



# Standard di formazione minimi per la gestione dei detenuti problematici

EPTA - Gruppo di interesse speciale



Seirbhís Phríosúin  
na hÉireann  
Irish Prison Service



MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Énap  
École nationale  
d'administration  
pénitentiaire



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

## Standard minimi di formazione in materia di sicurezza dinamica

Questo rapporto è stato preparato da Hugues Belliard (con il sostegno di Cédric Le Bossé, Scuola nazionale per l'amministrazione penitenziaria), Constantin Cazac (Unità nazionale di riduzione della violenza (NVRU), Servizio penitenziario irlandese), Clare Kambamettu (NVRU e penitenziario di Portlaoise, Servizio penitenziario irlandese) e Iva Prskalo (Centro di formazione, Direzione sistema penitenziario e libertà vigilata, Croazia).

Gli autori hanno sviluppato il rapporto nell'ambito della rete EPTA, e in particolare del Gruppo di interesse speciale (GIS) sulla formazione per la gestione dei detenuti problematici. Il rapporto è stato esaminato dai membri del comitato di indirizzo della rete EPTA Kirsten Hawlitschek (EuroPris), Ana-Maria Sandu (Scuola di formazione nazionale per funzionari correzionali, Târgu Ocna, Romania) e Lisanne 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', 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

Introduzione	5
Selezione del personale	6
Considerazioni etiche specifiche	8
Sviluppo e valutazione della formazione	10
Formazione continua	11
Salute mentale	12
Approccio consapevole della dimensione traumatica	13
Comunicazione e interazione con i detenuti e con gli altri	14
Accreditamento dei formatori	16
Valutazione del rischio e gestione dei detenuti problematici	17
Uguaglianza, diversità e inclusione	18
Formazione in materia di sicurezza	19
Moduli di formazione in materia di sicurezza consigliati	19
Utilizzo della sicurezza fisica	19
Sicurezza procedurale	19
Sicurezza dinamica e procedure di controllo e immobilizzazione	20
Conclusione	21
Abbreviazioni	23
Bibliografia	23



## Introduzione

Nel presente contesto, l'espressione 'standard minimi' si riferisce ai livelli più bassi della procedura di assunzione e della formazione che i funzionari penitenziari che svolgono le proprie attività a contatto con detenuti problematici dovrebbero soddisfare al fine di svolgere efficacemente i propri doveri. Nel presente documento è descritto un certo numero di questioni da tenere in considerazione quando si istituisce la formazione per questa tipologia di personale, e che dovrebbero plasmare la formazione offerta. Esso fornisce inoltre agli istituti di formazione per il servizio penitenziario l'opportunità di confrontare le pratiche correnti con gli standard minimi concordati da un collegio internazionale di esperti. La decisione degli istituti di adottare tali standard comporterà un miglioramento della pratica professionale, un allargamento della gamma delle capacità e dei comportamenti professionali acquisiti dal personale e un incremento della fiducia e della sicurezza nelle attività che esso svolge.

Questa guida dovrebbe essere considerata un prerequisito per lo sviluppo della formazione in questo campo. Essa dovrebbe essere messa a disposizione degli istituti di formazione per influenzare positivamente la qualità della formazione dei funzionari penitenziari e le attività a contatto con i detenuti violenti. È auspicabile che fornendo un sistema di riferimento professionale sia possibile sviluppare in tutta Europa una visione coerente e una metodologia comune nella formazione del personale che svolge attività a contatto con i detenuti problematici.

Le attività specialistiche con i detenuti problematici si prefiggono i seguenti obiettivi:

- a) Riduzione del comportamento violento;
- b) Promozione del comportamento positivo;
- c) Incoraggiamento al ritorno alla normale socializzazione.

Spesso i servizi hanno optato per la rimozione di tali detenuti dalla detenzione generica per collocarli in unità specifiche progettate per garantire la sicurezza e gestire i comportamenti violenti. La gestione dei detenuti tuttavia non può limitarsi all'adozione di strategie di isolamento, poiché per quanto siano in grado di ridurre e controllare il comportamento violento, esse non possono tuttavia realizzare gli obiettivi b e c. Il raggiungimento di questi obiettivi esige che il personale produca valutazioni dinamiche del rischio e fornisca supporto al detenuto. Tali provvedimenti si rivelano più efficaci con l'applicazione di un approccio multidisciplinare,

come sancito in vari documenti orientativi, compreso quello delle Regole penitenziarie europee.

I temi generali della formazione dovrebbero comprendere l'acquisizione di conoscenze etiche e normative e di capacità operative e psicologiche, nonché considerazioni in materia di sicurezza fisica e tecniche di immobilizzazione. In particolare, i moduli di formazione si concentrano sulla conoscenza del quadro normativo, sulla comprensione della violenza in contesto detentivo (cause, manifestazioni, tipi, conseguenze e così via), sulla valutazione e prevenzione della violenza, sulla gestione dei conflitti e sulla cura dei detenuti violenti. In aggiunta a questi moduli, i funzionari penitenziari devono ricevere una formazione in merito all'impiego di tecniche di immobilizzazione e intervento per non trascendere l'indispensabile.

## Selezione del personale

Il ruolo dei funzionari penitenziari è di vitale importanza dal momento che essi sono incaricati di garantire la gestione sicura di soggetti detenuti in custodia spesso vulnerabili. Di frequente, tali individui presentano inoltre rischi significativi per la sicurezza della comunità all'interno e all'esterno dell'istituto penitenziario. Secondo le ricerche, nel migliore dei casi i funzionari penitenziari contribuiscono in misura consistente alla riabilitazione dei detenuti provvedendo a una custodia consapevole della dimensione traumatica. Nella peggiore delle ipotesi, le interazioni con i detenuti possono condurre a un aumento del rischio di comportamenti antisociali e a gravi infrazioni del perimetro di sicurezza durante la detenzione, nonché alla recidiva in seguito al rilascio. Pertanto, è riconosciuto che la formazione rivolta ai funzionari penitenziari, e in particolare a coloro che svolgono attività a contatto con detenuti problematici, è indispensabile per il successo del loro compito. È inoltre indicato che anche la selezione del personale idoneo è fondamentale per ottenere un buon esito. È importante che tale selezione sia effettuata con l'apporto del team multidisciplinare (MDT).

