



LA CONFERENCE LATINE DES CHEFS DES DEPARTEMENTS DE  
JUSTICE ET POLICE (CLDJP)



**Lignes directrices du 19 février 2004 pour la formation initiale, la formation continue et les cours de perfectionnement du personnel chargé de l'application des sanctions et des mesures**

**Richtlinien vom 19. Februar 2004 für die Aus- Fort- und Weiterbildung von Personal des Justizvollzugs**

**Linee direttrici del 19 febbraio 2004 per la formazione iniziale, la formazione continua e i corsi di perfezionamento del personale incaricato dell'applicazione delle sanzioni e delle misure**

## **Lignes directrices**

**pour le recrutement et l'engagement du personnel chargé de l'application des sanctions et mesures**

### **TABLE DES MATIÈRES**

- I. Objectifs**
- II. Champs d'application**
- III. Bases**
- IV. Conditions à respecter par l'employeur / conditions d'engagement**
- V. Exigences à l'intention des personnes chargées du recrutement**
- VI. Conditions fixées aux candidates et candidats**
- VII. Qualifications des candidates et candidats**
  - a) Principes
  - b) Qualifications essentielles
  - c) Autres qualifications
- VIII. Procédures de recrutement et d'engagement**
  - a) Règlement des compétences
  - b) Etude des besoins en personnel
  - c) Mise au concours
  - d) Sélection du personnel
    - aa) Eléments d'appréciation à utiliser en vue d'une sélection préliminaire
    - bb) Eléments d'appréciation à utiliser en vue d'une sélection finale
    - cc) Eléments d'appréciation à utiliser pour constituer un test
  - e) Engagement
  - f) Introduction / Intégration
  - g) Contrôle des performances
- IX. Adoption et entrée en vigueur**

## I. OBJECTIFS

Les présentes lignes directrices sont destinées à:

- favoriser l'engagement de personnel adéquat pour atteindre et respecter les buts et les principes formulés dans le Code pénal en matière d'exécution des sanctions et mesures;
- favoriser l'engagement de personnel disposant des qualifications essentielles et en adéquation avec les exigences formulées par le Centre suisse de formation pour le personnel pénitentiaire (CSFPP);
- contribuer à une professionnalisation des organes responsables du recrutement de personnel;
- améliorer la qualité des procédures de sélection;
- mettre en pratique les conditions que l'employeur doit respecter (conditions de travail);
- garantir une procédure de sélection équitable, transparente, cohérente et non-discriminatoire.

## II. CHAMP D'APPLICATION

Les présentes lignes directrices s'appliquent en ce qui concerne les exigences (chiff. VI et VII) aux catégories de personnel susceptibles de suivre la formation dispensée par le CSFPP en vue de l'octroi du titre d'agent / agente de détention avec brevet fédéral. S'agissant des exigences fixées pour les personnes chargées du recrutement (chiff. V) ainsi que pour la procédure de sélection et d'engagement (chiff. VIII), celles-ci s'appliquent aux candidats voulant travailler dans les prisons préventives et dans les institutions chargées de l'exécution des sanctions et mesures.

## III. BASES

- Code pénal suisse, art. 37, al. 1 (actuel), art. 74 et 75 du CP (modifié);
- Règles pénitentiaires européennes: Recommandation n° R(87)3 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe;
- Recommandation no R(97)12 du Comité des Ministres sur le personnel chargé de l'application des sanctions et mesures.

## IV. CONDITIONS A RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR / CONDITIONS D'ENGAGEMENT

- Les entités chargées de l'application des sanctions et mesures doivent être pourvues des moyens financiers et des ressources humaines nécessaires à la mise en œuvre des objectifs fixés par la législation en matière d'exécution des sanctions et mesures ainsi que pour la mise en œuvre des présentes lignes directrices.
- Ces lignes directrices s'appliquent aussi dans la mesure où des institutions ou des catégories particulières d'institutions ont été dotées de standards ou d'exigences minimales en matière de recrutement.

- Les conditions d'engagement doivent être formulées par les cantons pour garantir la sélection et l'engagement du personnel disposant des qualifications requises.

## V. EXIGENCES A L'INTENTION DES PERSONNES CHARGEES DU RECRUTEMENT

Ces personnes doivent en premier lieu se conformer aux exigences formulées sous chiff. VII. En outre, elles doivent :

- connaître les instruments relatifs à la sélection du personnel et avoir les capacités de les utiliser;
- être disposées s'il y a lieu à suivre des cours de formation et de perfectionnement en matière de sélection du personnel;
- être conscientes de la très haute importance des processus de sélection du personnel et des implications qu'elle peut avoir en matière de responsabilité au sein de l'organisation, des finances et de l'image que l'institution donne à l'extérieur.

## VI. EXIGENCES FORMELLES FIXEES AUX CANDIDATES ET CANDIDATS

Le personnel prévu pour la formation qui permet l'octroi du brevet fédéral d'agent / agente de détention doit remplir les critères et exigences formulés par le Règlement concernant l'examen professionnel d'agent / agente de détention avec brevet fédéral du 29 novembre 2002 et les Directives qui en découlent (le texte intégral du Règlement est disponible sous [www.prison.ch](http://www.prison.ch)). Le candidat doit être titulaire d'un certificat fédéral de capacité de 3 ans au moins ou d'un titre jugé équivalent.

