mentale a livello individuale, comunitario e istituzionale;</li> <li>- È consapevole e adotta strategie efficaci per affrontare la salute mentale in carcere.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Conoscenza di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ha la capacità di identificare i problemi di salute mentale;</li> <li>• Comprende i fattori di rischio e le cause;</li> <li>• Conosce l'aiuto professionale disponibile;</li> <li>• adotta atteggiamenti che promuovono il riconoscimento;</li> <li>• Impegnarsi in atteggiamenti che facilitano il riconoscimento e l'appropriata ricerca di aiuto.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Capacità di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestire i pensieri e far fronte a fattori di stress;</li> <li>• Ha capacità di comunicazione e socializzazione per supportare la connessione con gli altri.</li> <li>• Riconoscere i primi segni e i rischi di ricadute mentali</li> </ul>
<b>Livello 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- è consapevole e comprende l'importanza di preservare e promuovere la salute mentale;</li> <li>- Conosce strategie e metodi efficaci per promuovere e affrontare i problemi di salute mentale;</li> <li>- Comprende l'impatto dell'ambiente carcerario sulla propria salute mentale.</li> </ul>	
<b>Livello 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capisce come la malattia mentale può influenzare la vita di una persona.</li> </ul>	
<b>Livello 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- È aperto alla comprensione e all'apprendimento della salute mentale.</li> </ul>	

<b>Livello 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adotta stigma attitudinale della malattia mentale;</li><li>- Rivela una mancanza di conoscenza o di alfabetizzazione mentale.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Impegnarsi in adeguati comportamenti di assistenza alla salute mentale.</li></ul>
------------------	---	---

## Competenze Digitali

Adotta una combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti per quanto riguarda l'uso della tecnologia per eseguire compiti, risolvere problemi, comunicare, gestire le informazioni, collaborare, nonché per creare e condividere contenuti in modo efficace, appropriato, sicuro, criticamente, creativamente, indipendente ed eticamente ([joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digital-competence-framework](http://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp/digital-competence-framework))

**Livello di professionalità - il livello di professionalità uno deve comandare per eseguire con successo nel contesto di carriera CCJ.**

**Esempi di conoscenze e competenze:**

**Livello 5**

- Risolve quasi tutti i problemi che sorgono quando si utilizza la tecnologia digitale;
- Può scegliere strumenti adeguati, dispositivi, applicazioni, software o servizi per risolvere i problemi (non tecnici);
- è consapevole dei nuovi sviluppi tecnologici;
- Capire come funzionano i nuovi strumenti;
- Aggiornare frequentemente le competenze digitali.

- Conoscenza di:
- Navigazione, ricerca e filtraggio di dati, informazioni e contenuti digitali;
  - Gestione di dati, informazioni e contenuti digitali;
  - Sviluppo di contenuti digitali.

**Livello 4**

- Risolvere la maggior parte dei problemi più frequenti che si presentano quando si utilizzano le tecnologie digitali;
- Può utilizzare le tecnologie digitali per risolvere i problemi (non tecnici).
- Può selezionare uno strumento digitale che si adatta alle proprie esigenze e valutare la sua efficacia;
- Può risolvere i problemi tecnologici esplorando le impostazioni e le opzioni di programmi o strumenti;
- Conosce i suoi/suoi limiti e cerca di colmare le sue lacune.

- Capacità di:
- Interagire attraverso le tecnologie digitali;
  - Protezione dei dati personali e della privacy;
  - Utilizzo creativo delle tecnologie digitali.

**Livello 3**

- Può trovare supporto e assistenza quando si verifica un problema tecnico;
- Sapere come risolvere alcuni problemi di routine;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sa che gli strumenti digitali possono aiutare a risolvere i problemi;</li> <li>– è consapevole che lui/ lei ha bisogno di aggiornare il suo/ le sue competenze digitali regolarmente;</li> </ul>	
<b>Livello 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– chiede aiuto per risolvere problemi di routine;</li> <li>– Sa come utilizzare gli strumenti e i dispositivi di base necessari per eseguire attività di lavoro;</li> <li>– Conosce i suoi/suoi limiti.</li> </ul>	
<b>Livello 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– non riconosce il valore aggiunto offerto dai dispositivi tecnologici;</li> <li>– Preferisce svolgere compiti di lavoro con risorse non tecnologiche.</li> </ul>	

