

Le medesime tematiche sono programmate nel corso della formazione iniziale che riguarda 82 funzionari neo assunti del D.A.P. e del D.G.M.C, tra i quali, Funzionari dell'Organizzazione e delle Relazioni, Funzionari Contabili e Funzionari della professionalità giuridico pedagogica, la cui iniziativa ha visto l'esordio lo scorso 2 ottobre 2017, e terminerà nel mese di febbraio 2018.

A ciò deve aggiungersi la formazione obbligatoria svolta in materia dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione in continua interlocuzione con la Direzione generale della formazione. Ai corsi programmati sull'attuazione della normativa di prevenzione della corruzione sono stati inviati funzionari e dirigenti dell'amministrazione.

Particolare rilevanza assumono le iniziative relative all'area "contratti pubblici". Gli uffici preposti, propongono per ogni fase contrattuale - dalla programmazione all'esecuzione - misure idonee al contrasto ed alla prevenzione della corruzione attraverso la puntuale applicazione della normativa di settore e, in particolare, del codice degli appalti pubblici di cui al d.lgs. 50/2016, delle parti del Regolamento di attuazione del codice dei contratti di cui al DPR 207/2010 ancora vigenti, delle circolari attuative dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e quelle del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. Le procedure di approvvigionamento espletate sia in sede centrale che in sede periferica, sono pubblicate sul sito istituzionale con indicazione degli importi, delle modalità di affidamento, dei nominativi degli appaltatori e di tutti i dati previsti sia dal d.lgs. 33/2013 sia, in particolare, dall'art. 29 del codice dei contratti, rubricato, appunto, "*Principi in materia di trasparenza*". Come è noto, infatti, la "trasparenza" deve essere considerata la principale misura di prevenzione ed è trasversale a tutte le fasi del "contratto pubblico". Ulteriore misura trasversale adottata è stata la cd "segregazione delle funzioni" auspicata dall'ANAC qualora non sia possibile ricorrere alla misura della rotazione ordinaria del personale o in aggiunta a tale criterio; infatti, data la difficoltà di applicare la misura della rotazione senza determinare inefficienze e/o malfunzionamenti, sono state articolate con provvedimento interno, le competenze del personale, suddividendo le funzioni di chi espleta la procedura di gara da chi programma l'affidamento di beni, servizi e lavori e, successivamente alla gara, ne gestisce l'esecuzione e di conseguenza il relativo capitolo di bilancio.

Pur non essendo in corso "patti di integrità o protocolli di legalità", sono state inserite nella documentazione di gara e, successivamente, nella stipula del contratto, specifiche dichiarazioni in merito al rispetto di alcune clausole che tendono ad assicurare dei comportamenti da parte dell'appaltatore finalizzati a prevenire fenomeni di corruzione e a

valorizzare condotte eticamente adeguate per i concorrenti e per il personale aziendale impiegato ad ogni livello nell'espletamento delle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato<sup>20</sup>. Altra misura anticorruzione adottata dall'Amministrazione riguarda la dichiarazione da parte delle imprese in merito al “*pantouflage*” o “*revolving door*”; infatti, richiedendo in sede di presentazione offerta la compilazione del DGUE (Documento di Gara Unico Europeo), gli operatori economici sono tenuti a comunicare se abbiano concluso contratti di lavoro (subordinato o autonomo o qualsiasi genere di attribuzione incarichi) con ex dipendenti della stazione appaltante che abbiano cessato il loro rapporto di lavoro da meno di tre anni e che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stazione appaltante nei confronti dello stesso operatore. Infine, in sede di nomina delle commissioni aggiudicatrici è stato inserito in ottemperanza alle disposizioni previste negli artt. 35 bis del d.lgs. 165/01 e 77 del codice dei contratti, d.lgs. 50/2016, un criterio di rotazione dei componenti in relazione al possesso di specifiche competenze professionali.

#### **14. LE NUOVE POLITICHE DELLA FORMAZIONE DELLA POLIZIA PENITENZIARIA, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA PREVENZIONE DELLA RADICALIZZAZIONE ALL'INTERNO DELLE CARCERI**

Le iniziative realizzate dalla Direzione generale della formazione, volte a sostenere il miglioramento organizzativo e la crescita delle competenze tecnico-specialistiche del personale del DAP e del DGMC, sono state costruite e compiute come “risposte” formative alle richieste contenute nelle indicazioni sia nell'atto d'indirizzo del Ministro, sia nel piano della *performance*.