## VII. QUALIFICATIONS DES CANDIDATES ET CANDIDATS

### a) Principes

Les collaboratrices et collaborateurs qui travaillent dans le domaine des sanctions pénales et mesures sont chargés d'une part de tâches relevant de la surveillance, de l'ordre, de la conduite et de la sécurité; d'autre part, leur fonction comprend aussi des activités d'encadrement, d'accompagnement et d'éducation. Ils sont en contact direct avec les détenus. Ils font cependant partie d'une équipe au sein de laquelle des décisions doivent être prises et des informations échangées, etc.

La privation de liberté engendre pour les détenus une situation particulièrement contraignante à laquelle ils peuvent réagir de façon très différente. L'expérience montre que les situations conflictuelles peuvent être nombreuses. Il est dès lors très important pour les collaboratrices et collaborateurs de pouvoir réagir de manière appropriée dans des circonstances difficiles. Ils doivent être en mesure de les évaluer correctement, afin de pouvoir réagir de façon adéquate.

b) Qualifications essentielles

Par qualifications essentielles, on entend l'ensemble des qualifications requises dans les différents domaines qui concernent la profession. Elles expriment une compétence individuelle, c.-à-d. la capacité d'une personne de se comporter de façon appropriée selon la situation. Pour de nouvelles candidatures, les qualifications essentielles suivantes devraient être requises :

Compétences sociales :

- Capacités relationnelles
- Faculté de travailler en équipe
- Capacité de coopérer
- Capacité de gérer les conflits
- Capacité de diriger
- Capacité de communiquer

Compétences intellectuelles :

- Capacité de réfléchir et d'apprendre
- Faculté d'apprécier ses propres valeurs et de connaître sa propre perception de l'être humain
- Capacité de jugement
- Sens critique
- Avoir de la rigueur
- Sens de la discipline

c) Autres compétences personnelles

- Loyauté à l'égard du mandat confié et de l'institution
- Compréhension pour les autres cultures / pas de racisme
- Respect des autres
- Autonomie et sens des responsabilités
- Capacité de travailler sous la pression

## VIII. PROCÉDURES DE RECRUTEMENT ET D'ENGAGEMENT

(Source: Prof. Martin Hilb, Integriertes Personal-Management, Ziele – Strategien – Instrumente, Hermann Luchterhand Verlag GmbH, Neuwied, Kriftel, Berlin, 1994)

a) Règlement des compétences

- Désignation de l'unité ou de la personne responsable
- Garantie que l'institution ou l'unité concernée sera consultée et aura la possibilité d'émettre un préavis

b) Etude des besoins en personnel

- Vérification que le poste est indispensable
- Description du poste
- Définition du profil recherché
- Conditions d'engagement définies de façon suffisamment précise
- Vérification des possibilités internes de pourvoir le poste

- c) Mise au concours
  - Publication interne et / ou externe
  
- d) Sélection du personnel
  - aa) Eléments d'appréciation à utiliser pour une sélection préliminaire :
    - Dossier comprenant les pièces des candidatures
    - Curriculum vitae
    - Questionnaires pour les candidates / candidats
    - Diplômes et autres certificats
    - Certificats de travail
    - Extrait du casier judiciaire
  
  - bb) Eléments d'appréciation à utiliser pour une sélection finale :
    - Entretien de sélection ciblé
    - Entretien téléphonique ciblé de référence avec les supérieurs hiérarchiques précédents
    - Contrôle des aspects de la sécurité
    - Journée de stage
  
  - cc) Eléments d'appréciation à utiliser pour constituer un test :
    - Test permettant d'évaluer le comportement au travail et en situation de conduite (mise en situation, assessments, etc.)
    - Tests psychologiques
    - Expertises graphologiques
  
- e) Engagement
  - Selon les dispositions cantonales
  
- f) Introduction / Intégration
  - Introduction dans l'institution, en rapport avec la fonction / "parrainage"
  
- g) Contrôle des performances
  - Avant la fin de la période d'essai, procéder à un entretien de qualification
  - En cas d'échec durant la période d'essai, procéder à un entretien final structuré
  - Evaluation de la procédure de recrutement avec tous les intéressés

## **IX. ADOPTION ET ENTREE EN VIGUEUR**

Les présentes lignes directrices ont été adoptées les

19 février 2004 par le Neunerausschuss et 11 mars 2004 par le Concordat romand et du Tessin\*.

Elles entrent en vigueur dès leur adoption.

\*Cf. procès-verbal de la Conférence du 11 mars 2004 et Décision C-1/1 du 11 mars 2004 de la Conférence.

# Richtlinien

für die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Personal des Justizvollzugs

## INHALT

- I. Zielsetzung
- II. Definitionen
  - a) Ausbildung
  - b) Fortbildung
  - c) Weiterbildung
- III. Geltungsbereich
- IV. Grundlagen
- V. Voraussetzungen auf Seiten des Arbeitgebers
- VI. Anforderungen an die Auszubildenden
- VII. Ausbildung
  - a) Struktur der Grundausbildung gemäss SAZ \*
  - b) Vorbereitung auf den Grundkurs des SAZ
    - aa) Inhalt 1. Jahr; praktischer Teil
    - bb) Inhalt 1. Jahr; theoretischer Teil
  - c) Grundkurs SAZ
- VIII. Fortbildung
  - a) Betriebs- und branchenspezifische Fortbildung
  - b) Vollzugsspezifische Fortbildung
    - aa) Angebote des SAZ
    - bb) Angebote der Vollzugsinstitutionen
- IX. Weiterbildung
  - a) Angebote des SAZ
  - b) Andere Angebote
- X. Laufbahnentwicklung
- XI. Praxisberatung
- XII. Kosten
  - a) Ausbildung
  - b) Fortbildung
  - c) Weiterbildung
- XIII. Beschlussfassung und Inkrafttreten

