Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

PROVVEDITORATO REGIONALE CAMPANIA - NAPOLI

FORMULARIO DI PROGETTO

1. Denominazione del progetto

UNO SPAZIO PER ME

2. Amministrazione che attua il progetto

Denominazione Amministrazione	
Prap Napoli	
Indirizzo	Telefono e Fax
Via Nuova Poggioreale n. 167	081287826
e-mail	
prot.pr.napoli@giustiziacert.it	

3. Responsabile del progetto

Responsabile del progetto	Qualifica e funzione
D.ssa Mariarosaria Santagata	1° Dirigente Polizia Penitenziaria – Direttore Divisione I Personale, Disciplina e Contenzioso
Telefono e Fax	E-mail
081287826 int. 415	mariarosaria.santagata@giustizia.it

4. Ufficio Centrale finanziatore

UFFICIO	SI/NO	Capitolo/ anno
DGP		CAP. 1675 P.G. 2

5. Breve sintesi del progetto

La complessità del lavoro svolto dagli operatori di polizia penitenziaria li pone, spesso, di fronte a picchi di stress emotivo che devono essere oggetto di attenzione da parte dell'Amministrazione. Diverse le iniziative realizzate nell'ambito dei piani formativi sul tema del benessere organizzativo, che hanno avuto il pregio di tracciare le difficoltà degli operatori inerenti la comunicazione istituzionale e la definizione dei ruoli nell'ambito di un'amministrazione complessa ed eterogenea.
Con l'iniziativa in oggetto, in proseguimento del Progetto avviato nel 2022, si vuole continuare il percorso di supporto personale, ponendo al centro il singolo poliziotto e la sua capacità di integrazione al contesto.
Il progetto di supporto psicologico, differenziato sulla base di una mappatura dei bisogni in essere su tutto il territorio regionale, sarà effettuato per il tramite di un gruppo di lavoro che presso ogni Direzione, unitamente al referente regionale, si propone di promuovere una cultura del benessere psico-fisico-sociale delle persone che compongono il Corpo di Polizia Penitenziaria, in modo che attraverso la cura dei singoli si passi alla cura del sistema amministrazione.
Si intende affidare a soggetti terzi, muniti delle competenze necessarie e di una visione prospettica, un'analisi di contesto che porti in evidenza i disagi che il Personale vive e che mortificano la qualità del lavoro, le aspettative professionali, la motivazione, accompagnando i poliziotti nel loro lavoro quotidiano per sostenerli, capirne le difficoltà e aiutarli a superarle e a rafforzarsi nella propria identità di "poliziotti di prossimità" che si muovono in un sistema complesso.
Piuttosto che creare sportelli di ascolto, che presuppongono un'iniziativa del singolo, sarà il professionista incaricato ad avvicinare il personale nei luoghi di lavoro, creando le occasioni di un'interazione costruttiva, attraverso una discreta condivisione del tempo e dello spazio. Il professionista incaricato dovrà inserirsi nei luoghi di lavoro, osservare le dinamiche on the job e riconoscere situazioni di disagio particolari che richiedano interventi individuali. Il personale dovrà cogliere l'opportunità di poter instaurare, se voluto, un rapporto di tipo professionale individuale improntato alla massima riservatezza, le cui concrete modalità di svolgimento saranno declinate dal professionista incaricato.
Un intervento di tal tipo necessita inevitabilmente di un referente locale che per ciascun istituto dovrà rappresentare un importante trade union tra il professionista e il personale, facilitando il primo nella conoscenza delle dinamiche del contesto e coinvolgendo e rassicurando il secondo sulle possibili ricadute benefiche dell'intervento professionale.

6. Analisi del contesto – analisi del fabbisogno

L'organizzazione penitenziaria si colloca in un contesto estremamente delicato e complesso ed è caratterizzata da una multiproblematicità che nel corso del tempo si è andata sempre più ad aggravare.
Il personale, appartenente prevalentemente ad una fascia di età medio – alta, evidenzia una forte demotivazione, conseguenza questa di una scarsa consapevolezza del lavoro svolto e di una incapacità di percepire i risultati del proprio operato.
In tale contesto emerge, quindi, un bisogno di riconoscimento nonché un bisogno di identificazione che non sia solo nel Corpo ma anche nell'Amministrazione e nella sua mission.
Al disagio lavorativo l'Amministrazione vuole prestare attenzione attraverso la creazione di uno spazio dedicato che fornisca supporto psicologico in senso ampio, provando a contribuire ad un miglioramento della qualità della vita e del lavoro e ottenere così, tra le altre cose, una migliore produttività del sistema.