Secondo il manuale per la gestione dei detenuti ad alto rischio dell'Ufficio delle Nazioni Unite sulla droga e il crimine (UNODC), "le procedure di assunzione e selezione dovrebbero essere esplicite, trasparenti, scrupolosamente eque e non discriminatorie; dovrebbero basarsi sulle competenze, sulle capacità e sulle abilità dei candidati; e dovrebbero garantire che soltanto i soggetti in possesso delle giuste qualità siano selezionati per svolgere attività negli istituti penitenziari" (Atabay & Byans, 2016, p. 19) *(Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*. In riferimento alla selezione, il manuale enfatizza inoltre le diversità di genere, razza ed etnia, raccomandando di approfondire un impegno particolare nell'assunzione di personale rappresentativo dei vari gruppi di detenuti con cui svolge attività. Benché tali linee guida siano valide per l'assunzione nel servizio penitenziario in senso più ampio, esse devono essere applicate anche alla selezione del personale per i team più ristretti addetti alle unità discrete, spesso impiegati nella gestione dei detenuti problematici.

Per la selezione del personale che svolge attività a contatto con detenuti problematici sono raccomandati i seguenti standard minimi supplementari:

- I funzionari dovrebbero aver completato con successo la formazione di base e aver superato i test fisici necessari (il contenuto di tali test varia a seconda dei paesi);
- I funzionari dovrebbero essere in possesso di esperienza operativa pregressa che comprenda il contatto diretto con i detenuti, nonché di lavoro in team.

Le linee guida del Consiglio d'Europa (CdE) (Adams & Carr, 2019) suggeriscono che il processo di assunzione prenda in considerazione le capacità e i valori richiesti al personale che svolge attività in contesto penitenziario. Essi comprendono "motivazione, flessibilità, assertività, maturità, capacità di riflessione, integrità, capacità di lavorare in team e abilità sociali e comunicative" (Adams & Carr, 2019, p. 3). *(Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*

Poiché le attività a contatto con detenuti problematici sono considerate una competenza specialistica che necessita di un alto profilo delle qualità sopra indicate, si consiglia di servirsi di strumenti psicometrici per la valutazione dei candidati durante la fase di formazione specialistica, e di compiere decisioni sull'idoneità individuale allo svolgimento di attività a contatto con detenuti problematici sulla base di tali misurazioni, nonché della valutazione delle capacità dei partecipanti durante l'intera

formazione. Gli strumenti psicometrici dovrebbero essere selezionati in una prospettiva multidisciplinare; essi varieranno a livello internazionale a seconda della traduzione disponibile nella rispettiva lingua e di quali corrispondano alle pratiche ottimali di ciascun servizio.

## Considerazioni etiche specifiche

Nel contesto dei servizi penitenziari, il termine 'etica' si riferisce alla definizione e all'implementazione dei doveri professionali delle varie categorie di personale per garantire che ciascuna di esse svolga le rispettive attività in maniera appropriata. Tali regole e doveri proteggono sia il personale sia i detenuti e, mentre possono differire fra i vari paesi, alcuni aspetti dei codici etici sono tipicamente comuni dal momento che si basano sui testi giuridici internazionali ed europei oltre che nazionali.

Essi dovrebbero inoltre rispecchiare il Codice europeo di etica per il personale penitenziario del Consiglio d'Europa, in cui sono ricordati gli standard fondamentali per il trattamento dei detenuti:

- 1) Il personale penitenziario deve mantenere e promuovere elevati standard di onestà e integrità personali.
- 2) Il personale penitenziario deve impegnarsi a mantenere relazioni professionali positive con i detenuti e con i loro familiari.
- 3) Il personale penitenziario non deve permettere che i propri interessi privati, finanziari o di altro genere entrino in conflitto con la propria posizione. È responsabilità di ciascun membro del personale penitenziario evitare tali conflitti d'interesse e richiedere orientamento in caso di dubbi.
- 4) Il personale penitenziario deve opporsi a ogni forma di corruzione all'interno del servizio penitenziario. I suoi membri devono provvedere a informare i superiori e altri enti idonei di qualsiasi corruzione all'interno del servizio penitenziario (Consiglio d'Europa, 2011, p. 2).

Numerosi paesi hanno incorporato tali norme alle proprie regole penitenziarie nazionali e spesso è possibile riscontrare versioni parafrasate di quanto riportato sopra. Trattandosi di un'attività di natura altamente specialistica, è tuttavia presente una serie di altre fonti e norme applicabili all'istanza specifica del personale che svolge attività a contatto con i detenuti problematici. In aggiunta al codice etico generale del servizio, ciascuna amministrazione penitenziaria dovrebbe pertanto sviluppare un codice normativo dedicato al personale che svolge tale ruolo. Una chiara comprensione da parte del personale degli standard di comportamento professionale attesi

è in grado di ridurre gli eventi di negligenza che possono condurre a incidenti violenti. Le fonti di informazione sullo sviluppo di questo specifico codice comprendono il Manuale per la gestione dei detenuti ad alto rischio dell'UNODC (2016), Le Regole di Nelson Mandela (Nazioni Unite, 2015) e le Regole penitenziarie europee (Comitato dei ministri, 2006).

La regola 72.4 delle Regole penitenziarie europee conferma che "Il personale deve agire secondo elevati standard professionali e personali" (2006, p. 29) (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.) e nel commento si afferma che:

*Tale regola sottolinea il contesto etico della gestione penitenziaria. In assenza di un solido contesto etico, la situazione in cui a un gruppo di soggetti è conferito un potere considerevole su un altro può facilmente evolvere in un abuso di potere. Tale contesto etico non riguarda soltanto il comportamento dei singoli membri del personale nei confronti dei detenuti. I responsabili dei penitenziari e dei sistemi penitenziari devono possedere una visione chiara ed essere determinati a mantenere gli standard più elevati nella gestione penitenziaria. Le attività all'interno dei penitenziari richiedono pertanto una eccezionale combinazione di qualità personali e capacità tecniche. Il personale penitenziario necessita di qualità personali che permettano ai suoi membri di occuparsi di tutti i detenuti maniera imparziale,*



*umana e giusta (Comitato dei Ministri, 2006, p. 86). (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*

Un esempio della necessità di un codice etico specialistico per questa tipologia di personale è rappresentato dal riconoscimento dell'importanza della relazione che si instaura fra i funzionari penitenziari e i detenuti problematici. Tale relazione è fondamentale per realizzare i tre obiettivi descritti nell'introduzione.