(\* SAZ: Schweizerisches Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal in Fribourg)

## I. Zielsetzung

Die vorliegenden Richtlinien sollen,

- in Übereinstimmung mit den europäischen Strafvollzugsgrundsätzen [R(87)9],
  - dazu beitragen, dass das Anstaltspersonal durch Aus, Fort- und Weiterbildung in seinem Bestreben nach Menschlichkeit, hoher Leistung und grossem Pflichtbewusstsein unterstützt wird;
  - dazu beitragen, dass das Personal sich jederzeit so verhält und seine Pflichten so wahrnimmt, dass es die Gefangenen durch sein Beispiel günstig beeinflusst und deren Achtung genießt (*Ziff. 56*).
  - dazu beitragen, dass das Personal während des beruflichen Werdegangs seine Kenntnisse und beruflichen Fähigkeiten durch den Besuch von Fortbildungskursen aufrecht erhält und erweitert (*Ziff. 55.2*);
  - dazu beitragen, dass auf Seiten der Arbeitgeber Vorkehrungen getroffen werden, um dem Personal eine umfassendere Erfahrung und Ausbildung zu vermitteln und dadurch die beruflichen Fähigkeiten zu verbessern (*Ziff. 55.3*);
- eine hohe Professionalität der Mitarbeitenden fördern;
- sicherstellen, dass die Grundkursteilnehmer und –teilnehmerinnen des Schweizerischen Ausbildungszentrums für das Strafvollzugspersonal (SAZ) die verlangte interne Vorbildung mitbringen;
- die Zusammenarbeit zwischen den Kantonen unter sich und zwischen ihnen und den Konkordaten unterstützen.

## II. Definitionen

Alle Schulungsmassnahmen umfassen jeweils die Entwicklung der fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen.

### a) Ausbildung

Unter Ausbildung versteht man Schulungsmassnahmen, die das notwendige Grundwissen für eine Tätigkeit im Justizvollzug vermitteln. Der Grundkurs am Schweizerischen Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal ist die gemeinsame Grundausbildung für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich nicht bereits bei der Einstellung über eine einschlägige Ausbildung ausweisen können. In der Regel besuchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den folgenden Arbeitsschwerpunkten den Grundkurs:

- Aufsichts-, Versorgungs- und Betreuungstätigkeiten im Wohnbereich (Abteilung, Stockwerk, Wohngruppe etc.)
- Leitung eines Gewerbe- oder Versorgungsbetriebes bzw. einer landwirtschaftlichen Arbeitsgruppe / Führung einer Insassengruppe
- Leitung bzw. Mitarbeit im Gesundheitsdienst der Institution
- Spezialtätigkeiten (Zentrale/Pforte, Sicherheit, Innerer Dienst, Transporte)

#### b) Fortbildung

Unter Fortbildung versteht man Schulungsmassnahmen, die auf die Erhaltung der beruflichen Qualifikation gerichtet sind. Ziel ist, bestehendes Wissen und Können zu aktualisieren und zusätzliches Wissen und Können auf dem gegenwärtigen Arbeits- oder Fachgebiet zu erwerben; es geht darum, die fachliche und die aufgabenbezogene persönliche Kompetenz bei sich ändernden Rahmenbedingungen sicherzustellen.

#### c) Weiterbildung

Unter Weiterbildung versteht man Schulungsmassnahmen, die auf die Erweiterung der beruflichen Qualifikation gerichtet sind. Ziel ist die Vorbereitung auf neue Aufgaben, die in der Regel mit höherer Verantwortung und erweiterten Zuständigkeiten verbunden sind.

### **III. Geltungsbereich**

Die Richtlinien beziehen sich hinsichtlich der Ausbildung auf die Fachfrau bzw. den Fachmann für Justizvollzug. Mit Bezug auf die Fort- und Weiterbildung gelten sie für alle im Justizvollzug tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **IV. Grundlagen**

- Schweizerisches Strafgesetzbuch aArt. 37 Ziff. 1, nArt. 74, 75 und 377 Abs. 5
- Europäische Strafvollzugsgrundsätze; Empfehlung Nr. R(87)3 des Ministerkomitees des Europarates
- Empfehlung R(97)12 des Ministerkomitees des Europarates betreffend Bedienstete, die mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen befasst sind.
- Art. 20 des Strafvollzugskonkordates der Nordwest- und Innerschweiz vom 4. März 1959

### **V. Voraussetzungen auf Seiten des Arbeitgebers**

- Für die Dienste des Justizvollzugs sind finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung zu stellen, welche die Erfüllung des gesetzlichen Vollzugsauftrags und die Erreichung der Ziele dieser Richtlinien erlauben.
- Die Anstellungsbedingungen sind so zu gestalten, dass die Ziele dieser Richtlinien erfüllt werden können.
- Soweit der Arbeitgeber die notwendigen Angebote nicht erbringen kann, ist die Zusammenarbeit mit anderen Kantonen bzw. Institutionen zu suchen.

## VI. Anforderungen an die Auszubildenden

Von den im Justizvollzug Beschäftigten wird erwartet,

- dass sie über die Bereitschaft und Motivation verfügen, sich auf einen permanenten Lernprozess einzulassen;
- dass sie sich mit den Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich fortlaufend auseinandersetzen und offen sind für Veränderungen;
- dass sie die Bereitschaft mitbringen, ihr eigenes Handeln zu reflektieren.