## Competenze Trasversali

Mostra una raccolta di tratti della personalità, grazie sociali, comunicazione, linguaggio, abitudini personali, cordialità e ottimismo che si trasferisce alle relazioni con altre persone. E combinate con le competenze tecniche richieste su CCJ (<https://info.nicic.gov/cirs/node/36>)

**Livello di professionalità - il livello di professionalità uno deve comandare per eseguire con successo nel contesto di carriera CCJ.**

**Esempi di conoscenza ed abilità**

**Livello 5**

- Prende decisioni valutando le implicazioni costi-benefici e di rischio;
- Capace di applicare la propria conoscenza in modo intuitivo, riflessivo ed efficace sul lavoro;
- Frequenta spesso programmi di formazione diversificati;
- Lavora per migliorare la qualità e l'esecuzione delle proprie responsabilità e doveri.

**Livello 4**

- Adatta rapidamente i propri metodi di lavoro professionali in base alle esigenze del detenuto;
- Aiuta gli altri ad affrontare le sfide dell'ambiente carcerario e come generano delusione/ rifiuto;

**Livello 3**

- Adatta i propri metodi di lavoro professionali per raggiungere gli obiettivi;
- è relativamente consapevole delle tecniche che consentono di far fronte in modo efficace e di adattarsi alle esigenze del lavoro carcerario;

**Livello 2**

- conserva i benefici dopo la delusione o il rifiuto derivanti dal lavoro nel contesto di un lavoro in carcere;
- Non so come migliorare le sue/ le sue soft skills, ma è disposto a imparare.

**Livello 1**

- In grado di eseguire un piano pre-progettato.

- Conoscenza di:
- Intelligenza emotiva e psicologia positiva;
  - Tecniche di coping.
- Capacità di:
- comunicare in modo efficace;
  - Controllare una situazione attraverso la comunicazione piuttosto che la forza fisica (quando possibile);
  - Risolvere i conflitti;
  - • Rafforzare le capacità di pensiero critico.



- |  |  |  |
|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Riluttante a riconoscere l'importanza delle competenze trasversali per svolgere compiti lavorativi.</li> <li>– Mancanza di motivazione al cambiamento.</li> </ul> |  |
|--|--|--|

### Competenze Complesse

Conoscenza e comprensione del set di abilità richiesto per il lavoro. Essi comprendono le competenze tecniche necessarie per svolgere compiti specifici e le competenze necessarie per svolgere con successo un lavoro. Le abilità difficili sono abilità che ti consentono di affrontare compiti e responsabilità specifici del lavoro. Queste abilità sono solitamente focalizzate su compiti e processi specifici come l'uso di strumenti, attrezzature o software.  
([www.thebalancecareers.com/what-are-hard-skills-2060829](http://www.thebalancecareers.com/what-are-hard-skills-2060829))

**Livello di professionalità - il livello di competenza uno deve comandare per eseguire con successo nel contesto di carriera CCJ.**

**Esempi di conoscenze e abilità**

**Livello 5**

- Investe attivamente e cerca opportunità in programmi di istruzione e formazione formale, tra cui corsi di formazione a breve termine, corsi online, programmi di certificazione, formazione sul posto di lavoro;
- Analizza proattivamente l'ambiente per identificare i rischi a lungo termine e progetta proattivamente piani di emergenza per affrontare le esigenze della CCJ;
- Avere la flessibilità di aggiungere valore al CCJ e di promuovere il cambiamento.

- Conoscenza di:
- procedure specifiche inerenti al ruolo lavorativo;
  - tecniche di intervento di crisi;
- Tecniche di risposta agli incidenti critici;
- Analisi delle minacce.
- Capacità di:
- applicare le regole;