La regola 74 delle Regole penitenziarie europee precisa che "Particolare attenzione deve essere dedicata alla gestione della relazione fra il personale penitenziario di prima linea e i detenuti affidati alle sue cure" (Comitato dei Ministri, 2006, p. 29) (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.) e nel commento è indicato che "Tale regola riguarda la relazione fra il personale penitenziario di prima linea e i detenuti affidati alle sue cure. Occorre dedicare particolare attenzione a tali membri del personale, a causa della dimensione umana del loro contatto con i detenuti" (2006, p. 87) (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.).

Tale affermazione sull'importanza delle capacità e dell'orientamento interpersonali è confermata nel Manuale per la gestione dei detenuti ad alto rischio dell'UNODC:

*Il personale dovrebbe sapere e comprendere le modalità attraverso cui il comportamento, la comunicazione e le capacità interpersonali influiscono sulle aspettative dei soggetti. Esso dovrebbe essere consapevole delle barriere che possono interferire con la comunicazione, nonché di come sia interpretato il proprio comportamento non verbale nel corso delle comunicazioni con i detenuti. La comunicazione, verbale e non, è un processo bidirezionale. Il comportamento del personale penitenziario può influire sulle aspettative dei soggetti e dei gruppi in modo sia positivo sia negativo. Varie forme di comunicazione non verbale possono avere un impatto: ad esempio, l'esagerazione della gestualità manuale o*

*l'invasione dell'altrui spazio personale può aggravare la situazione. Benché non possa sempre superare le barriere, il personale può ridurre il loro effetto. Il comportamento è in grado di prevenire il conflitto all'interno dell'istituto penitenziario (Atabay & Bryans, 2016, p. 27) (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.).*

Tali aspetti possono costituire inserimenti fondamentali in un codice etico specialistico, affinché i funzionari comprendano che è loro richiesto di modificare le proprie modalità comunicative alla personalità del detenuto con l'obiettivo di sviluppare una relazione costruttiva.

All'assegnazione del primo incarico nell'amministrazione penitenziaria, il funzionario dovrebbe prestare giuramento. Tale giuramento consiste nell'assunzione di un solenne impegno a conformarsi alle regole etiche in relazione alla missione dell'agente. Ciò che conta in tale contesto è la natura del testo e/o delle missioni assegnate al funzionario pubblico su cui egli presta giuramento. Tale atto dovrebbe essere svolto in presenza dell'autorità giudiziaria del paese con giurisdizione sul luogo di lavoro dell'agente.

## Sviluppo e valutazione della formazione

In fase di sviluppo dei programmi di formazione rivolti al personale incaricato della gestione dei detenuti problematici, sarebbe opportuno consultare i professionisti con competenze o esperienza attinenti per assicurarsi che i moduli aderiscano alle pratiche ottimali di ciascuna area. I programmi di formazione dovrebbero essere valutati con regolarità mediante feedback espressi dai facilitatori e dai partecipanti della formazione stessa. I programmi dovrebbero essere continuamente aggiornati in modo da incorporare i feedback utili, la ricerca emergente e le pratiche ottimali. La valutazione della formazione dovrebbe inoltre migliorare le pratiche e le procedure professionali.

## Formazione continua

La formazione è fondamentale per tutti i funzionari penitenziari che svolgono attività in contesto penitenziario, e in particolare per i soggetti a contatto con detenuti ad alto rischio, fra i quali alcuni possono essere manipolatori, combattivi, aggressivi o minacciosi. Per lavorare in tale ambiente ad alto rischio, il personale penitenziario ha bisogno di una formazione adatta relativa ai principi che dovrebbero sottostare alle sue attività e alle necessarie capacità tecniche e umane (Coyle & Fair, 2018).

La regola 75 delle norme minime standard delle Nazioni Unite (NU) per il trattamento dei prigionieri (regole di Nelson Mandela) dichiara che:

- 1) L'intero personale penitenziario deve essere in possesso di un livello educativo adeguato e ai suoi membri saranno forniti l'abilità e gli strumenti per svolgere i propri doveri in modo professionale
- 2) 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
- 3) L'amministrazione penitenziaria è tenuta a garantire l'erogazione continua di corsi di formazione sul lavoro con l'obiettivo di mantenere e migliorare le conoscenze e le capacità professionali del personale dopo l'ingresso in servizio e nel corso della carriera (Nazioni Unite, 2015, p. 23).

La regola 76 dichiara che: (2) "Il personale penitenziario incaricato delle attività con determinate categorie di detenuti o assegnato ad altre funzioni specializzate deve ricevere una formazione che si concentri sui rispettivi compiti" (2015, p. 23) *(Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*.

Nel suo Manuale per la gestione dei detenuti ad alto rischio (articolo 1.8.), l'UNODC indica inoltre che occorre una "formazione speciale per svolgere attività a contatto con detenuti ad alto rischio" (UNODC, 2016, p. 15) *(Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*. Considerati i rischi implicati e le particolari difficoltà legate a tale contesto, la formazione supplementare e continua è pertanto necessaria per questa categoria di personale.

## Salute mentale

**I funzionari che svolgono con regolarità attività a contatto con detenuti problematici (ad alto rischio o violenti) sono più esposti a maggiori livelli di stress; essi sono soggetti a un rischio più elevato di sviluppare esaurimento e disturbi da stress post-traumatico in seguito a incidenti violenti e altri problemi interessanti la salute mentale. È pertanto indispensabile prestare particolare attenzione a educare i funzionari penitenziari alla gestione della propria salute mentale.**

Come indicato in precedenza, la regola 75, articolo 3. delle regole di Mandela, precisa che "l'amministrazione penitenziaria è tenuta a garantire l'erogazione continua di corsi di formazione durante il servizio con l'obiettivo di mantenere e migliorare le conoscenze e le capacità professionali del personale dopo l'ingresso in servizio e nel corso della carriera" (Nazioni Unite, 2015, p. 23) *(Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*.