## VII. Ausbildung

### a) Struktur der Grundausbildung gemäss SAZ

| Ausbildung in den Kantonen<br>(Vorbereitung auf den Grundkurs SAZ)   | Gesamtschweizerische Ausbildung<br>(Grundkurs SAZ)  |  |
|--|---|--|
| 1. Jahr  | 2. Jahr   | 3. Jahr  |
| Schwerpunkt:<br>Praktische Ausbildung und theoretische Vorbereitung in der Institution   | Schwerpunkt:<br>Theoretische Ausbildung   | Schwerpunkt:<br>Theoretische Ausbildung  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsbeginn in einer Institution</li> <li>• Begleitung durch Praktikumsleiter</li> <li>• Einführung</li> <li>• Praktische Arbeit „Learning by doing“</li> <li>• Betriebliche und / oder kantonale Fortbildung (Einführung)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begleitung durch Praktikumsleiter</li> <li>• 9 Wochen =<br/>3 x 2 Wochen<br/>1 x 3 Wochen</li> <li>• Fächergruppen               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychologie</li> <li>- Recht</li> <li>- Medizin und Psychiatrie</li> <li>- Welt des Gefängnisses</li> </ul> </li> <li>• Zwischenprüfung</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortsetzung der theoretischen Ausbildung: Unterricht in den Fächergruppen</li> <li>• 6 Wochen =<br/>3 x 2 Wochen</li> <li>• Unterricht in den Fächergruppen</li> <li>• Besuch verschiedener Institutionen</li> <li>• Verfassen einer Projektarbeit</li> <li>• Schlussprüfung</li> </ul> |

### b) Vorbereitung auf den Grundkurs des SAZ (Ausbildung in den Kantonen)

#### aa) Inhalt 1. Jahr; praktischer Teil

Einführung und praktische Arbeit im Betrieb („learning by doing“).

## bb) Inhalt 1. Jahr; theoretischer Teil

Die Kantone bzw. die Vollzugsinstitutionen sind dafür besorgt, dass die Kandidatinnen und Kandidaten für den Grundkurs des SAZ vor Kursbeginn in folgenden Bereichen die notwendige Vorbildung erhalten:

- Berufsethik
- Einführung in die Organisation der Konkordate und in die kantonale Gesetzgebung (Strafvollzugsorganisation, Verwaltung, Untersuchungsgefängnisse und kantonale Strafvollzugsanstalten, Strafvollzugsgesetze, Gerichtsorganisation und kantonale Strafprozessordnung).
- Organisation der Institution (Reglemente und Weisungen, Pflichtenhefte, Berufsgeheimnis usw.), administrative Aspekte und Regeln, Disziplarmassnahmen und Sanktionen.
- Anstaltsbezogene, technische Aspekte zum Themenkreis: Sicherheit, Kontrollen, Risikofaktoren, Krisensituationen und Geiselnahme. Diese Themen werden im Grundkurs vertieft.
- Kontakte der Insassen mit der Aussenwelt, insbesondere Urlaubs-, Besuchs- und Korrespondenzwesen.
- Allgemeine Personalfragen: Kantonale Gesetze und Verordnungen, Anstellungsbedingungen, Karriereplanung, Aus-, Fort- und Weiterbildung.

## c) Grundkurs SAZ

### Auszug aus Empfehlung R87(3):

*55. 1. Bei Antritt des Dienstes oder nach einer angemessenen Zeit praktischer Erfahrung hat das Personal einen Ausbildungskurs über seine allgemeinen und besonderen Pflichten zu erhalten und theoretische und praktische Prüfungen abzulegen, soweit dies nicht aufgrund seiner beruflichen Qualifikation unnötig ist.*

### Auszug aus Empfehlung R97(12):

*16. Ziel der Ausbildung soll es sein, den neu eingestellten Mitarbeiter durch Vermittlung von Fachkenntnissen und Verständnis für das Arbeitsfeld, insbesondere Kenntnisse der Probleme in Bezug auf die Kriminalität und ihre sozialen Zusammenhänge, an die zu erfüllenden Aufgaben heran zu führen. Die Ausbildung soll ferner Kenntnisse der wesentlichen Werte des Berufs vermitteln und (es) den neu eingestellten Mitarbeitern auf diese Weise ermöglichen, ihren Platz in dem bzw. den mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen besetzten Diensten zu finden.*

*17. Die Ausbildungsprogramme sollen die theoretischen und praktischen Aspekte, die für die Aufgaben und Funktionen des Einzelnen sowie für die Organisation und Arbeitsweise des bzw. der Dienste von Beland sind, miteinander verbinden. Die Dauer der Ausbildung soll also dementsprechend lang sein. Diese Programme sollen u.a. Themen umfassen, die die Beobachtung und Deutung von Verhaltensweisen, die Kommunikation und andere Fähigkeiten im Umgang mit Menschen zum Gegenstand haben. Sie sollen verändert werden, um Entwicklungen in Bezug auf die Ziele und Methoden des bzw. der mit der Durchführung von Sanktionen und Massnahmen besetzten Dienste, insbesondere solchen, die eine wesentliche Veränderung bestimmter Funktionen mit sich bringen, sowie gegebenenfalls äusseren Entwicklungen, die für diese Ziele und Methoden von unmittelbarer Bedeutung sind, Rechnung zu tragen.*

## **Grundlagen**

- Geltender Lehrplan des Schweizerischen Ausbildungszentrums für das Strafvollzugspersonal
- Reglement über die Durchführung der Berufsprüfung für den / die Fachmann/Fachfrau für Justizvollzug mit eidgenössischem Fachausweis vom 29.11.2001 und die aktuelle Wegleitung

