



# Standard minimi di formazione per la sicurezza dinamica

EPTA - Gruppo di interesse speciale



[www.epta.info](http://www.epta.info)

## Standard minimi di formazione per la sicurezza dinamica

Questo rapporto è stato autorizzato da Laura Kikas (Accademia estone di scienze della sicurezza, Collegio di Giustizia), Jean-Philippe Koopmansch (servizio penitenziario, Belgio), Henrik Linderborg (Agenzia per le sanzioni penali, Finlandia), e Ole Stageberg (collegio universitario del servizio correzionale norvegese).

Gli autori hanno sviluppato il rapporto nell'ambito della rete EPTA, e in particolare del Gruppo di interesse speciale (GIS) sulla formazione per la sicurezza dinamica. Il rapporto è stato rivisto dai membri del comitato di indirizzo della rete EPTA Mikael Hurtig (Servizio penitenziari e libertà vigilata), John Flavin (Istituto del servizio penitenziario irlandese) e Lianne Veldt (Comitato di Helsinki dei Paesi Bassi (NHC)). Il comitato NHC ha facilitato il processo complessivo.

Questo documento è pubblicato e prodotto con il sostegno finanziario del programma Giustizia dell'Unione europea (2014-2020), nel quadro del progetto 'Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies' (Affrontare i divari nella cooperazione transfrontaliera per le accademie di formazione penitenziaria), coordinato dal comitato NHC. Il contenuto del rapporto è di responsabilità degli autori e rappresenta soltanto il loro punto di vista. La Commissione europea declina ogni responsabilità per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute nel rapporto.

Eventuali richieste di informazioni devono essere indirizzate a [secretariat@epta.info](mailto:secretariat@epta.info).

Prima edizione 2021.  
Progetto grafico: Stephan Csikós.  
[www.stephancsikos.nl](http://www.stephancsikos.nl)

Traduzione a cura di LiveWords.



Co-funded by  
the European Union



## Il Comitato di Helsinki dei Paesi Bassi (NHC)

Il comitato NHC è un'organizzazione non governativa che si prefigge di promuovere uno stato di diritto internazionale e sociale in cui sia possibile realizzare pienamente i diritti umani. Il comitato NHC si propone di rafforzare e sostenere le attività di organizzazioni internazionali e nazionali, governative e non, nel campo della prevenzione dei conflitti, della tutela dei diritti umani, del rispetto dello stato di diritto e della promozione della democrazia nell'area OSCE.

Il comitato NHC coordina per conto della rete EPTA, e in collaborazione con il comitato di indirizzo della stessa, il progetto 'Tackling Gaps in Cross-Border Cooperation for Penitentiary Training Academies' (Affrontare i divari nella cooperazione transfrontaliera per le accademie di formazione penitenziaria) finanziato dall'UE. Il progetto intende creare una rete EPTA sostenibile, professionale e attiva in grado di affrontare i divari nella cooperazione transfrontaliera stimolando la partecipazione e gli scambi all'interno della rete più ampia. Il progetto ha avuto inizio nel 2018 e si concluderà nel 2021.

Il comitato NHC coordinerà inoltre un successivo progetto finanziato dall'UE, che inizierà nel 2021. Tale progetto continuerà a rafforzare la rete, a contribuire alla sua sostenibilità e a consentire una condivisione più approfondita di informazioni nel settore penitenziario.

Per ulteriori informazioni, visitare il sito [www.nhc.nl](http://www.nhc.nl)



# Indice

<b>Introduzione</b>	<b>5</b>
Diritti dell'uomo e dignità umana	5
Sicurezza e protezione dei detenuti e del personale: la gerarchia dei bisogni di Maslow	6
<b>Impegno professionale</b>	<b>7</b>
<b>Relazione desiderata fra il personale e il detenuto</b>	<b>11</b>
<b>Infrastruttura e attività significative</b>	<b>13</b>
<b>Valutazione dei rischi</b>	<b>14</b>
<b>Qualità dei formatori e metodologia</b>	<b>15</b>
<b>Conclusione</b>	<b>17</b>
<b>Abbreviazioni</b>	<b>18</b>
<b>Bibliografia</b>	<b>18</b>



# Introduzione

Questo rapporto illustra i requisiti minimi per l'istruzione e la formazione del personale penitenziario in relazione alla sicurezza dinamica. L'adozione della sicurezza dinamica come concetto e come metodo di lavoro influisce su tutta l'organizzazione, agendo sui suoi valori, sui suoi obiettivi, sulla sua struttura e sui suoi metodi. La definizione di standard minimi può pertanto essere molto ampia. Benché il ventaglio degli argomenti attinenti alla sicurezza dinamica sia più ampio, questo rapporto presenta quelli ritenuti più fondamentali per il conseguimento di una buona sicurezza dinamica e basati allo stesso tempo su norme e linee guida internazionali.