Questo concetto è riportato anche dall'UNODC all'articolo 2.8 del suo Manuale per la gestione dei detenuti ad alto rischio: "La formazione continua del personale che svolge attività a contatto con detenuti ad alto rischio può presentare il vantaggio aggiuntivo per i suoi partecipanti di sospendere provvisoriamente lo stress delle attività quotidiane e di riflettere sul proprio ruolo e sulle proprie difficoltà" (Atabay & Bryans, 2016, p. 31) *(Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.)*. Al fine di garantire un buono stato di salute mentale, nello stesso articolo si suggerisce di offrire quanto segue:

- Corsi di formazione continua per mantenere e migliorare le conoscenze e le capacità professionali (lezioni di formazione e riduzione dello stress per aiutare il personale a gestire l'ambiente lavorativo);
- Sessioni di supervisione periodiche individuali e di gruppo;
- Rotazione delle mansioni e dei compiti all'interno dell'unità o del penitenziario, rotazione periodica all'esterno dell'unità o della struttura;
- Sostegno reciproco;
- Sessioni di counseling riservate a disposizione del personale interessato da problemi di salute mentale, soggetto a stress o affetto da disturbi da stress post-traumatico in seguito al verificarsi di un incidente nel penitenziario.

## Approccio consapevole della dimensione traumatica

**Gli approcci alla detenzione consapevoli della dimensione traumatica si basano su due elementi; il riconoscimento che all'interno dei penitenziari i soggetti sono spesso traumatizzati e che il personale che svolge attività in tali strutture può subire traumi a causa del proprio lavoro. Tali considerazioni si dimostrano particolarmente importanti in caso di attività a contatto con detenuti problematici, poiché in questo gruppo il tenore di traumi e di disturbi della salute mentale è più elevato rispetto a quello riscontrato nella popolazione penitenziaria generale.**

Negli istituti penitenziari è di fondamentale importanza riconoscere e comprendere del ruolo giocato dal trauma nel percorso che ha condotto i soggetti all'incarcerazione e il ruolo che quest'ultima può rappresentare nella perpetuazione del trauma. A causa dei problemi comportamentali che genera, l'effetto del trauma grava il personale addetto al servizio penitenziario, i detenuti, le loro famiglie e le loro comunità di un pesante onere. Al fine di riabilitare i detenuti, proteggere il personale addetto al servizio penitenziario da lesioni fisiche ed emotive nonché ridurre il rischio di recidiva in seguito al rilascio, si suggerisce di sviluppare una formazione di base in materia di detenzione consapevole della dimensione traumatica.

Gli standard minimi della formazione a un approccio consapevole della dimensione traumatica dovrebbero comprendere un certo numero di elementi:

- La comprensione dell'impatto del trauma sul percorso dei soggetti verso la criminalità, compreso quello delle esperienze infantili sfavorevoli (ACE);
- La comprensione della potenziale esacerbazione del trauma e di altri problemi di salute mentale provocata dal passaggio all'interno del sistema di giustizia penale;
- La comprensione dell'esposizione del personale penitenziario a frequenti traumi a causa delle attività a contatto con i detenuti problematici, e informazioni relative all'accesso all'assistenza in tali eventualità.

## Comunicazione e interazione con i detenuti e con gli altri

Le norme minime standard delle Nazioni Unite per il trattamento dei prigionieri (regole di Nelson Mandela), in particolare nell'articolo 77, dichiarano che "Il personale penitenziario deve sempre comportarsi e svolgere il proprio dovere in modo da esercitare un'influenza positiva sui detenuti fornendo loro un buon esempio ed esigendo il loro rispetto" (Nazioni unite, 2015, p. 23) (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*). Nell'articolo 7 del codice di condotta delle Nazioni Unite per i funzionari incaricati dell'applicazione della legge è indicato che "I funzionari incaricati dell'applicazione della legge non devono commettere alcun atto di corruzione. Devono inoltre contrastare e combattere vigorosamente tutti gli atti di tal genere" (Nazioni Unite, 1979, p. 3) (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*). Occorre pertanto che il codice etico di ciascun paese affermi che il personale penitenziario deve mantenere elevati standard di rettitudine e integrità personale, in particolare nelle interazioni con i detenuti problematici. I funzionari devono astenersi da qualsiasi azione, dichiarazione o atto scritto che possa mettere a repentaglio la sicurezza e l'ordine degli istituti e dei servizi. Il personale dell'amministrazione penitenziaria è tenuto come minimo a rispettare, aiutare e assistere i colleghi e i detenuti affidati alla sua custodia.

Nell'articolo 54 delle norme minime standard per il trattamento dei prigionieri adottate dal primo congresso delle Nazioni Unite in materia di prevenzione della criminalità e trattamento degli autori di reato (1955) si dichiara che:

- 1) I funzionari degli istituti non devono servirsi della forza per relazionarsi con i detenuti, salvo per ragioni di autodifesa e in caso di tentativi di evasione, o di fronte a resistenza attiva o passiva a ordini basati sulla legge o sui regolamenti. I funzionari che ricorrono alla forza non devono servirsene più di quanto strettamente indispensabile e devono riferire immediatamente l'incidente al direttore dell'istituto.
- 2) I funzionari penitenziari devono ricevere una formazione fisica speciale che permetta loro di immobilizzare i detenuti aggressivi.
- 3) Ad eccezione di circostanze speciali, il personale che nell'adempimento dei propri doveri si trova a diretto contatto con i detenuti non deve essere armato. Il personale non dovrebbe inoltre essere provvisto di armi in alcuna circostanza, a meno che non abbia ricevuto una formazione sul loro impiego (Nazioni Unite, 1955, p. 8) (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*).