Der Grundkurs im Schweizerischen Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal umfasst gesamthaft 15 Wochen und erfolgt berufsbegleitend. Die Auszubildenden werden während ihrer Ausbildung durch einen Praktikumsleiter begleitet. Das erste Ausbildungsjahr dieser Ausbildung umfasst den 9-wöchigen Unterricht und wird mit der Zwischenprüfung abgeschlossen. Der Unterricht umfasst Stoff aus den Fachbereichen Psychologie, Welt des Gefängnisses, Recht sowie Medizin und Psychiatrie. Im zweiten Ausbildungsjahr wird der Fachunterricht fortgesetzt; zusätzlich werden verschiedenste Institutionen des Straf- und Massnahmenvollzuges sowie der Untersuchungshaft besucht. Die Kursteilnehmer verfassen in dieser Ausbildungsphase ihre Projektarbeit. Die Ausbildung endet mit der eidgenössischen Berufsprüfung.

## VIII. Fortbildung

*Auszug aus Empfehlung R87(3): Während des beruflichen Werdegangs hat das Personal seine Kenntnisse und beruflichen Fähigkeiten durch den Besuch von Fortbildungskursen zu erhalten und zu erweitern. Diese werden in geeigneten Zeitabständen von der Verwaltung veranstaltet.*

### a) Betriebs- und branchenspezifische Fortbildung

Die betriebs- und branchenspezifische Fortbildung ist nicht Gegenstand dieser Richtlinien.

### b) Vollzugsspezifische Fortbildung

#### aa) Angebote des SAZ

Das Schweizerische Ausbildungszentrum für das Strafvollzugspersonal bietet insbesondere für die Absolventen der Grundausbildung regelmässige obligatorische Fortbildungsveranstaltungen von zwei- bis dreitägiger Dauer an.

Weiterhin bietet das SAZ Fachseminare für spezielle Berufsgruppen im Justizvollzug, namentlich für Mitarbeitende der Einweisungs- und Vollzugsbehörden und der Bewährungshilfe an.

Gemeinsam mit der Universität Freiburg führt das SAZ alle zwei Jahre die „Freiburger Strafvollzugstage“ durch. Anlässlich dieser Tagung diskutieren Vollzugspraktiker/-innen und Vertreter/-innen der Forschung aktuelle Themen des Straf- und Massnahmenvollzuges.

#### bb) Angebote der Vollzugsinstitutionen

Soweit im einzelnen Betrieb notwendige Fertigkeiten im Angebot des SAZ nicht enthalten sind (z.B. 1. Hilfe, Selbstverteidigung, Diensthundeausbildung), sind die Betriebe für das entsprechende Fortbildungsangebot verantwortlich.

## **IX. Weiterbildung**

Die Weiterbildung dient in erster Linie der Erweiterung der beruflichen Qualifikation. Ferner soll sie beitragen zur Erhaltung von gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Förderung der Motivation und der Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt.

### a) Angebote des SAZ

- gemäss aktuellem Jahresprogramm

### b) Andere Angebote

- kantonale Weiterbildungsangebote
- Angebote des freien Marktes

## **X. Laufbahnentwicklung**

Führungskräfte fördern die Laufbahnentwicklung und die gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen.

Es soll von einem differenzierten Laufbahnverständnis ausgegangen werden, d.h. neben vertikalen Laufbahnen (hierarchischer Aufstieg) sind auch horizontale Laufbahnen (fachliche Spezialisierung) möglich.

## **XI. Praxisberatung**

Zur Erhaltung der Professionalität, der physischen und psychischen Gesundheit sowie der Motivation und Leistungsfähigkeit, soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der gesamten Zeit ihrer Tätigkeit im Justizvollzug die Möglichkeit der Praxisberatung angeboten werden.

## **XII. Kosten**

### a) Ausbildung

Der Grundkurs des SAZ ist vom Arbeitgeber vollumfänglich zu bezahlen. Die Ausbildungszeit gilt als Arbeitszeit.

### b) Fortbildung

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf mindestens drei Tage Fortbildung pro Jahr. Die Kosten trägt der Staat. Die Fortbildungszeit gilt als Arbeitszeit.

### c) Weiterbildung

Der Staat kann die Kosten für Weiterbildung teilweise oder ganz übernehmen. Die Höhe der Kostenanteile und die Einräumung von Arbeitszeit werden im Einzelfall festgelegt und richten sich danach, in welchem Umfang die Weiterbildung für die fachliche und für die Personalentwicklung der Dienststelle erforderlich oder wünschenswert ist.

### **XIII. Beschlussfassung und Inkrafttreten**

Die vorliegenden Richtlinien sind von der Konkordatskonferenz am 28. November 2003 beschlossen worden.

Sie treten am 1. Januar 2004 in Kraft.