## Diritti dell'uomo e dignità umana

*Nessun individuo potrà essere sottoposto a tortura o a trattamenti o punizioni crudeli, disumani o degradanti (Nazioni Unite, 1948/2015, p. 12). (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.) Tutti i detenuti devono essere trattati con il rispetto dovuto alla loro dignità e al loro valore intrinseci in quanto esseri umani. Nessun detenuto deve essere sottoposto a torture e altri trattamenti e punizioni crudeli, disumani o degradanti, e tutti i detenuti devono essere protetti dai medesimi, e non è ammesso invocare a giustificazione degli stessi alcuna circostanza di qualunque genere. Devono sempre essere garantite la sicurezza e la protezione dei detenuti, del personale, dei fornitori di servizi e dei visitatori (Nazioni Unite, 2015, p. 2). (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*

Quando si lavora con persone (detenute), è assolutamente indispensabile tutelare i diritti dell'uomo e la dignità umana in ogni approccio. La Dichiarazione universale dei diritti umani (Nazioni Unite, 1948/2015) e le Norme minime standard delle Nazioni Unite per il trattamento dei prigionieri (regole di Nelson Mandela) (Nazioni Unite, 2015) devono fare parte del

patrimonio di conoscenze comuni di tutti coloro che lavorano nei sistemi penitenziari, e devono pertanto costituire un elemento introduttivo della loro istruzione.

Una delle sfide che sorgono quando il personale penitenziario viene a contatto con i detenuti è costituita dagli atteggiamenti e dalle opinioni interiorizzati e/o culturali sui detenuti stessi nei diversi regimi. È importante che il personale riesca a vedere le persone dietro le sbarre non come criminali, ma come individui che hanno commesso un reato. Essi devono essere considerati e trattati come persone con gli stessi diritti e le stesse esigenze di rispetto ordinario e della dignità umana di chiunque altro. Il personale penitenziario deve allo stesso tempo essere in grado di rilevare e comprendere l'asimmetria dei rapporti di forza esistente nelle proprie relazioni con i detenuti. Qualora il personale non sappia affrontare tali relazioni in modo corretto e dignitoso, lo squilibrio di potere può dare luogo a tensioni e conflittualità (Liebling et al., 2011). Secondo Liebling et al. (2011) l'instaurarsi di 'relazioni giuste' fra detenuti e personale è essenziale per evitare i potenziali conflitti insiti nei rapporti ineguali fra loro. Le relazioni desiderate sono rispettose, chiaramente delimitate e coerenti, riconoscono gli squilibri di potere presenti negli istituti penitenziari, affrontano la conflittualità nel modo appropriato invece di evitarla e rispecchiano le deviazioni dalla norma (Liebling et al., 2011). È essenziale che il personale penitenziario possieda tali conoscenze, che devono pertanto essere sostenute come elemento della sua istruzione.

### **Sicurezza e protezione dei detenuti e del personale: la gerarchia dei bisogni di Maslow**

Un altro fattore necessario per il successo del lavoro con i detenuti consiste nel fatto che tutte le persone coinvolte provino un senso di sicurezza e protezione. Per conseguire tale obiettivo, sia i detenuti, sia il personale devono percepire di trovarsi in un ambiente sicuro e protetto. La gerarchia dei bisogni di Maslow è una teoria chiara e universale delle relazioni fra le esigenze umane (McLeod, 2018). Prima che le persone abbiano la possibilità di sviluppare un ambiente sociale positivo, stabilire relazioni e crescere come individui, occorre che siano soddisfatti i bisogni fondamentali e quello della sicurezza. Nei contesti penitenziari tale condizione rappresenta una sfida particolarmente ardua. La sicurezza dinamica è un metodo per dare origine alla necessaria sensazione di sicurezza sia per i detenuti, sia per il personale, in quanto contribuisce all'instaurazione di rapporti professionali, positivi e rispettosi fra i medesimi. È inoltre importante notare che l'esistenza di buoni rapporti fra il personale e i detenuti dipende anche in larga misura dalla disponibilità e dalla presenza costanti e abbondanti di personale nelle aree di detenzione e nelle strutture utilizzate dai detenuti per le diverse attività (standard CPT). Fra gli argomenti di formazione del personale penitenziario occorre tuttavia inserire una conoscenza e una comprensione di base delle esigenze umane.

## Impegno professionale

È possibile considerare l'etica una visione comune nell'ambito di un gruppo professionale su ciò che è giusto o sbagliato, oppure sulle azioni consentite o meno. L'etica è molto più di un sincero impegno nei confronti di una cultura professionale. Purtroppo negli istituti penitenziari si incontrano ancora pratiche (culturali) oggi considerate contrarie all'etica. Tali situazioni possono verificarsi in ogni amministrazione penitenziaria, malgrado la stessa abbia prestato attenzione alla definizione delle proprie attese e norme etiche. Nell'affrontare situazioni 'rischiose' sotto il profilo comportamentale, ciascun membro del personale deve essere consapevole delle proprie responsabilità individuali. Il mantenimento di rapporti professionali fra i detenuti e il personale è un compito impegnativo. Il personale che interagisce con i detenuti deve essere consapevole della possibilità di essere esposto a un rischio, ma tale presenza dà allo stesso tempo al personale migliori possibilità di notare e rilevare il rischio prima che si sviluppi. Ciò richiede standard etici e deontologici rigorosi e imperativi, di cui ogni membro del personale deve essere consapevole e che devono essergli ricordati ogni giorno. Ecco perché è necessaria una formazione adeguata e qualificata.

L'Associazione internazionale degli istituti correzionali e penitenziari (ICPA, International Corrections and Prisons Association, n.d.) elenca a titolo esemplificativo una serie di argomenti che un codice di condotta deve coprire:

- 1) Attenzione per la cittadinanza e la reputazione dell'organizzazione;
- 2) Obblighi di obbedienza, segnalazione ed efficienza;
- 3) Obbligo di diligenza;
- 4) Trasparenza;
- 5) Fiducia nel servizio;
- 6) Condotta professionale e indipendenza.