7. Finalità

Gli obiettivi perseguiti sono:

1. offrire strumenti di flessibilità e resistenza emotiva che conferiscano una maggiore impermeabilità rispetto alle dinamiche relazionali di contrapposizione con la popolazione detenuta;

2. offrire modalità di approccio con l'utenza e di reazione con il contesto lavorativo che superino la mera contrapposizione, rafforzando la cultura del servizio pubblico all'interno dell'istituto penitenziario;

3. facilitare il processo di diagnosi rispetto alle situazioni percepite come malevole per la propria salute, rafforzando le capacità individuali e di gruppo necessarie ad indirizzare, in maniera positiva, la vita professionale, sociale e familiare;

4. alimentare il senso di appartenenza al Corpo di Polizia Penitenziaria e all'Amministrazione Penitenziaria, rafforzando i valori di riferimento;

5. dare attenzione agli effetti emotivi del lavoro su ogni singolo lavoratore, provando a contrastare gli aspetti più negativi;

6. ridurre il senso di solitudine e di marginalità, che non di rado accompagnano l'agire quotidiano del poliziotto penitenziario.

8. Obiettivi specifici
- **Beneficiari diretti (personale polizia penitenziaria)**
- **Amministrazione**
- **Beneficiari indiretti (detenuti, condannati, internati, altro)**.

Destinatari	Obiettivo	Azione
BENEFICIARI DIRETTI	Elevare il livello di ascolto dei bisogni latenti dei poliziotti penitenziari	Supporto
	Predisporre uno spazio fisico – emotivo di rielaborazione e di sperimentazione relazionale	
	Ridurre il gap esistente tra chi lavora a stretto contatto con il detenuto ed i vertici dell'istituzione	
	Percepire il disagio e provare a ridurlo attraverso restituzione di consapevolezza e vicinanza emotiva	
AMMINISTRAZIONE	Avere conoscenza dello stato di salute psicologica del personale di Polizia penitenziaria	
	Recuperare la motivazione	
	Migliorare la qualità del servizio giustizia	
	Rafforzare il senso di appartenenza	
BENEFICIARI INDIRETTI	Creare un clima organizzativo professionale e qualificante	
	Migliorare la relazione con l'istituzione per il tramite delle figure professionali di riferimento	
	Migliorare la comunicazione	

9. Destinatari diretti

Il progetto è rivolto a tutto il personale di Polizia penitenziaria che opera a diretto contatto con le persone detenute.

Qualifica	Sedi di Servizio interessate	N°
Personale di Polizia penitenziaria di ogni ruolo e qualifica	II.PP. ED IPM DELLA REGIONE CAMPANIA	3800

10 Contenuti

Modulo	Contenuti dell'attività	N° ore
STEP 1	OSSERVAZIONE ON THE JOB: Il professionista incaricato si inserirà nella sezione dell'Istituto Penitenziario ed osserverà l'attività quotidiana del personale di p.p., ponendo la sua attenzione in special modo alla relazione poliziotto/detenuto, poliziotto/superiori e poliziotto/operatori interni (funzionari giuridico pedagogici, assistenti sociali, etc.) ed esterni (esempio gli assistenti volontari). Tale osservazione sarà condotta avvalendosi di una griglia osservativa il più possibile aperta che permetterà di registrare le sequenze relazionali. I tempi di tale osservazione saranno stabiliti preliminarmente dal professionista di concerto con la direzione dell'Istituto Penitenziario, avendo cura di rispettare le ore settimanali pattuite. Le notizie apprese avranno un duplice scopo: da una parte permetteranno all'esperto di individuare situazioni problematiche o potenzialmente tali, cercando di suscitare l'instaurazione di una relazione professionale di tipo individuale in separata sede con il poliziotto stesso; dall'altra, contribuiranno ad accrescere la conoscenza su questo tema da parte dei vertici dell'Istituzione circa le reali esigenze del personale che lavora all'interno delle sezioni detentive.	n. 4 – 8 – 10 ore settimanali in base alla realtà di contesto