Attraverso la formazione, ciascun paese e organizzazione dovrebbe rafforzare il concetto che i funzionari penitenziari sono autorizzati a servirsi della forza soltanto per ragioni di autodifesa o in caso di tentativi di evasione, o di fronte a resistenza a un ordine previsto dalla legge o dal regolamento. L'ultimo caso è giustificato quando sono necessari sicurezza e ordine o quando la sicurezza di un soggetto è minacciata. È indispensabile che il personale penitenziario possieda le capacità comunicative, relazionali e fisiche necessarie alla gestione dei detenuti aggressivi. Questo fatto è per giunta confermato dalla raccomandazione n. R (82) 17 del Comitato dei Ministri del CdE agli Stati membri sulla custodia e il trattamento dei detenuti pericolosi: "9. Garantire, laddove presenti, che le unità di sicurezza rafforzata dispongano di un numero appropriato di posti, di membri del personale e di tutte le infrastrutture necessarie; 10. fornire una formazione idonea a tutto il personale coinvolto nella custodia e nel trattamento dei detenuti pericolosi" (Comitato dei Ministri, 1982) (*Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.*).

Benché possa affrontare argomenti molto espliciti come l'etica e i valori, il quadro legale e gli obiettivi del servizio, la cura

delle persone, le relazioni e le pratiche professionali, la formazione non dovrebbe limitarsi esclusivamente all'acquisizione di nozioni. Sebbene sia complicato da valutare, la formazione dovrebbe contribuire a rafforzare le capacità analitiche e decisionali dei funzionari e, ancora più importante, la loro fiducia nel proprio giudizio. Sono tali capacità a permettere loro di misurare le difficoltà di ciascuna situazione professionale esperita, di prendere in considerazione vari fattori di rischio e di rispondere in modo coerente e appropriato.

Come indicato nel manuale per la gestione dei detenuti ad alto rischio pubblicato dall'UNODC:

*I detenuti possono tentare di compromettere la professionalità del personale e cercare di approfittare dei suoi membri più deboli affinché forniscano loro beni illeciti, prestino assistenza in un tentativo di evasione o fungano da tramite con i gruppi criminali al di fuori del penitenziario. Pertanto, il personale penitenziario deve sempre soddisfare elevati standard di comportamento personale e professionale. I suoi membri dovrebbero sempre svolgere i propri doveri con lealtà, coscienziosità, onestà e integrità. Il personale dovrebbe trattare con gentilezza, ragionevolezza ed equità tutti i detenuti, i colleghi e il pubblico. I suoi membri dovrebbero trattare le persone con dignità e rispetto. Tutto il personale dovrebbe conformarsi alle politiche e alle procedure. I dirigenti dovrebbero garantire il mantenimento degli standard di comportamento e condotta. Il personale dovrebbe essere responsabilizzato nonché assumersi la responsabilità delle proprie azioni (Atabay & Bryans, 2016, p. 26) (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.).*

Attraverso la formazione i funzionari dovrebbero essere incoraggiati ad assumersi le proprie responsabilità ed essere responsabilizzati in merito al proprio comportamento professionale. Per realizzare tale obiettivo occorre che la formazione fornisca un elevato livello di capacità interpersonali per la gestione dei conflitti, nonché il tempo necessario affinché i superiori conoscano il personale.

## Accreditamento dei formatori

La gestione dei detenuti problematici presenta difficoltà significative per le autorità penitenziarie. Al fine di gestire i detenuti problematici in modo sicuro e protetto rispettando al tempo stesso i loro diritti umani fondamentali, le Accademie di formazione penitenziaria devono assicurarsi che il personale selezionato per svolgere attività a contatto con tali detenuti si avvantaggi di un curriculum formativo olistico e personalizzato, informato alle pratiche ottimali nazionali e internazionali (Adams & Carr, 2019). Le singole giurisdizioni devono garantire che questo genere di formazione faccia parte di un programma specifico concepito insieme alle autorità penitenziarie e a esse rivolto, somministrato in seguito a destinatari come funzionari penitenziari che svolgono attività a contatto con i detenuti problematici e/o in altri settori di specializzazione.

Per ottenere un servizio di livello elevato occorre sviluppare misure e politiche di protezione e una formazione specialistica informate alla ricerca e alle pratiche ottimali nazionali e internazionali, destinate ai funzionari penitenziari incaricati della gestione dei detenuti problematici. Tali pacchetti di formazione dovrebbero essere concepiti appositamente per offrire al personale coinvolto in attività a contatto con questo gruppo di prigionieri le conoscenze, le capacità e le abilità operative necessarie a permettere lo svolgimento di attività in un ambiente altamente fisico e personalmente difficoltoso. Il curriculum formativo dovrebbe inoltre fornire ai funzionari penitenziari le capacità psicologiche necessarie alla comprensione del comportamento violento, delle sue radici e dei suoi effetti, nonché alla gestione dei rischi presentati da questo gruppo di detenuti e alla riduzione del loro comportamento violento al fine di reintegrarli nella popolazione penitenziaria generale (Atabay & Bryans, 2016).

Il personale incaricato dell'erogazione dei moduli di formazione specialistici attinenti all'ambito penitenziario dovrebbe essere composto da tecnici qualificati ed esperti, tutor operativi e di sicurezza, formatori e istruttori, accreditati dall'Accademia di formazione penitenziaria di ciascuna giurisdizione nonché da altri enti professionali internazionali analoghi. Tale categoria dovrebbe comprendere esperti di misure di controllo e immobilizzazione, tecniche di intervento, sicurezza dinamica e abilità penitenziaria, specialisti amministrativi e informatici, e così via. Altri moduli come

quelli relativi alla giurisprudenza e allo stato di diritto, ai diritti umani, alla psicologia e così via, dovrebbero essere erogati da tutor qualificati di istituti di educazione superiore (istituti educativi/universitari di terzo livello) accreditati in conformità con il quadro nazionale e internazionale (Adams & Carr, 2019).