A livello giuridico e normativo la situazione varia fra i diversi Paesi europei. Mentre alcuni di essi hanno già adottato un codice etico specifico per il personale penitenziario, altri applicano una serie di norme etiche comuni a tutti i dipendenti del settore pubblico.

A livello europeo vi sono tuttavia regole e raccomandazioni in materia di etica intese come linee guida verso una base professionale comune. Tali linee guida sono collegate direttamente a i requisiti relativi alle capacità e alle competenze interpersonali necessarie per una politica efficace sulla sicurezza dinamica. Si sottolinea fra l'altro che il Consiglio d'Europa ha emanato linee guida concernenti l'assunzione,

la selezione, l'istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale del servizio penitenziario e di libertà vigilata (Adams & Carr, 2019) che rammentano le regole semplici ma essenziali del settore penitenziario:

*I servizi penitenziari e gli organi di libertà vigilata devono disporre per il proprio personale di un codice etico accessibile al pubblico, che deve essere parte integrante della formazione del personale sia a livello base, sia durante il servizio. L'osservanza di tale codice deve rientrare nelle procedure di valutazione. [...] Il codice deve fungere da base per politiche, direttive, norme, regolamenti, protocolli e procedure, tutti osservati e utilizzati nel lavoro quotidiano del personale. Esso deve dare corpo a valori fondamentali quali prudenza, sincerità, vigilanza e rispetto per i diritti umani, per agevolare il reinserimento degli autori di reati nella società e la protezione pubblica (Adams & Carr, 2019, p. 8). (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*

*Il servizio penitenziario deve garantire che al personale vengano insegnati i principi e le linee guida europei comuni per gli obiettivi, le prestazioni e la responsabilizzazione complessivi del personale penitenziario, allo scopo di garantire la sicurezza e tutelare i diritti individuali nelle società democratiche governate dallo stato di diritto. La formazione deve includere riferimenti specifici ai codici di etica professionale applicabili al personale penitenziario, come il Codice europeo di etica per il personale penitenziario (CM/Rec(2012)5) (Comitato dei Ministri, 2012). (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*

La raccomandazione CM/Rec(2012)5 del Comitato dei Ministri sul Codice europeo di etica per il personale penitenziario, in particolare, sottolinea che per l'applicazione delle pene detentive e il trattamento dei detenuti occorre tenere conto dei requisiti di sicurezza, protezione e buon ordine garantendo inoltre allo stesso tempo condizioni di detenzione che non violino la dignità umana e prevedano programmi di trattamento e attività lavorative costruttivi per i detenuti, preparandoli in tal modo al reinserimento nella società (Comitato dei Ministri, 2012).

Secondo la Raccomandazione, fra gli obiettivi del personale penitenziario figura garantire la sicurezza di tutti i detenuti in condizioni conformi alle norme internazionali pertinenti, e in particolare alle Regole penitenziarie europee (Comitato dei Ministri, 2012). Occorre ricordare che in questo documento il termine "sicuro" deve essere inteso in un contesto di sicurezza dinamica. Si deve inoltre tenere presente che il personale penitenziario deve sforzarsi di mantenere buoni rapporti professionali con i detenuti e i loro familiari (Comitato dei Ministri, 2012).

È importante potersi richiamare a un rigoroso quadro giuridico formale esistente. Al di là di tale quadro giuridico formale, è soprattutto importante che ciascun dipendente possa fare riferimento a un sistema di valori esplicito e ampiamente applicato all'interno dell'organizzazione. Ai fini dell'applicazione

effettiva della legge (in senso stretto) nell'istituzione occorre che la legge (in senso lato, vale a dire la cultura dell'istituzione stessa) sia in grado di rispecchiare tali valori. L'affermazione e la ripetizione dei medesimi in modo chiaro e con convinzione sono un prerequisito per qualunque organizzazione desideri dare vita a un vero impegno professionale.

In relazione al codice etico e di valori scritto e sostenuto all'interno dell'organizzazione, una sfida consiste nel fare sì che esso si manifesti nelle attività pratiche e nel modo in cui sia possibile vederne l'operationalizzazione nelle azioni delle persone e nella struttura degli istituti penitenziari. Questo è un altro fattore chiave per il conseguimento della sicurezza dinamica, che deve pertanto essere evidenziato e inserito nella formazione del personale.

È necessaria una formazione continua allo scopo di incorporare correttamente nell'organizzazione i codici di condotta e le idee sull'etica che influiscono sulle pratiche di sicurezza dinamica. Gli istituti penitenziari restano parte del continuum della società e coloro che vi si trovano, siano essi detenuti o membri del personale, rimangono anzitutto e in primo luogo persone appartenenti alla società. La società deve avere a cuore gli istituti penitenziari, che a loro volta devono avere a cuore la società. Nelle parole di Goffman (1961), come molte altre istituzioni 'totali' il carcere è stato un luogo di rottura con la società. Esso dà origine a strategie di coping da parte sia dei detenuti, sia del personale. Per entrambi, tali strategie di coping devono essere giudicate per ciò che sono diventate nel tempo e dalle loro profonde radici all'interno delle mura degli edifici: ostacoli culturali al mandato di un'istituzione umana e al passo con i tempi. La condotta del personale deve tuttavia essere coerente con tale mandato, che viene tradotto in codici etici e di condotta.