STEP 2	SUPPORT POINT: A seguito dell'osservazione, il professionista dedicherà un numero di ore variabile, da svolgersi sia collettivamente che individualmente, all'ascolto attivo, alla condivisione degli stati d'animo, alla creazione di un ambiente empatico e non giudicante. In un tale contesto, si evidenzieranno gli aspetti positivi e gli elementi critici su cui occorrerà lavorare, prediligendo la tecnica della riformulazione, al fine di garantire la corretta ricezione dei messaggi ricevuti e l'adeguata apertura comunicativa. Questo spazio sarà diverso dal tradizionale sportello di ascolto per diversi motivi: innanzitutto, la modalità di accesso non avverrà mediante richiesta diretta (anche se sarà sempre possibile per il poliziotto richiedere un colloquio privato), ma secondo un processo naturale di evoluzione della relazione instaurata tra il professionista e il personale. Inoltre, questo spazio privato non sarà, necessariamente, one-to-one, ma sarà anche aperto ad un piccolo gruppo, laddove, ovviamente, le circostanze lo richiedano.	
STEP 3	SPAZIO COMUNICATIVO POLIZIA PENITENZIARIA-SUPERIORI In accordo con i vertici dell'Istituzione Penitenziaria e compatibilmente con l'organizzazione interna di ogni istituto, verranno istituiti momenti di condivisione fra i poliziotti di turno e i propri superiori, da svolgersi sia in ingresso che in uscita, in modo da condividere, ove ritenuto utile, gli stati emotivi che incidono negativamente sul lavoro. Questo ha lo scopo di porre attenzione e proporre una soluzione circa le criticità relazionali evidenziate, da più parti, anche in senso verticale, in quanto i poliziotti risentono gli effetti della modalità di gestione del personale praticate da chi esercita funzioni direttive, non sempre connotate dalla necessaria flessibilità, attenzione agli individui, disponibilità all'ascolto e alla critica.	

11. Metodologie

Il progetto svolge una funzione supportiva pertanto non può avvalersi delle modalità tipiche di un'attività formativa ma prevede fasi diverse on the job che si traducono in:

- Osservazione
- Ascolto
- Azioni di elaborazione e di sostegno.

12. Risultati attesi
- beneficiari diretti (personale di polizia penitenziaria)
-Amm.zione:
-beneficiari indiretti (detenuti, altro personale, comunità esterna)

Destinatari	Risultati attesi	Indicatori
BENEFICIARI DIRETTI	Un miglioramento dello stato emotivo e un aumento della motivazione e della fiducia nell'istituzione	Griglia osservativa
	Una riduzione del senso di solitudine e della distanza percepita fra il proprio lavoro e le disposizioni ricevute	Focus group
	Miglioramento delle relazioni in ambito lavorativo e accrescimento della fiducia nelle proprie capacità di incidenza sul contesto	Briefing e debriefing
AMMINISTRAZIONE	Un miglioramento del clima organizzativo generale attraverso una maggiore coesione ed una comunicazione più efficace	test
	Incidenza sulla costanza nel servizio e sulla qualità della prestazione	Briefing e debriefing
BENEFICIARI INDIRETTI	I detenuti possono beneficiare di un clima di relazioni più positivo e favorevole allo sviluppo di iniziative a carattere gestionale e trattamentale	Colloquio trattamentale
	L'intera comunità penitenziaria può giovarsi del miglioramento del clima lavorativo	test
	L'Amministrazione penitenziaria può accrescere la propria immagine esterna e infondere maggiore consapevolezza del proprio ruolo sociale nell'opinione pubblica	Sondaggi

13. Valutazione azione valutativa svolta ad esclusiva cura del gruppo di lavoro

Fase della valutazione	Oggetto della valutazione	Indicatori	Strumenti
Ex ante *(analisi del bisogno)*	Analisi dei bisogni	Criticità del contesto	Bando di selezione di esperti per azioni di supporto psicologico
In itinere *(monitoraggio dell'azione)*	Monitoraggio e verifica delle ricadute con aggiustamenti in itinere	Incontri con il referente del Prap, referenti locali – direttori – comandanti- professionisti	Focus group
Ex post *(valutazione finale dell'azione)*	Miglioramento del benessere organizzativo e creazione di una nuova cultura nei poliziotti penitenziari	reazioni dei destinatari in termini di soddisfazione, interesse e gradimento	Report conclusivo del professionista incaricato e dei referenti del progetto

14. Risorse di personale da impiegare nella realizzazione del progetto

N.	Qualifica* del personale impiegato	Ruolo nel progetto (per es.:coordinatore, tutor, formatore, supporto amm.vo….)	Compiti e responsabilità principali	N° giorni impegnati
1	Primo dirigente P.P.	Referente regionale	Responsabile del progetto	n.d.
1	Funzionario	Supporto contabile	Compiti amministrativo - contabili	
15	Unità di P.P.	Referenti locali	Supporto tecnico – logistico in sede locale	
15	Dirigenti P.P:	Comandanti di Reparto	Supporto tecnico – logistico in sede locale	

*** Aggiungere "*E*" se trattasi di personale esterno**

15. Amministrazioni e/o organizzazioni pubbliche e private che collaboreranno alla predisposizione e realizzazione del progetto

Soggetti che collaboreranno al progetto	Fase di progetto alla quale collaboreranno i soggetti*	Tipologia di atto di collaborazione**
Professionisti incaricati	Erogazione	Atto di incarico a seguito di bando di selezione

*** Legenda delle fasi di progetto:**
Pianificazione
Realizzazione

**** Legenda delle modalità di collaborazione:**
Convenzione
Lettera d'incarico
Protocollo d'intesa
Altro (specificare)