## **Linee direttrici**

**Per la formazione iniziale, la formazione continua e i corsi di perfezionamento del personale incaricato dell'applicazione delle sanzioni e delle misure**

## **INDICE**

- I. Scopi**
- II. Definizioni**
  - a) Formazione
  - b) Formazione continua
  - c) Corsi di perfezionamento
- III. Campo d'applicazione**
- IV. Basi**
- V. Condizioni fissate dal datore di lavoro**
- VI. Esigenze per i partecipanti ai corsi**
- VII. Formazione**
  - a) Struttura della formazione iniziale secondo il CSFPP<sup>1</sup>
  - b) Preparazione ai corsi di base del CSFPP
    - aa) Contenuti del primo anno: aspetti pratici
    - bb) contenuti del primo anno: aspetti teorici
  - c) Corso di base del CSFPP
- VIII. Formazione continua**
  - a) Formazione continua specifica all'impresa o al ramo professionale
  - b) Formazione continua specifica all'esecuzione delle sanzioni e delle misure
    - aa) Offerta del CSFPP
    - bb) Offerta delle istituzioni per l'esecuzione delle sanzioni e delle misure
- IX. Corsi di perfezionamento**
  - a) Offerta del CSFPP
  - b) Altre offerte
- X. Piano di carriera**
- XI. Supervisione**
- XII. Costi**
  - a) Formazione iniziale
  - b) Formazione continua
  - c) Corsi di perfezionamento
- XIII. Approvazione ed entrata in vigore**

---

<sup>1</sup> CSFPP Centro Svizzero di formazione per il personale dei penitenzieri a Friburgo

## I. BUTS

Le presenti linee direttrici devono:

- Tenuto conto delle Regole penitenziarie europee [R(87)9]
  - Contribuire affinché il personale delle istituzioni sia sostenuto, attraverso la formazione iniziale, la formazione continua ed i corsi di perfezionamento, nell'obiettivo di svolgere i propri compiti con umanità, con un alto grado di efficacia e con grande coscienza professionale;
  - Contribuire affinché il personale, in ogni circostanza, si comporti e svolga i propri compiti in modo che il suo esempio abbia un'influenza positiva sui detenuti e susciti il loro rispetto (*cifra 56*);
  - Contribuire affinché, durante la sua carriera, mantenga e migliori le sue conoscenze e le sue competenze professionali, frequentando i corsi di perfezionamento organizzati periodicamente (*cifra 55, cpv. 2*);
  - Contribuire affinché delle disposizioni siano prese dal datore di lavoro per permettere al personale di acquisire una esperienza ed una formazione più estesa, a vantaggio delle sua capacità professionali. (*cifra 55, cpv. 3*);
- Favorire un elevato grado professionale delle collaboratrici e dei collaboratori;
- Garantire che i partecipanti ai corsi di base del Centro Svizzero di formazione per il personale dei penitenziari (CSFPP) abbiano acquisito la formazione preparatoria interna richiesta;
- Sostenere la collaborazione intercantonale sul piano multilaterale, bilaterale e dei concordati.

## II. DEFINIZIONI

Ogni provvedimento di formazione comprende sempre lo sviluppo delle competenze professionali, personali e sociali.

### a) Formazione iniziale

Per formazione iniziale si intende i corsi dispensati per permettere l'acquisizione delle conoscenze indispensabili all'esercizio di una attività in seno agli organi incaricati dell'esecuzione delle sanzioni e delle misure. Il corso di base del Centro Svizzero di formazione per il personale dei penitenziari è la formazione iniziale comune a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori che non dispongono di una specifica competenza al momento dell'assunzione. Di regola, sono tenuti a frequentare il corso di base tutte le collaboratrici ed i collaboratori che svolgono questi compiti :

- Sorveglianza, sostegno inquadramento nei settori cellulari (sezione, piano, unità, unità di vita, ecc)
- Conduzione di un laboratorio o di un servizio d'intendenza, rispettivamente di un gruppo nel settore agricolo/condotta di un gruppo di detenuti
- Responsabilità, rispettivamente collaborazione all'interno del servizio sanitario dell'istituzione
- Attività speciali (centrale, sicurezza, servizio interno, trasporti)

b) Formazione continua

Per formazione continua si intende il provvedimento di formazione che tendono a mantenere delle qualifiche professionali. Lo scopo è di attualizzare le conoscenze e le competenze, nonché di rinnovare, approfondire e completare le qualifiche professionali dei partecipanti in un settore di attività o in una professione particolare. Si tratta di garantire le competenze professionali e personali, allorquando le condizioni quadro sono in evoluzione.

c) Corsi di perfezionamento

Per corsi di perfezionamento si intende i provvedimenti di formazione destinati ad acquisire delle qualifiche professionali più estese. Lo scopo è quello di preparare i partecipanti a nuovi compiti con, di regola, responsabilità e competenze più estese.

### III. CAMPO D'APPLICAZIONE

Le linee direttrici sono relative alla formazione di base che permette di ottenere l'attestato di agente di custodia. Per quanto attiene alla formazione continua e ai corsi di perfezionamento, il campo di applicazione è esteso a tutte le collaboratrici ed i collaboratori incaricati dell'applicazione delle sanzioni e delle misure.

### IV. BASI

- Codice penale svizzero, art. 37, n. 1 (attuale), art. 74, 75 e 377, n. 5 CPS (modificato);
- Regole penitenziarie europee, Raccomandazione no R(87)3 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa;
- Raccomandazione no R(97)12 del Comitato dei Ministri sul personale incaricato dell'applicazione delle sanzioni e delle misure
- Art. 20 del Concordato della Svizzera nord orientale e della Svizzera centrale del 4 marzo 1959 e art. 4 del Concordato del 22 ottobre 1984 sull'esecuzione delle pene e delle misure concernente gli adulti e i giovani adulti nei Cantoni romandi e nel Ticino.

### V. CONDIZIONI DA RISPETTARE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

- Devono essere allocate le risorse finanziarie e di personale necessarie alla realizzazione del mandato affidato all'esecuzione delle pene e delle misure, affinché sia garantita la messa in esercizio di una esecuzione delle pene e delle misure conforme al diritto, nonché in consonanza con gli obiettivi delle presenti linee direttrici.
- Le condizioni di assunzione devono essere fissate per garantire la realizzazione degli scopi fissati dalle presenti linee direttrici.
- Se il datore di lavoro non è in grado di garantire le prestazioni proposte, cercherà una soluzione in collaborazione con altre istituzioni o con altri cantoni.