Se basati esclusivamente sulla cultura professionale dell'istituto penitenziario in questione, i fenomeni di acculturazione del personale penitenziario non sono punti di riferimento adeguati. A un'istituzione occorre una grande forza per forgiare una vera cultura, incentrata su un codice etico e di condotta, in grado di evolvere nel tempo. Purtroppo tale forza manca spesso agli istituti penitenziari. In tal caso sia il personale, sia i detenuti restano spesso bloccati in strategie di adattamento

alla stessa istituzione storica (l'istituzione 'totale' (Goffman, 1961)), e quella che dovrebbe essere considerata vera professionalità al servizio della società viene considerata come priva di significato. È questa la vera sfida della professionalità: avere un significato. Essa può essere descritta in un quadro molto preciso ed esplicito, ma rimane un guscio vuoto se non ha senso per le persone coinvolte. Il significato in questione deve inoltre avere una potenza sufficiente a diventare lampante e a rovesciare le vecchie concezioni e strategie di coping che spesso si osservano ancora negli istituti penitenziari. La sicurezza dinamica dipende in primo luogo dalla qualità dei rapporti che si stabiliscono fra il personale e i detenuti. Tale aspetto relazionale, tuttavia, viene spesso confuso erroneamente con la familiarità o addirittura una certa debolezza nei confronti dei detenuti. La confusione fra debolezza e rapporti umani benevoli e rispettosi è tuttavia un grave errore. La professionalità rappresenta il confine fra rapporti umani benevoli e rispettosi, da un lato, e la deriva della debolezza e della familiarità dall'altro. Tale professionalità è un approccio adottato deliberatamente dal personale per ottemperare alle norme della propria professione e rispettarne l'etica e la deontologia nonché, in ultimo, per assumere un atteggiamento attivo allo scopo di garantire la propria formazione continua.

Il cambiamento culturale necessario per garantire che le norme etiche e i codici di condotta si radichino nelle culture penitenziarie richiede tuttavia che gli amministratori penitenziari adottino i nuovi concetti della sicurezza dinamica.

Schopenhauer afferma che "tutta la verità passa attraverso tre stadi. Primo, viene messa in ridicolo. Secondo, viene contrastata con violenza. Terzo, viene accettata come evidente" (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*). La sicurezza dinamica non fa eccezione a questi tre stadi della verità. Questi tre stadi sono chiaramente illustrati con il modo in cui le pratiche di sicurezza dinamica vengono attuate in tutta Europa. In alcuni casi, è ridicolo immaginare che i detenuti siano autorizzati ad avere determinate cose nelle loro celle o a svolgere determinate attività, mentre in altri sistemi ciò è diventato un diritto fondamentale.

Anche in questi tre stadi, i codici di condotta non rappresentano un'eccezione. Per quanto una regola sia ben scritta, può essere messa

in ridicolo e ignorata. Può anche essere contrastata con decisione. Forse è questo il più grande paradosso della sicurezza dinamica. Il modo in cui essa deve essere attuata (in termini di apertura e di attività significative e nelle numerose interazioni con il personale) dà origine a un'opposizione sotto forma di pericolo. Nella classica cultura penitenziaria, queste pratiche non creano sicurezza, ma sono una minaccia. È qui che il problema del significato della regola ha la maggiore importanza. Per contribuire in modo efficace alla sicurezza, le pratiche di sicurezza dinamica devono offrire al personale un chiaro senso di finalità del loro lavoro. Per diventare una verità in sé, la sicurezza dinamica deve attribuire al lavoro del personale un significato ovvio, implicito e indiscutibile.

Tale significato, che motiva l'impegno professionale e la necessità della sicurezza dinamica, tuttavia, è ovvio se accettiamo due idee semplici ma potenti.

Innanzitutto, oltre al fatto ovvio che riduce le recidive e le detenzioni, la sicurezza dinamica è molto costosa. Nessuno è contento di vedersi aumentare le imposte. Tutti, incluso il personale penitenziario, vorrebbero pagare meno possibile, e vogliono che i governi gestiscano il denaro pubblico in modo efficiente. Non sarebbe ideale ridurre al minimo il numero di persone che violano nuovamente la legge?

In secondo luogo, osserviamo che uno dei principali obiettivi dovrebbe essere reintegrare meglio possibile i detenuti nella società. Per quasi tutti i detenuti, il periodo di detenzione ha un termine, e un giorno o l'altro essi verranno dimessi dal penitenziario. La persona dimessa andrà inevitabilmente ad abitare da qualche parte, ma dove? La questione da porsi, anche come membro del personale penitenziario, è: sono in grado di controllare chi decide di venire ad abitare accanto a me? La risposta ovviamente è no. Il modo in cui operano i penitenziari ha un forte impatto sul tipo di persone che possono uscirne, che potrebbero diventare i nostri vicini, o i vicini dei nostri figli, dei nostri genitori o di un nostro amico. Tutta la questione del significato del posizionamento e del coinvolgimento professionale si riassume in quest'ultima domanda: che tipo di vicini vogliamo avere? Qui, la risposta e il significato diventano ovvi: il penitenziario dimette dei vicini, che sono i nostri. Il penitenziario è essenzialmente un luogo sicuro in termini di infrastrutture, attrezzature e processi. I membri del personale

rafforzano la sicurezza con il loro atteggiamento professionale, etico e deontologico, e assicurando il fattore umano: la relazione interpersonale. Questa relazione interpersonale sarà quella che potrà rimanere nelle relazioni future della persona che un giorno verrà dimessa per diventare un buon vicino. È qui l'ovvietà finale dell'impegno professionale del personale penitenziario in relazione alla sicurezza dinamica.