## Valutazione del rischio e gestione dei detenuti problematici

Le pratiche ottimali internazionali indicano che il metodo migliore per gestire i detenuti problematici consiste nell'adozione di un approccio al rischio olistico e multidisciplinare che coinvolga la direzione e i funzionari penitenziari, un team di psicologi, professionisti sanitari e della salute mentale, l'educazione, il cappellanato e così via (Atabay & Bryans, 2016). I membri del team multidisciplinare dovrebbero incontrarsi periodicamente e ciascuno di essi dovrebbe contribuire con le informazioni attinenti al proprio ruolo, volte a informare il processo decisionale relativo al piano di rischio, di cura e di gestione di ciascun detenuto. L'obiettivo di tali incontri consiste nell'assicurare che i mutamenti chiave nella rischiosità e/o nel comportamento dei detenuti siano oggetto di discussione collettiva, che si assumano decisioni valide e che i detenuti siano informati in merito a tali decisioni e a che cosa comportino per la loro gestione futura. Tali riunioni sono inoltre concepite per favorire il miglioramento della comunicazione e la coerenza dell'approccio, e servono a supportare l'intero team multidisciplinare nonché i detenuti stessi in relazione alla loro cura. Considerato che i funzionari penitenziari sono incaricati della gestione quotidiana dei detenuti, il loro ruolo di prima linea all'interno del team multidisciplinare non deve essere sottovalutato.

Per aiutare a determinare le disposizioni del regime per i detenuti problematici, i funzionari penitenziari che svolgono le proprie attività a contatto con questo particolare gruppo di detenuti dovrebbero ricevere una formazione attinente alla valutazione e alla gestione del rischio. I moduli di formazione dovrebbero comprendere le modalità di impiego delle informazioni operative e di sicurezza per valutare il livello di rischio individuale di violenza nei confronti del personale, degli altri detenuti e dell'ordine, e applicare tali conoscenze per informare le decisioni relative alla misura del personale necessario alla gestione dei detenuti, ai loro accessi per le visite, alle attività, agli spostamenti e alle associazioni interni, alle scorte, nonché alla risposta ottimale in caso di mutamenti dinamici inattesi nel comportamento e nella rischiosità del prigioniero.

In aggiunta alla formazione relativa alla valutazione dei rischi operativi e di sicurezza, i funzionari penitenziari dovrebbero ricevere l'apporto di una formazione psicologica che permetta loro di comprendere lo sviluppo storico dei detenuti e il loro percorso violento, nonché una formazione in merito alla considerazione formale del rischio di lesività dei detenuti nei

propri e altri confronti (detta formulazione). A quel punto, i funzionari penitenziari sono in grado di incorporare informazioni, orientamento e obiettivi volti a massimizzare la qualità della vita dei detenuti, nonché a mantenere legami appropriati con le fonti esterne di supporto (relazioni prosociali) e ad assistere i detenuti nel loro compito di sviluppare i piani di cura e gestione individuali (Coyle & Fair, 2018).

## Uguaglianza, diversità e inclusione

La promozione di uguaglianza, diversità e inclusione all'interno degli istituti penitenziari costituisce un obbligo non soltanto morale ma anche legale. Le autorità penitenziarie hanno la responsabilità di accertarsi che non abbia luogo alcuna discriminazione sulla base del genere, della razza, dell'etnia o della religione sia fra il personale sia fra i detenuti. Tale fenomeno comprende anche la discriminazione organizzativa e quella messa in atto dai singoli soggetti. L'uguaglianza, la diversità e l'inclusione sono sancite da documenti di giurisprudenza e orientamento internazionali come la Dichiarazione universale dei diritti umani (Nazioni Unite, 1948/2015), le linee guida del Consiglio d'Europa concernenti l'assunzione, la selezione, istruzione, la formazione e l'aggiornamento professionale del personale del servizio penitenziario e di libertà vigilata (Consiglio d'Europa, 2019), il Patto internazionale sui diritti civili e politici (Nazioni Unite, 1966) e le Norme minime standard per il trattamento dei prigionieri (Nazioni Unite, 2015).

L'articolo 14 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo e le Regole penitenziarie europee sottolineano che:

*[Non] deve aver luogo alcuna discriminazione fondata su genere, razza, colore della pelle, lingua, religione, opinioni politiche o di altra natura, origine nazionale o sociale, appartenenza a una minoranza nazionale, proprietà, nascita o altra condizione. Deve essere tenuto conto della diversità e delle differenti esigenze individuali dei detenuti". Le linee guida del Consiglio d'Europa rispecchiano tale affermazione, includendo la sensibilità nei confronti del genere e le pratiche antidiscriminatorie sotto forma di elementi chiave della formazione del personale. È opportuno che il personale impegnato in attività a contatto con detenuti problematici riceva una formazione supplementare in materia di diversità, che prenda in considerazione le minoranze più rappresentate nei rispettivi paesi e nelle rispettive culture, nonché*

*quelle soggette a maggiori discriminazioni (Corte europea dei diritti dell'uomo, 2010, p. 13) (Citazione tradotta dalla lingua originale, n.d.t.).*

## Formazione in materia di sicurezza

Il mantenimento di un corretto equilibrio fra misure e obblighi di sicurezza sanciti dal diritto internazionale, in particolare dai documenti relativi ai diritti umani fondamentali dei detenuti e al trattamento nell'ambito della detenzione in custodia, può rappresentare una sfida per le autorità penitenziarie alla cui gestione sono affidati detenuti problematici a causa del loro comportamento violento e distruttivo (Coyle & Fair, 2018). Per raggiungere tale obiettivo è opportuno mantenere un corretto equilibrio fra la sicurezza fisica, procedurale e dinamica in relazione a tutti i detenuti, compresi i soggetti problematici o violenti e di indole distruttiva. Per ottenere un servizio di livello elevato occorre inoltre sviluppare misure e politiche di protezione e una formazione specialistica informate alle pratiche ottimali nazionali e internazionali, destinate ai funzionari penitenziari incaricati della gestione dei detenuti problematici (Adams & Carr, 2019).

Come indicato in precedenza, al fine di gestire i detenuti problematici in modo sicuro e protetto rispettando al tempo stesso i loro diritti umani fondamentali, le Accademie di formazione penitenziaria devono assicurarsi che il personale selezionato per svolgere attività a contatto con questo gruppo di detenuti si avvantaggi di un curriculum formativo olistico e personalizzato. Al fine di salvaguardare sia il personale penitenziario sia i detenuti, le singole giurisdizioni devono garantire che i funzionari penitenziari impegnati in attività con detenuti problematici ricevano una formazione di livello avanzato (comprensiva di moduli relativi alla sicurezza) in aggiunta alla formazione di base rivolta a tutti i funzionari penitenziari.