## VI. ESIGENZE PER I PARTECIPANTI AI CORSI

Dalle collaboratrici e dai collaboratori impegnati nell'applicazione delle sanzioni e delle misure ci si attende che:

- Diano prova di disponibilità e motivazione per impegnarsi in un processo formativo;
- Analizzino regolarmente lo sviluppo registrato nel loro settore di attività e siano aperti ai cambiamenti;
- Siano pronti a riflettere sul proprio comportamento.

## VII. FORMAZIONE

### a) Struttura della formazione iniziale secondo il CSFPP

| Formazione intra cantonale<br>(Preparazione ai corsi di base del CSFPP)  | Formazione a livello svizzero<br>(Corsi di base CSFPP)  |  |
|--|---|--|
| 1° anno  | 2° anno   | 3° anno  |
| Accento:<br>Formazione pratica e preparazione teorica da parte dell'istituzione  | Accento:<br>Formazione teorica  | Accento:<br>Formazione teorica   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inizio dell'attività nell'istituzione</li> <li>▪ Accompagnamento da parte del monitore di stage</li> <li>▪ Introduzione</li> <li>▪ Attività pratica "Learning by doing"</li> <li>▪ Formazione continua cantonale o all'interno dello stabilimento (introduzione)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accompagnamento da parte del monitore di stage</li> <li>▪ 9 settimane =<br/>3 x 2 settimane<br/>1 x 3 settimane</li> <li>▪ Campi d'insegnamento               <ul style="list-style-type: none"> <li>- psicologia</li> <li>- diritto</li> <li>- medicina e psichiatria</li> <li>- universo carcerario</li> <li>- esame intermedio</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguito della formazione teorica: corsi nei campi di insegnamento</li> <li>▪ 6 settimane =<br/>3 x 2 settimane</li> <li>▪ Corsi nei campi di insegnamento</li> <li>▪ Visite a diverse istituzioni</li> <li>▪ Redazione di un lavoro di attestato</li> <li>▪ Esame finale</li> </ul> |

### b) Preparazione al corso di base del CSFPP (formazione a livello cantonale)

#### aa) *Contenuti del primo anno: aspetti pratici*

Integrazione e lavoro pratico all'interno dell'istituzione ("learning by doing")

*bb) Contenuti del primo anno: aspetti teorici*

I cantoni, rispettivamente gli stabilimenti o le istituzioni sono incaricati di dispensare alle candidate e ai candidati, prima del corso di base del CSFPP, la formazione preparatoria seguente:

- Etica professionale
- Introduzione all'organizzazione dei concordati e della legislazione cantonale (organizzazione dell'esecuzione delle sanzioni penali, amministrazione, carcere preventivo e stabilimenti cantonali per l'esecuzione delle pene e delle misure, leggi d'applicazione del Codice penale, organizzazione giudiziaria e procedura penale cantonale).
- Organizzazione dell'istituzione (regolamenti e direttive, elenco dei compiti, segreto d'ufficio, ecc), aspetti amministrativi e regolamenti, misure disciplinari e sanzioni.
- Aspetti tecnici relativi al funzionamento dell'istituzione, quali: sicurezza, controlli, fattori di rischio, situazioni di crisi e presa d'ostaggi. Questi temi saranno approfonditi durante il corso di base.
- Contatti del detenuto con l'esterno, in particolare gli aspetti relativi alle uscite, alle visite e alla corrispondenza.
- Problemi generali relativi alla gestione del personale: leggi e regolamenti cantonali, condizioni d'assunzione, evoluzione professionale, formazione iniziale, continua e corsi di perfezionamento.

c) Corsi di base CSFPP

**Estratto della Raccomandazione R87(3):**

55.1. Il personale, al momento del reclutamento o dopo un appropriato periodo di esperienza pratica, deve frequentare un corso di formazione generale e particolare e superare prove teoriche e pratiche, a meno che la sua preparazione professionale renda ciò non necessario.

**Estratto della Raccomandazione R97(12):**

16. La formazione iniziale dovrebbe avere l'obiettivo di inserire il neo assunto nelle funzioni da esercitare, trasmettendogli le conoscenze professionali e di insegnargli a comprendere il mondo del lavoro, segnatamente con la conoscenza dei problemi della delinquenza e del suo contesto sociale. Essa dovrebbe pure portare al neo assunto la conoscenza dei valori essenziali della professione permettendo di situarsi nel servizio di applicazione delle sanzioni e delle misure

17. I programmi di formazione iniziale dovrebbero unire gli aspetti teorici e pratici afferenti ai compiti e alle funzioni, nonché all'organizzazione e al funzionamento del o dei servizi di applicazione delle sanzioni e delle misure. Di conseguenza. La formazione dovrebbe essere sufficientemente lunga. Questi programmi dovrebbero comprendere, tra le altre materie, lo studio di temi concernenti l'osservazione e l'interpretazione del comportamento umano, la comunicazione e altre competenze in materia di relazioni umane. Dovrebbero essere modificati per poter tener conto degli sviluppi concernente gli obiettivi e i metodi del servizio di applicazione delle sanzioni e delle misure, in particolare quelli che comportano dei cambiamenti nella natura delle funzioni, come pure ogni sviluppo esterno che ha un'influenza diretta sugli obiettivi e sui metodi.