# Relazione desiderata fra il personale e il detenuto

## Competenze necessarie del personale

La sicurezza dinamica come concetto e pratica si riferisce a un'ampia gamma di pratiche e misure architettoniche, fisiche e materiali nel penitenziario, fra cui:

- 1) Gli aspetti procedurali-organizzativi includono le routine e i processi da seguire per gestire la popolazione penitenziaria e per identificare e prevenire i rischi;
- 2) I fattori di sicurezza statica o fisica includono la forma dell'edificio penitenziario, "la forza dei muri degli edifici, le sbarre alle finestre, le porte e i muri delle unità di alloggio, le specifiche del muro perimetrale e delle recinzioni" (Bryans, 2015, p. 10) (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*), oltre all'illuminazione e alle attrezzature utilizzate per contenere i detenuti quando necessario.

I fattori elencato sopra costituiscono l'infrastruttura necessaria per tutte le operazioni di sicurezza nei penitenziari. Esse, tuttavia, non sono sufficienti senza l'interazione umana fra il personale e i detenuti, con la mediazione e la riconciliazione di diversi punti di vista (Bryans, 2015, p. 9 -10).

L'interazione umana è una parte essenziale delle pratiche di sicurezza dinamica nei penitenziari, e richiede determinate competenze e capacità di base che il personale penitenziario deve possedere per contribuire in modo professionale alla sicurezza dinamica nei penitenziari. Il tipo di competenze e di capacità che il personale penitenziario deve avere è descritto sotto in maggiore dettaglio e tiene conto del modo in cui vengono messi in luce i principi della sicurezza dinamica nelle Nazioni Unite. Norme minime standard per il trattamento dei detenuti (Nazioni Unite, 2015) e Raccomandazione Rec(2006)2 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle norme nei penitenziari europei (Comitato dei Ministri, 2020).

L'approccio della sicurezza dinamica richiede che il personale adotti un atteggiamento che risvegli la fiducia nei detenuti. Per guadagnarsi la fiducia dei detenuti, i rappresentanti del personale di sicurezza devono avere capacità relazionali. È possibile sviluppare tali capacità

tramite una formazione incentrata sulle situazioni che possono provocare tensione e conflitti durante le interazioni fra il personale e i detenuti. La si può considerare una formazione sulle capacità relazionali. La formazione sulle capacità relazionali dovrebbe includere principi e standard di comunicazione rispettosa con i detenuti. Ciò permette al personale di praticare una comunicazione rispettosa de i detenuti, tenendo conto del loro bisogno di essere trattati con dignità, in particolare nelle situazioni in cui il personale deve intervenire nella sfera privata dei detenuti. (Liebling & Arnold, 2004). Le attività quotidiane del personale penitenziario, in particolare di quello di sicurezza, comprendono varie mansioni, che possono essere problematiche secondo i principi della sicurezza dinamica (Drake, 2012, pp. 23 - 24). Come sostiene Ben Crewe (2011, p. 513), "il potenziale coercitivo del penitenziario è sempre sullo sfondo" (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*) quando il personale svolge le sue mansioni. Una delle mansioni consiste nel verificare regolarmente le celle dei detenuti per motivi di sicurezza. Il personale deve visitare le celle e verificare che non vengano utilizzate droghe e sostanze illecite in un modo che può minacciare l'integrità e l'intimità personale. In generale, quasi tutte le attività nel penitenziario includono misure coercitive che possono portare all'abuso dei metodi disciplinari o di contenimento, in luogo di adottare un approccio costruttivo per risolvere i problemi (Drake, 2012). Durante la formazione sulle capacità relazionali, devono essere messi in luce il modo in cui il personale penitenziario si rivolge ai detenuti e il linguaggio corporeo che utilizza. Hanno un impatto anche la modalità e la frequenza con cui vengono condotte le perquisizioni sul corpo e vengono adottate le altre misure di controllo che violano l'intimità e la privacy dei detenuti (Crewe, 2009). Vi è un'importante differenza fra le perquisizioni svolte in modo rispettoso, tenendo conto della necessità dei detenuti di essere trattati con dignità, e quelle svolte in modo degradante, intrusivo e non rispettoso. Come conferma la lunga ricerca criminologica riguardante l'adattamento dei detenuti alla vita nel penitenziario, il modo in cui è stata costruita la legittimità nelle interazioni giornaliere, nei conflitti e negli incontri fra detenuti e personale

penitenziario influenza il modo in cui i detenuti osservano le regole e i requisiti del penitenziario e conducono una vita senza criminalità una volta dimessi (Crewe, 2009; Liebling & Arnold, 2004; Liebling, 2011).

In base a quanto sopra, la formazione sulle capacità relazionali deve offrire capacità che aiutino a negoziare con i detenuti nelle situazioni critiche. Inoltre, il personale deve avere la capacità di motivare i detenuti a cambiare il loro comportamento e a impegnarsi in attività prosociali. Il personale deve adottare un approccio costruttivo, e non repressivo, quando gestisce le varie situazioni di conflitto nel penitenziario. Allo stesso tempo, il personale deve avere un atteggiamento coerente nei confronti dei comportamenti non appropriati e tracciare una chiara linea di demarcazione fra attività accettabili e non accettabili (Crewe, 2011; Liebling et al., 2011).