Il curriculum formativo in materia di sicurezza dovrebbe essere concepito appositamente per fornire al personale che svolge attività con questo gruppo di detenuti le conoscenze, le competenze e le abilità operative necessarie alla comprensione del comportamento violento e alla gestione in sicurezza dei detenuti problematici, che permettano ai suoi membri di operare efficacemente in un ambiente altamente fisico e personalmente difficoltoso (Atabay & Bryans, 2016). Tali moduli devono essere erogati da tecnici qualificati ed esperti, tutor operativi e di sicurezza, formatori e istruttori accreditati dall'Accademia di formazione penitenziaria di ciascuna giurisdizione nonché da altri enti professionali internazionali analoghi. Fra queste categorie dovrebbero essere inclusi esperti di tecniche di controllo e immobilizzazione e di

intervento, di sicurezza procedurale e dinamica, nonché specialisti di legislazione e stato di diritto, di diritti umani e così via (Adams & Carr, 2019).

### **Moduli di formazione in materia di sicurezza consigliati**

#### **Utilizzo della sicurezza fisica**

Il curriculum di formazione in materia di sicurezza deve comprendere moduli di formazione sull'impiego di ausili di sicurezza fisica come serrature, sistemi di allarme, metal detector e macchinari ai raggi X, trasmettenti radio, armi da fuoco (ove applicabile), telecamere a circuito chiuso e videocamere indossabili (BWC) e così via, nonché sull'uso di strumenti di sicurezza fisica come le catene e le manette (Comitato dei Ministri, 2006, pp. 27 - 28).

#### **Sicurezza procedurale**

La formazione in materia di sicurezza deve includere moduli concernenti le modalità di impiego di politiche, procedure e misure di protezione, nonché delle informazioni operative e di sicurezza, per gestire i detenuti che presentano un rischio elevato di violenza nei confronti del personale o di altri detenuti e per il buon ordine. I dirigenti del penitenziario/dell'unità saranno a quel punto in grado di applicare tali conoscenze per informare le decisioni relative alla misura del personale necessario alla gestione dei detenuti, ai loro accessi per le visite, alle attività, agli spostamenti e alle associazioni interni, alle

scorte, nonché alla risposta ottimale in caso di mutamenti dinamici inattesi nel comportamento e nella rischiosità del prigioniero (Atabay & Bryans, 2016).

Le procedure operative e di sicurezza possono coprire numerosi aspetti delle attività relative alla sicurezza, e le buone pratiche suggeriscono che il personale incaricato della gestione dei detenuti problematici debba ricevere una formazione che comprenda i seguenti temi:

- a) Perquisizione (personale e della cella/ dei beni); rendicontazione degli elementi rischiosi;
- b) Monitoraggio dei detenuti;
- c) Valutazione e classificazione dei detenuti;
- d) Monitoraggio dei contatti dei detenuti con il mondo esterno (telefono, posta elettronica, visite e così via);
- e) Comunicazioni e sorveglianza (trasmittenti radio, telecamere a circuito chiuso, videocamere indossabili); e
- f) Raccolta informazioni e sistemi di intelligence per la sicurezza.

### **Sicurezza dinamica e procedure di controllo e immobilizzazione**

La formazione in materia di sicurezza deve inoltre comprendere dei moduli relativi alla sicurezza dinamica e alle tecniche avanzate di controllo e immobilizzazione. Ove possibile, tali moduli dovrebbero combinare la formazione pratica con degli esercizi di simulazione che riproducano incidenti/eventi reali in cui sono coinvolti detenuti problematici al fine di migliorare le capacità operative dei funzionari incaricati della gestione di questo particolare gruppo di detenuti. Le organizzazioni dovrebbero prendere in considerazione il suggerimento secondo cui il personale incaricato della gestione dei detenuti problematici dovrebbe ricevere una formazione relativa ai seguenti temi:

- a) Diritti umani e impiego della forza
- b) Risoluzione e tecniche di disimpegno del conflitto
- c) Formazione per il primo intervento (incidenti, antincendio e così via)
- d) Tecniche di controllo e immobilizzazione (impiego di ausili e strumenti di sicurezza, applicazione e rimozione delle manette, scorta, affrontare detenuti violenti armati e disarmati, intervento in qualità di membri di un team e così via)

## Conclusione

**L'obiettivo di questa guida agli standard minimi consiste nell'accrescimento della capacità di ciascuna amministrazione penitenziaria europea di migliorare la formazione destinata ai funzionari che svolgono attività a contatto con i detenuti problematici. La migliore comprensione di che cosa costituisca gli standard minimi da raggiungere sarà in grado di migliorare le prestazioni del personale e permetterà al servizio penitenziario di svolgere meglio la sua duplice missione di sicurezza pubblica e di riabilitazione dei detenuti violenti. Essa mira a fornire dei punti di riferimento professionali basati sui testi internazionali e sulle Regole penitenziarie europee nonché sui dati prodotti dalla ricerca.**

Essa attinge inoltre a numerosi successi metodologici già implementati in alcuni paesi. Questo si traduce nella necessità di acquisire la conoscenza del quadro legislativo e normativo, rispettare l'etica, stabilire una relazione positiva volta a ottenere un posizionamento professionale appropriato, rispettare le procedure di sicurezza, adottare un approccio multidisciplinare, padroneggiare gli strumenti di valutazione per sviluppare un piano di supporto del detenuto e cure appropriate per il soggetto tramite la conoscenza dei meccanismi biologici, psicologici e sociali.