**Basi**

- Piano di studio adottato dal Centro Svizzero di formazione per il personale dei penitenzieri
- Regolamento concernente l'esame professionale di agente di custodia del 29 novembre 2002, nonché le direttive relative al regolamento.

Il corso di base del Centro Svizzero di formazione per il personale dei penitenzieri dura in totale 15 settimane e si svolge sotto forma di *cours en emploi*. I partecipanti al corso sono accompagnati durante la loro formazione da un monitore di stage. Il primo anno di formazione al Centro comprende 9 settimane di insegnamento e si conclude con un esame intermedio. L'insegnamento comprende le seguenti materie: psicologia, universo carcerario, diritto, nonché medicina e psichiatria. Durante il secondo anno di formazione al Centro, i corsi continuano nelle stesse materie d'insegnamento. Inoltre vengono effettuate visite a diverse istituzioni per l'esecuzione delle pene e delle misure e a carceri preventivi. Durante questa fase di formazione i partecipanti elaborano un lavoro di attestato. La formazione si conclude con gli esami per l'ottenimento dell'attestato federale di capacità.

## VIII. FORMAZION CONTINUA

Estratto della raccomandazione R87(3): Durante la carriera il personale dovrebbe mantenere e migliorare le sue conoscenze e la competenza professionale, frequentando corsi di perfezionamento organizzati periodicamente dall'amministrazione.

a) Formazione continua specifica all'istituzione o al ramo professionale

La formazione specifica continua dispensata dagli stabilimenti, o le materie professionali specifiche insegnate, non fanno parte delle presenti linee direttrici.

b) Formazione continua specifica all'esecuzione delle sanzioni e delle misure

*aa) Offerta del CSFPP*

Il Centro Svizzero di formazione per il personale dei penitenzieri prevede in particolare di organizzare dei corsi di formazione continua obbligatori e periodici per le collaboratrici ed i collaboratori che hanno concluso la loro formazione di base. Si tratta di corsi di formazione della durata di 2 o 3 giorni.

Inoltre, il CSFPP, organizza dei seminari per gruppi professionali specifici, incaricati dell'applicazione delle sanzioni penali e delle misure. E' così, per esempio, per le collaboratrici ed i collaboratori delle autorità cantonale di esecuzione e del patronato.

Assieme all'Università di Friburgo, il CSFPP, organizza ogni due anni le "Giornate penitenziarie di Friburgo". In questa occasione, il personale che lavora nella pratica, d'un canto, e i rappresentanti del mondo accademico, d'altro canto, approfittano per discutere dei temi concernenti l'esecuzione delle sanzioni e delle misure.

*bb) Offerta dell'istituzioni per l'esecuzione delle sanzioni e delle misure*

Nella misura in cui l'acquisizione di certe competenze non fa parte del programma di formazione del CSFPP, gli stabilimenti sono incaricati e hanno la responsabilità di provvedervi direttamente (per esempio corsi di primi soccorsi, difesa personale, guida dei cani).

## IX. CORSI DI PERFEZIONAMENTO

I corsi di perfezionamento sono destinati in primo luogo a sviluppare le qualifiche professionali. Inoltre, devono contribuire al mantenimento di personale altamente qualificato all'interno dell'istituzione, sviluppare la motivazione e permettere di essere concorrenziali sul mercato del lavoro.

### a) Offerta del CSFPP

- secondo programma annuale

### b) Altre offerte

- corsi cantonali di perfezionamento  
- prestazioni del settore privato

## X. PIANO DI CARRIERA

La direzione e le persone responsabili favoriscono, nella misura del possibile, un piano di carriera professionale, come pure la formazione iniziale, la formazione continua e il perfezionamento professionale.

Il piano di carriera professionale deve essere flessibile, vale a dire che oltre alla carriera verticale (promozione gerarchica), deve rendere possibile anche i trasferimenti orizzontali (specializzazione professionale).

## XI. SUPERVISIONE

Al fine di mantenere il livello professionale, di garantire un equilibrio sia della salute fisica che psichica, di mantenere il grado di motivazione e prestazione, ogni collaboratrice ed ogni collaboratore dovrebbe poter disporre, durante il periodo d'impiego nel campo dell'esecuzione delle sanzioni e delle misure, di possibilità di beneficiare, per esempio, di una supervisione.

## XII. COSTI

### a) Formazione iniziale

Il corso di base del CSFPP è completamente a carico del datore di lavoro. Il tempo consacrato alla formazione è considerato tempo di lavoro.

b) Formazione continua

Tenendo conto dei bisogni di organizzazione dello stabilimento, ogni collaboratrice ed ogni collaboratore ha diritto ad almeno tre giorni di formazione continua all'anno. I costi sono coperti dallo Stato. Il tempo consacrato alla formazione continua è considerato tempo di lavoro.

c) Corsi di perfezionamento

Lo Stato può coprire parzialmente o integralmente i costi dei corsi di perfezionamento. L'ammontare della partecipazione come pure la messa a disposizione del tempo di lavoro per seguire i corsi sono decisi di volta in volta. La decisione viene presa tenendo conto del grado di interesse che il datore di lavoro può avere sia sul piano personale che professionale, in particolare valutando se i corsi di perfezionamento sono indispensabili o auspicabili.

### **XIII. APPROVAZION ED ENTRATA IN VIGORE**

Le presenti linee direttrici sono state adottate l'11 marzo 2004 dalle autorità competenti del Concordato del 22 ottobre 1984 sull'esecuzione delle pene e delle misure concernenti gli adulti e i giovani adulti nei Cantoni romandi e nel Ticino

Entrano in vigore con la loro approvazione.