<p><b>Livello 4</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Accetta quando invitato a partecipare a programmi di istruzione e formazione formale, tra cui corsi di formazione a breve termine, corsi online, programmi di certificazione, formazione sul posto di lavoro;</li> <li>– Sviluppare un piano per contrastare i limiti e le sfide delle politiche nazionali/ regionali / locali e programmi relativi alla CCJ;</li> <li>– Riprogettare o creare nuovi processi e sistemi per aggirare gli ostacoli utilizzando buone pratiche dal contesto europeo; Avere la flessibilità che contribuisce ad aggiungere valore al carcere e tenere il passo con il cambiamento;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• • Reagire dinamicamente a problemi e crisi.</li> </ul>
<p><b>Livello 3</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avere la formazione formale richiesta per il lavoro, oltre a qualche formazione extra, come corsi di formazione a breve termine, corsi online, programmi di certificazione, formazione on-the-job.</li> <li>– Adatta la propria prassi attuale in conformità con le politiche e i programmi nazionali/regionali / locali relativi alla CCJ;</li> <li>– Riconosce i limiti e le sfide delle politiche e dei programmi nazionali/regionali/locali relativi alla CCJ.</li> </ul>	
<p><b>Livello 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avere la formazione formale richiesta per il lavoro;</li> <li>– Capire come e se le politiche e i programmi relativi alla CCJ influenzano il proprio lavoro.</li> </ul>	
<p><b>Livello 1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avere la formazione formale richiesta per il lavoro;</li> <li>– Riconosce le politiche e i programmi nazionali/regionali/locali relativi alla CCJ.</li> </ul>	

## Gestione della Diversità dei Detenuti

Capacità di trattare e gestire diversi individui e gruppi di detenuti, considerando che la diversità può includere fattori quali età, genere, sessualità, razza, etnia, nazionalità, salute e salute mentale, religione, nonché istruzione, mezzi di sussistenza e stato civile (<https://dictionary.apa.org/diversity>).

**Livello di professionalità - il livello di competenza uno deve comandare per eseguire con successo nel contesto di carriera CCJ.**

**Esempi di conoscenza ed abilità**

**Livello 5**

- protegge e sostiene le esigenze specifiche dei detenuti con particolari vulnerabilità e qualsiasi altra caratteristica minoritaria;
- In grado di abbracciare la diversità e riconoscere il valore e la dignità del personale, dei detenuti e del pubblico in generale;
- Promuovere e modello di inclusione in tutti gli aspetti del suo/ il suo lavoro e mostra una consapevolezza della parità, anticipare e affrontare le esigenze dei detenuti;
- Sfida e agisce contro ogni forma di linguaggio e comportamento discriminatorio;
- Si impegna attivamente nella formazione per identificare ed eliminare la discriminazione illegale.

- Conoscenza di:
- Identificare e gestire in modo appropriato i detenuti che sono stati coinvolti in crimini o incidenti di odio razzisti o di altro tipo;
  - Valutazioni all'arrivo in carcere che coprono tutte le caratteristiche protette;
  - Identificare i detenuti che potrebbero aver bisogno di ulteriore supporto in caso di emergenza;
  - Lavoro di riabilitazione e pianificazione del rilascio che considera le esigenze specifiche dei detenuti con vulnerabilità.

**Livello 4**

- Riconosce e affronta le esigenze specifiche dei detenuti con particolari caratteristiche di protezione e di qualsiasi altra minoranza.
- Sfida e agisce contro ogni forma di linguaggio e comportamento discriminatorio;
- In grado di affrontare in modo appropriato diverse questioni e situazioni nella CCJ.

- Capacità di:
- Gestire culturalmente diverse e specifiche popolazioni in CCJ;
  - identificare e fornire assistenza ai detenuti che hanno bisogno di completare le attività quotidiane;
  - • Comprendere il potenziale impatto delle decisioni di deportazione sulla salute mentale

<p><b>Livello 3</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Riconosce e affronta esigenze distinte dei detenuti con particolari caratteristiche di protezione e di qualsiasi altra minoranza.</li> <li>– In grado di identificare i miti e gli stereotipi dei detenuti in CCJ.</li> </ul>	<p>di un individuo e fornire un supporto adeguato.</p>
<p><b>Livello 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Effettuare adeguamenti ragionevoli per garantire che i detenuti con caratteristiche protette possano partecipare ad attività che soddisfino le loro esigenze.</li> </ul>	
<p><b>Livello 1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capisce perché è importante essere culturalmente competente quando si lavora nel CCJ.</li> <li>– Sapere quali comportamenti e linguaggio sono accettabili.</li> </ul>	