Le pratiche di sicurezza dinamica richiedono inoltre che il personale adotti un approccio multiprofessionale e multidisciplinare nel suo lavoro quotidiano. Ciò significa che il personale deve avere la capacità di unire le capacità relazionali e riabilitative alle operazioni di sicurezza. Il personale deve essere a conoscenza delle sue mansioni di sicurezza e delle pratiche necessarie per assicurare la sicurezza procedurale e fisica nei penitenziari. Il personale deve essere perfettamente competente e avere una formazione nel settore della metodologia del lavoro di riabilitazione e supporto e degli interventi, nonché delle teorie sottostanti. Il personale deve essere a conoscenza dei meccanismi che stanno alla base del comportamento criminale, della desistenza e delle possibilità di promuovere una vita senza crimini.

Oltre ad avere capacità relazionali, è necessario che il personale sappia come applicare i diversi strumenti di valutazione e amministrativi di altro tipo (ad esempio i piani della pena e di dimissione) che hanno un impatto significativo sul momento presente dei detenuti nei penitenziari e sui piani di dimissione (Crewe, 2011, p. 512). Crewe (2011, pp. 513 - 514) descrive queste pratiche come una forma di potere penale non codificato che può essere applicato in modo abusivo o manipolativo. Ad esempio, la valutazione dei detenuti può avere luogo senza prestare particolare attenzione ai singoli aspetti delle loro storie di vita, riducendoli così in generale

alle 'categorie gestibili psicologicamente' (ibid., 515). Inserendo i detenuti in varie attività riabilitative e di altro tipo in base al 'rischio aggregato e alle categorie di bisogno' li priva del senso del controllo della loro vita, aumentando il dolore psicologico della detenzione (ibid.) Facendo riferimento a Rothman (1990), Crewe la definisce "riabilitazione autoritaria", dove "gli interventi mirano a rimodellare moralmente l'autore del reato in base a una costellazione predeterminata di schemi comportamentali" (Crewe, 2011, p. 517) (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*).

In luogo di questa riabilitazione autoritaria, possono essere applicate "forme di trattamento più umane e orientate al ricevente" (Crewe, 2011, p. 517). Quando esposto sopra illustra il modo in cui gli aspetti della sicurezza dinamica sono presenti in tutte le pratiche penitenziarie. Per introdurre un approccio basato sulla sicurezza dinamica come pratica quotidiana negli ambienti penitenziari è necessaria una formazione che unisca tutte le pratiche penitenziarie all'approccio basato sulla sicurezza dinamica in modo da promuovere la conformità formale e sostanziale dei detenuti (McNeill & Robinson, 2013).

## Infrastruttura e attività significative

A livello di infrastruttura, la visione classica del penitenziario si basava sui rischi diretti per la sicurezza. Nel tempo, questa visione si è evoluta verso il livello minimo di comfort che una cella deve offrire ai detenuti. Questo rappresenta ovviamente un passo avanti nel miglioramento degli standard della sicurezza penitenziaria, ma non è sufficiente per l'approccio basato sulla sicurezza dinamica. La sicurezza dinamica richiede un'infrastruttura che permetta di organizzare attività significative. In un regime penitenziario che si prefigge di andare verso penitenziari più sicuri, di riabilitare i detenuti con successo e di prepararli alla reintegrazione nella società, sono necessarie attività significative, come lavoro, scuola, programmi e attività sportive/di svago. Il personale deve quindi avere capacità relazionali e la competenza di condurre un'attività. Inoltre, deve essere in grado di condurre e motivare i detenuti a cambiare il loro atteggiamento e le loro azioni criminali in una vita rispettosa della legge nella società. L'identificazione dei luoghi nel penitenziario in cui possono svolgersi queste attività, il loro numero, le attrezzature e le condizioni di accesso è un passo verso la consapevolezza del continuum della sicurezza dinamica. Attualmente, la formazione offerta sulla semplice questione dell'architettura penitenziaria è insufficiente. È necessario che tutti i membri del personale siano consapevoli di ciò che un edificio permette e richiede per introdurre le modifiche necessarie per questo importante approccio di sicurezza dinamica.

## Valutazione dei rischi

Il personale deve essere a conoscenza del metodo di valutazione dei rischi e delle esigenze e deve essere in grado di utilizzarlo nel contesto penitenziario in un modo che contribuisca a un cambiamento positivo e all'identificazione dei rischi. L'identificazione della sicurezza e della protezione necessarie hanno luogo sulla base di una valutazione qualificata dei rischi. Essa richiede una competenza di gestione dei rischi e la conoscenza dei metodi riconosciuti di valutazione dei rischi. L'elemento più importante della valutazione dei rischi è la conoscenza della zona o della persona da valutare. Il modo migliore per acquisire una conoscenza dei detenuti è conoscerli. Questa è la vera chiave della sicurezza dinamica. La sicurezza si crea tramite la presenza, l'interazione e le attività con i detenuti. Si ottiene così una conoscenza che diversamente non è facilmente osservabile, un elemento importante per una migliore valutazione dei rischi. Inoltre, sarà molto più facile guidare l'ambiente in una direzione positiva e identificare i rischi in uno stadio più precoce.