Per garantire simili competenze sul lungo termine all'interno di tali unità, il gruppo di esperti crede che sia indispensabile che il personale abbia la possibilità di essere accompagnato, a seconda del paese, da uno psicologo o uno specialista della supervisione. Tale supervisione permetterà agli agenti di liberarsi delle eventuali difficoltà della cura dei detenuti, ma anche di definire specifici metodi di cura in caso di difficoltà. In questo senso, quando può costituire una chiave per il successo della cura, il supporto psicologico di cui si avvale il personale che svolge attività in tali particolari unità rende possibile una riflessione approfondita sulle proprie interazioni con i detenuti. Gli esperti sottolineano inoltre che tale supporto al personale è fondamentale a causa dell'esposizione dei suoi membri a situazioni complesse e stressanti. Questo fattore deve essere pertanto tenuto in considerazione in fase di formazione del personale, ed è stato anche ricordato dalle Nazioni Unite.

L'articolo 75 delle Norme minime standard delle Nazioni Unite per il trattamento dei prigionieri (regole di Nelson Mandela) afferma che la formazione del personale che svolge attività a contatto con i detenuti ad alto rischio durante il servizio può presentare il vantaggio aggiuntivo di permettere ai suoi partecipanti di liberarsi dallo stress delle attività quotidiane e di riflettere sul proprio ruolo e sulle proprie difficoltà (Nazioni Unite, 2015, p. 23).

I funzionari che svolgono con regolarità attività a contatto con detenuti problematici (ad alto rischio o violenti) sono più vulnerabili in quanto sono esposti a maggiori livelli di stress e sono soggetti a un rischio più elevato di sviluppare un esaurimento. Per comprendere meglio le proprie attività quotidiane è importante che il personale sia consapevole dei propri limiti, delle proprie responsabilità e del proprio ruolo all'interno del team multidisciplinare.

Considerate le qualità richieste, tali standard evidenziano che ciascun paese deve garantire assunzioni di qualità, prima della formazione, tenendo conto dell'esperienza professionale dimostrata, delle caratteristiche fisiche e psicologiche necessarie a svolgere attività a contatto con detenuti problematici e della capacità di lavorare all'interno di un team nel rispetto dei compiti dei colleghi. La chiave per il successo risiede inoltre nelle unità specifiche per la cura dei soggetti detenuti con apposito personale sottoposto a un rigoroso monitoraggio.

Per questa ragione al termine della formazione occorre offrire continue opportunità di sviluppo professionale per consentire ai membri del personale di perfezionare le proprie conoscenze professionali e approfondire la conoscenza di sé stessi. Ciascun paese deve formalizzare tali opportunità in vista del benessere professionale del personale e per garantire la qualità del servizio. Apprendere il mestiere non è più sufficiente, bisogna anche imparare a viverlo.

## Abbreviazioni

<b>ACEs</b>	Esperienze infantili sfavorevoli (Adverse Childhood Experiences)
<b>BWCs</b>	Videocamere industriali (Body-Worn Cameras)
<b>CdE</b>	Consiglio d'Europa
<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>MDT</b>	Team multidisciplinare (Multi-Disciplinary Team)
<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
<b>UNODC</b>	Ufficio delle Nazioni Unite sulla droga e il crimine (United Nations Office on Drugs and Crime)

## 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/2PW5zml>

Atabay, T. & Byans, S. (2016). *Handbook on the Management of High-Risk Prisoners (Manuale per la gestione dei detenuti ad alto rischio)*. In *Unodc*. Ufficio delle Nazioni Unite. <https://bit.ly/38F2zBY>

Comitato dei Ministri. (1982). *Recommendation No. R (82) 17 of the Committee of Ministers to Member States Concerning Custody and Treatment of Dangerous Prisoners (Raccomandazione n. R (82) 17 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulla custodia e il trattamento dei detenuti pericolosi)*. Consiglio d'Europa. <https://bit.ly/30JhK8B>

Comitato dei Ministri. (2006). *Regole penitenziarie europee*. Consiglio d'Europa. <https://bit.ly/3tiluu2>

Consiglio d'Europa. (2011). *European Code of Ethics for Prison Staff (Codice europeo di etica per il personale penitenziario)*. Centro internazionale di studi penitenziari. <https://bit.ly/2OuWoJy>

Consiglio d'Europa (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)*. Comitato europeo per i problemi della criminalità. <https://bit.ly/2PW5zml>

Coyle, A. & Fair, H. (2018). *A Human Rights Approach to Prison Management – Handbook for Prison Staff (Un approccio alla gestione degli istituti penitenziari basato sui diritti umani: manuale per il personale penitenziario)*, Istituto di ricerca delle politiche criminali, Birkbeck, Università di Londra, Regno Unito. Tratto da: <https://bit.ly/3qP82wb>

Corte europea dei diritti dell'uomo (2010). *Convenzione europea dei diritti dell'uomo*. Consiglio d'Europa. <https://bit.ly/38AU5Gr>

Nazioni Unite (1955). *Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Adopted by the First United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, held at Geneva in 1955, and approved by the Economic and Social Council by its resolutions 663 C (XXIV) of 31 July 1957 and 2076 (LXII) of 13 May 1977 PRELIMINARY OBSERVATIONS (Norme minime standard per il trattamento dei prigionieri adottate dal primo congresso delle Nazioni Unite in materia di prevenzione della criminalità e trattamento degli autori di reato, tenutosi a Ginevra nel 1955 e approvato dal Consiglio economico e sociale tramite le risoluzioni 663 C (XXIV) del 31 luglio 1957 e 2076 (LXII) del 13*

maggio 1977 OSSERVAZIONI PRELIMINARI).  
<https://bit.ly/3b0aMpf>

Nazioni Unite (1966). *International Covenant on Civil and Political Rights (Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici)*. OHCHR.  
<https://bit.ly/3bLBWgh>

Nazioni Unite (1979). *Code of Conduct for Law Enforcement Officials (Codice di condotta per i funzionari incaricati di applicare la legge)* (pp. 1-4). <https://bit.ly/2Q3VHHM>

Nazioni Unite (2015). *Dichiarazione universale dei diritti umani*. <https://bit.ly/3rSpFFY>  
(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 sulla droga e il crimine. <https://bit.ly/3vp7PTR>





### 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



Seirbhís Phríosúin  
na hÉireann  
Irish Prison Service



  
MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

  
École nationale  
d'administration  
pénitentiaire



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