### **Gestione dei detenuti condannati per nuovi crimini organizzati**

Capacità di gestire e trattare gli individui condannati con altre forme di attività criminale che stanno ora emergendo, come la criminalità informatica, lo sfruttamento sessuale dei bambini, la criminalità ambientale, il traffico di beni culturali e la pirateria, una vecchia forma di criminalità che è riemersa ([https://www.un.org/en/events/crimecongress2015/pdf/Factsheet\\_5\\_merging\\_forms\\_of\\_crime\\_EN.pdf](https://www.un.org/en/events/crimecongress2015/pdf/Factsheet_5_merging_forms_of_crime_EN.pdf))

**Livello di professionalità - il livello di competenza uno deve comandare per eseguire con successo nel contesto di carriera CCJ.**

**Esempi di conoscenza ed abilità**

**Livello 5**

- Comprendere e affrontare esigenze di riabilitazione distinte per i detenuti con caratteristiche particolari derivanti dalla tipologia di reato;
- attua una corretta gestione delle carceri per trattare efficacemente i detenuti condannati per nuova criminalità organizzata;
- è consapevole delle nuove tipologie di criminalità organizzata e del contesto in cui si colloca.
- Contribuisce attivamente al disimpegno dei detenuti coinvolti nella nuova criminalità organizzata.
- Si impegna attivamente nella formazione per sviluppare competenze sulla nuova criminalità organizzata e le specificità dei detenuti.

- Conoscenza di:
- Nuovi crimini organizzati (come la criminalità informatica, i crimini legati all'identità, il traffico di beni culturali, la criminalità ambientale, la pirateria, il traffico di organi e la medicina fraudolenta come nuovi ed emergenti crimini di interesse)
  - Strategie per il rispetto dei diritti per gestire e riabilitare i detenuti condannati per nuovi crimini organizzati;
  - Capacità di comunicazione

**Livello 4**

- Comprendere e affrontare esigenze di riabilitazione distinte per i detenuti con caratteristiche particolari derivanti dalla tipologia di reato;
- è consapevole delle nuove tipologie di criminalità organizzata e del contesto in cui si colloca.
- È disposto a impegnarsi nella formazione per sviluppare competenze sulla nuova criminalità organizzata e le specificità detenute.

- Capacità di:
- Gestire sfide specifiche nella tipologia dei reati specializzati;
  - Attenzione ai dettagli.

**Livello 3**

- Effettuare adeguamenti ragionevoli per garantire che i detenuti con caratteristiche particolari derivanti dalla tipologia di reato possano partecipare ad attività che soddisfino le loro esigenze.

<b>Livello 2</b>	– Capisce perché è importante adottare approcci diversi in base alle caratteristiche del detenuto.	
<b>Livello 1</b>	– Resiste all'apprendimento e alla comprensione di nuove tipologie di criminalità.	

### Sensibilizzazione all'integrazione della dimensione di genere

Capacità di comprendere le implicazioni umane di qualsiasi attività, evidenziando le differenze tra donne e uomini e quindi i potenziali impatti differenziali e progettando l'attività per garantire che sia gli uomini che le donne beneficeranno in modo equo, proteggendo la parità di genere. Non considera il genere come una "questione separata", ma integra esplicitamente una dimensione di genere in tutte le attività. (<https://www.unodc.org/documents/Gender/UNODC-GuidanceNote-GenderMainstreaming.pdf>)

**Livello di professionalità - il livello di competenza uno deve comandare per eseguire con successo nel contesto di carriera CCJ.**

#### Esempi di conoscenza e abilità

**Livello 5**

- è favorevole non solo all'occupazione sensibile al genere, ma anche alla revisione dei criteri delle promozioni, al fine di garantire che le donne siano rappresentate a tutti i livelli, compresi quelli dirigenziali;
- si schiera a favore della capacità del personale femminile e della formazione speciale sulle esigenze delle detenute;
- **✂** incoraggia la partecipazione del personale carcerario femminile ai gruppi di lavoro incaricati di elaborare norme/corsi di formazione e programmi/procedure, nonché la loro preparazione e il loro coinvolgimento in qualità di formatori, svolgere un ruolo importante nello sviluppo del sistema carcerario e mostrare grande personalità e integrità nell'intera comunità del personale carcerario;
- Assicura attività che miglioreranno la fornitura di cure pre e post-natali equivalenti a quelle disponibili nella comunità.
- Adotta e promuove stili di gestione sensibili al genere

- Conoscenza di:
- sensibilità di genere, comprese le questioni di sensibilità culturale, cattiva condotta sessuale e discriminazione;
  - Valutazione e identificazione delle esigenze.