## Qualità dei formatori e metodologia

Le linee guida del Consiglio d'Europa concernenti l'assunzione, la selezione, l'istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale del servizio penitenziario e di libertà vigilata (Adams & Carr, 2019) definisce due principi di rilievo sulla qualità della formazione e dei formatori:

- 1) I formatori devono avere una qualifica professionale pertinente e un'esperienza di livello elevato, e devono inoltre essere valutati periodicamente e ricevere una formazione aggiuntiva se necessario;
- 2) I metodi in presenza devono essere utilizzati come materia del corso. Devono inoltre essere utilizzati altri metodi e strumenti di formazione, fra cui l'apprendimento interattivo, online e misto.

La sicurezza dinamica può essere considerata una combinazione multidimensionale di comunicazione, sicurezza e legge. Il personale formato deve essere in grado di unire capacità relazionali e di riabilitazione con gli interventi di sicurezza, tenendo conto dei diritti umani e dei requisiti legali. Si tratta di un'ampia gamma di conoscenze e capacità. Di conseguenza, è complicato stabilire requisiti minimi concreti sui metodi o sulla preparazione dei formatori. Tuttavia, si raccomanda di applicare alcune pratiche.

Si consiglia di partire dai **risultati di apprendimento previsti**. Un risultato di apprendimento previsto deve descrivere ciò che gli studenti devono sapere o essere in grado di fare al termine del corso rispetto a prima. I risultati di apprendimento previsti devono essere espliciti e in linea con le esigenze specifiche dei penitenziari, oltre che con la finalità della formazione. I risultati di apprendimento previsti devono riguardare le prestazioni degli studenti. L'apprendimento incentrato sugli studenti migliora la qualità delle esperienze degli studenti e facilita quindi il conseguimento degli obiettivi di apprendimento previsti. Un requisito necessario per la qualità consiste nell'adattare il curriculum e i metodi pedagogici al fine di soddisfare le esigenze degli studenti e dei servizi penitenziari.

Le qualifiche, le esperienze e le capacità dei formatori diventano chiare in base ai risultati di

apprendimento previsti. In un certo senso, questi ultimi definiscono il tipo di formatori necessari. Il risultato può essere che più formatori debbano unire le proprie conoscenze e offrire la formazione insieme (ad esempio integrando nella stessa argomenti tattici e di sicurezza, sulla comunicazione, legali e così via).

I risultati di apprendimento previsti definiscono inoltre i metodi di insegnamento. Tenendo conto della natura complessa della sicurezza dinamica, si consigliano in particolare alcuni metodi:

- 1) È possibile utilizzare come materiale di apprendimento le attività pratiche quotidiane. Ciò include un apprendimento tramite elementi che permettono agli studenti di gestire situazioni pratiche e di riflettere successivamente;
- 2) La simulazione delle mansioni dei funzionari penitenziari in un ambiente di studio per apprendere le pratiche di sicurezza;
- 3) Periodi di internato con supervisione durante il corso di studio;
- 4) Devono essere incluse lezioni sugli argomenti di rilievo a un livello minimo o unite a seminari, lezioni pratiche e affini.

Si possono inoltre considerare i metodi seguenti:

- 1) Un sistema di apprendimento integrato. Vari soggetti insegnati insieme con tutti i docenti necessari per la supervisione della situazione;
- 2) Possibilità di apprendimento online a supporto della formazione in presenza.

Gli standard minimi delle Nazioni Unite per il Trattamento dei Detenuti (norme di Nelson Mandela) dichiarano che prima dell'ingresso in servizio, a tutto il personale penitenziario deve essere provvisto di una formazione personalizzata in base ai rispettivi compiti generali e specifici, che rifletterà le pratiche ottimali contemporanee delle scienze penalistiche basate su elementi di prova. Soltanto i candidati che superano con esito positivo le prove teoriche e pratiche al termine di tale formazione devono essere autorizzati a prendere servizio nel penitenziario (Nazioni Unite, 2015).

Le procedure di valutazione sono studiate in modo da misurare gli obiettivi di apprendimento previsti, quando il programma è basato su di essi. I metodi di insegnamento e la didattica possono essere utilizzati per monitorare in modo costante il loro contributo a conseguire i risultati di apprendimento previsti. Se gli studenti non conseguono tali risultati, si può considerare di introdurre modifiche didattiche e metodologiche. Le linee guida del Consiglio d'Europa concernenti l'assunzione, la selezione, l'istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale del servizio penitenziario e di libertà vigilata indicano la necessità di valutare regolarmente le qualifiche dei formatori (Adams & Carr, 2019). Se i risultati di apprendimento non vengono raggiunti, è opportuno valutare le qualifiche dei formatori.

## Conclusione

**L'adozione della sicurezza dinamica come concetto e come metodo di lavoro influisce su tutta l'organizzazione, agendo sui suoi valori, sui suoi obiettivi, sulla sua struttura e sui suoi metodi.**

Perché la sicurezza dinamica possa diventare realtà, essa deve fare parte della cultura organizzativa. A questo scopo, è essenziale adottare una serie di valori morali ed etici dell'organizzazione e di tutti i suoi membri. Generalmente, una buona comunicazione e la capacità di interazione sono considerate i requisiti principali per la sicurezza dinamica, ma senza una serie adatta di valori etici è difficile raggiungere l'ambiente desiderato. Una buona comprensione dei diritti umani e dell'inquadramento legale sono importanti quanto la conoscenza delle esigenze delle persone e dell'interazione. Nella formazione sulla sicurezza dinamica, le capacità relazionali svolgono un ruolo centrale, ma occorre insegnare anche la capacità di valutare la sicurezza e i rischi per la sicurezza.