- Capacità di:
- Integrare una dimensione di genere in tutte le attività.
    - • Ascolto **attivo**.

<p><b>Livello 4</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– concorda e comprende non solo l'occupazione sensibile al genere, ma anche la revisione dei criteri delle promozioni al fine di garantire che le donne siano rappresentate a tutti i livelli, compresi quelli dirigenziali;</li> <li>– concorda con la capacità del personale femminile e per la formazione speciale sulle esigenze delle detenute;</li> <li>– <b>⌘</b> concorda con la partecipazione delle donne detenute nei gruppi di lavoro incaricati di elaborare norme/programmi di formazione e programmi/procedure, nonché con la loro preparazione e partecipazione in qualità di formatori, svolgere un ruolo importante nello sviluppo del sistema carcerario e mostrare grande personalità e integrità nell'intera comunità del personale carcerario.</li> <li>– Adotta stili di gestione sensibili al genere.</li> </ul>	
<p><b>Livello 3</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– riconosce la maggior parte delle diverse esigenze delle donne in carcere;</li> <li>– Adotta uno stile di gestione sensibile al genere</li> </ul>	
<p><b>Livello 2</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capire che le donne hanno esigenze molto diverse da quelle degli uomini.</li> <li>– Lui/ lei non è esattamente a conoscenza di queste specificità e come affrontarli, ma è disposto a imparare</li> </ul>	
<p><b>Livello 1</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Si conforma alle vecchie norme e ripete modelli di genere socialmente costruiti.</li> </ul>	



# **CORRECTIONS CAREERS**



## **EUROPEAN CAREER COUNSELLING GUIDELINES FOR STAFF WORKING IN CRIMINAL CORRECTIONAL JUSTICE SYSTEM**

*This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*





**Center for Promoting Lifelong Learning**  
[www.cpip.ro](http://www.cpip.ro)  
Daiana Huber - [daiana.huber@cpip.ro](mailto:daiana.huber@cpip.ro)



**Timisoara Penitentiary**  
[www.anp.gov.ro/penitenciariul-timisoara](http://www.anp.gov.ro/penitenciariul-timisoara)  
Cristina Busuioc - [cristina.busuioc@anp.gov.ro](mailto:cristina.busuioc@anp.gov.ro)



**The National Trade Union of Prison Policemen (SNPP)**  
[www.snpp.ro](http://www.snpp.ro)  
Adrian Neagoe - [snpp@snpp.ro](mailto:snpp@snpp.ro)



**York Associates International Ltd**  
[www.york-associates.co.uk](http://www.york-associates.co.uk)  
Dale Coulter - [dale.coulter@york-associates.co.uk](mailto:dale.coulter@york-associates.co.uk)



**Bremen Ministry of Justice**  
[www.justiz.bremen.de](http://www.justiz.bremen.de)  
Torben Adams - [torben.adams@justiz.bremen.de](mailto:torben.adams@justiz.bremen.de)



**Baltic Education Technology Institute (BETI)**  
[www.beti.lt](http://www.beti.lt)  
Greta Volodzkaitė - [greta.volodzkaite@beti.lt](mailto:greta.volodzkaite@beti.lt)



**IPS Innovative Prison Systems**  
[www.prisonssystems.eu](http://www.prisonssystems.eu)  
Tiago Leitão - [tiago.leitao@prisonssystems.eu](mailto:tiago.leitao@prisonssystems.eu)



**International Centre for the Promotion of Education and Development**  
[www.ceipes.org](http://www.ceipes.org)  
Musa Kirkar - [kirkar@ceipes.org](mailto:kirkar@ceipes.org)



**International Corrections and Prisons Association**  
[www.icpa.org](http://www.icpa.org)  
Gary Hill - [garyhill@cegaservices.com](mailto:garyhill@cegaservices.com)



**General Director and Prison and Detention Houses**  
[www.cte.adalet.gov.tr](http://www.cte.adalet.gov.tr)  
Ezgi Çetintürk - [cetinturkezgi@gmail.com](mailto:cetinturkezgi@gmail.com)



**BrainLog**  
[www.brainlog-ngo.com](http://www.brainlog-ngo.com)  
Martin Savchev - [martin.s@brainlog-ngo.com](mailto:martin.s@brainlog-ngo.com)