Infine, le norme e le linee guida internazionali forniscono un inquadramento di base per permettere all'organizzazione di creare un ambiente idoneo per la sicurezza dinamica. Le regole di Nelson Mandela, le linee guida del Consiglio d'Europa concernenti l'assunzione, la selezione, l'istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale del servizio penitenziario e di libertà vigilata e il Codice europeo di etica per il personale penitenziario stabiliscono i principi di rilievo per le pratiche di sicurezza dinamica. La formazione riguardante queste pratiche deve includere tutte le competenze necessarie, utilizzando metodi adatti e formatori qualificati.

## Abbreviazioni

<b>EPTA</b>	Rete dell'Accademia europea di formazione penitenziaria (European Penitentiary Training Academy Network)
<b>EuroPris</b>	Organizzazione europea dei servizi penitenziari e correzionali (European Organisation of Prison and Correctional Services)
<b>GIS</b>	Gruppo di Interesse Speciale (Special Interest Group)
<b>NHC</b>	Comitato di Helsinki dei Paesi Bassi (Netherlands Helsinki Committee)
<b>NU</b>	Nazioni Unite
<b>OSCE</b>	Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa
<b>UE</b>	Unione europea

## Bibliografia

Adams, T. & Carr, N. (2019). Guidelines Regarding Recruitment, Selection, Education, Training and Professional Development of Prison and Probation Staff (Linee guida concernenti l'assunzione, la selezione, l'istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale del servizio penitenziario e di libertà vigilata). Consiglio d'Europa. <https://bit.ly/3v5w175>

Bryans, S. (2015). Handbook on Dynamis Security and Prison Intelligence (Manuale sulla sicurezza dinamica e l'intelligence nei penitenziari). Ufficio delle Nazioni Unite sulla droga e il crimine. <https://bit.ly/3r9T9pg>

Comitato dei Ministri. (2006). Regole penitenziarie europee. Consiglio d'Europa. <https://bit.ly/3dTLyax>

Comitato dei Ministri. (2012). Raccomandazione CM/Rec(2012)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sul Codice europeo di etica per il personale penitenziario. Consiglio d'Europa. <https://bit.ly/2NOL5f4>

Comitato dei Ministri. (2020). Raccomandazione Rec(2006)2-rev del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle Regole penitenziarie europee. Consiglio d'Europa. <https://bit.ly/3r6crM8>

Crewe, B. (2009). The Prisoner Society: Power, Adaptation, and Social Life in an English Prison (La società penitenziaria: potere, adattamento e vita sociale in un carcere inglese). Oxford University Press. <https://bit.ly/3r7vWnp>

Crewe, B. (2011). Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment (Profondità, peso e rigore: una rivisitazione dei dolori della detenzione). *Punishment & Society*, 13(5), 509–529. <https://bit.ly/3b5D26A>

Drake, D. (2012). Prisons, Punishment and the Pursuit of Security. *Critical Criminological Perspectives* (Carceri, punizione e la ricerca della sicurezza. Prospettive di criminologia critica). Palgrave Macmillan. <https://bit.ly/3dWpLih>

Goffman, E. (1961). On the characteristics of total institutions (Le caratteristiche delle istituzioni totali). Holt, Rinehart & Winston.  
<https://bit.ly/3r5rlgb>

ICPA. (n.d.). Codice di condotta. Icpa.org.  
<https://icpa.org/code-of-conduct/>

Liebling, A. & Arnold, H. (2004). Prisons and their Moral Performance: A Study of Values, Quality and Prison Life (Penitenziari e loro prestazioni morali: uno studio di valori, qualità e vita nei penitenziari). Oxford University Press.

Liebling, A., Price, D. & Shefer, G. (2011). The Prison Officer (Il funzionario penitenziario, 2a ed.). Routledge.

McLeod, S. A. (2018). La gerarchia dei bisogni di Maslow. <https://bit.ly/2NQSII1>

McNeill, F. & Robinson, G. (2013). Liquid legitimacy and community sanctions (Legittimità liquida e sanzioni della comunità). *Legitimacy and compliance in criminal justice*, 116-137.  
McLeod, S. A. (2018). La gerarchia dei bisogni di Maslow. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Nazioni Unite. (2015). Dichiarazione universale dei diritti umani. <https://bit.ly/3uJlsvK>  
(Testo originale pubblicato nel 1948)

Nazioni Unite. (2015). United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules) (Norme minime standard delle Nazioni Unite per il trattamento dei prigionieri (regole di Nelson Mandela)). Ufficio delle Nazioni Unite. <https://bit.ly/3sJfIS5>



### Segreteria EPTA

La segreteria della rete EPTA è gestita dall'Organizzazione europea dei servizi penitenziari e correzionali (EuroPris) ed è raggiungibile tramite l'indirizzo postale e quello di visita indicati di seguito. e-mail: [secretariat@epta.info](mailto:secretariat@epta.info)

### Indirizzo postale:

#### EuroPris

P.O. Box 13635  
2501 EP L'Aia  
Paesi Bassi

### Indirizzo di visita:

Bezuidenhoutseweg 20  
2594 AV, L'Aia  
Paesi Bassi



University College  
of Norwegian Correctional Service



SISEKAITSEAKADEEMIA  
ESTONIAN ACADEMY OF SECURITY SCIENCES



RISE CRIMINAL SANCTIONS AGENCY



Service public fédéral  
Justice



[www.epta.info](http://www.epta.info)