Queste specifiche indicazioni sono state raccolte secondo la loro natura di scopi finali o strumentali dei corsi organizzati per l'anno 2017, nonché attuate in una politica della formazione che, da un lato, è stata improntata a criteri di economicità e qualità e, dall'altro, ha cercato di accrescere lo scambio interprofessionale e interdipartimentale, nella convinzione

---

<sup>20</sup> Impegno a dare notizia senza ritardo alcuno alla Prefettura e a all'Ente appaltante, di ogni tentativo di estorsione, intimidazione o condizionamento di natura criminale in qualunque forma esso si manifesti nei propri confronti e nei confronti dei componenti la propria compagine sociale, nonché dei rispettivi familiari (richiesta di tangenti, pressioni per indirizzare l'assunzione di personale o l'affidamento di lavorazioni, forniture, servizi o simili a determinate imprese, danneggiamenti o furti di beni personali o in cantiere ecc.), impegnandosi, altresì all'obbligo di denuncia degli stessi fatti all'Autorità giudiziaria;

Impegno a denunciare all'autorità giudiziaria o agli Organi di polizia, fornendo contestuale comunicazione in merito all'Ente appaltante e alla Prefettura, ogni illecita richiesta di danaro, prestazione o altra utilità ad essa formulata prima dell'affidamento o nel corso dell'esecuzione dei lavori, anche attraverso suoi agenti, rappresentanti o dipendenti e comunque ogni illecita interferenza nella fase di esecuzione del contratto

che il confronto in aula tra ruoli e professionalità differenti possa favorire più efficacemente l'apprendimento organizzativo.

L'occasione della formazione iniziale di un alto numero di allievi agenti e di un discreto numero di funzionari contabili, pedagogici, amministrativi e linguistici di entrambi i Dipartimenti è stata propizia per sperimentare un metodo di formazione atto a sostenere i nuovi modelli di gestione dell'esecuzione penale ("sicurezza dinamica", *probation*, giustizia riparativa, trattamento dei giovani adulti nei circuiti penali minorili).

È stata, altresì, posta particolare attenzione agli indizi di radicalizzazione in dottrine fautrici di azioni violente e terroristiche, nonché a quelli di possibili condotte suicidarie.

Il metodo formativo con cui la Direzione generale della formazione ha effettuato i corsi del 2017 è stato, altresì, connotato da un approccio concettuale che ha guardato all'esecuzione penale interna ed esterna in termini olistici, ovvero facendo costante riferimento ai principi del rispetto della dignità della persona e del trattamento penitenziario umano, nonché della specificità della condizione del minore e del reinserimento nella comunità di appartenenza.

Nel merito si rappresenta come la formazione per l'immissione in ruolo del personale di Polizia penitenziaria, condizionata dalla riduzione a sei mesi della durata del corso a causa dell'urgenza di immettere nuove unità negli istituti penitenziari, è stata caratterizzata dall'introduzione di alcuni significativi interventi a livello metodologico e didattico volti a rendere il più efficace possibile il periodo formativo.

In tal senso gli interventi didattici sono stati effettuati così da trattare gli argomenti in maniera integrata e trasversale, allo scopo di renderli sempre aderenti alla concretezza dell'operatività ed alle differenti pratiche operative necessarie per la gestione della sicurezza nei diversi circuiti penitenziari. Particolare attenzione è riservata al percorso individuale di assunzione del ruolo, ritenuto essere un aspetto di estrema importanza.

Attualmente sono presenti nelle Scuole dell'Amministrazione 815 allievi, è imminente l'avvio di ulteriori 77 unità al percorso di formazione iniziale e, entro l'anno, verranno avviate ai corsi le ulteriori unità di cui è stata autorizzata l'assunzione nel 2017.

Il consistente impiego delle Scuole per la formazione in ingresso ha reso necessario procrastinare alcune importanti iniziative di aggiornamento già progettate quali, ad esempio, i corsi per la gestione degli eventi critici derivanti da disagio psichico dei detenuti.

Tuttavia è stato possibile programmare ulteriori corsi sulla radicalizzazione verso ideologie violente di matrice islamica. Rispetto a quest'area del bisogno formativo dell'organizzazione, pertanto, tenuto conto dei corsi realizzati nel 2017 e delle attività svolte negli scorsi anni, si è

ottenuto il risultato di raggiungere migliaia di operatori penitenziari e dell'esecuzione penale esterna. Appare, altresì, rilevante evidenziare che i corsi sono stati aperti anche a figure che operano nel contesto penitenziario quali insegnanti e volontari.

Su questo stesso tema l'Amministrazione sta realizzando progetti finanziati con fondi EU, quali:

RASMORAD, finalizzato a definire standard e protocolli per la rilevazione del rischio di radicalizzazione;

TRAIN –TRAINING, progetto che è stato ammesso al finanziamento e che prevede una intensa ed approfondita formazione di tutte le figure professionali, comprese quelle che operano nell'esecuzione penale esterna.

Inoltre, in collaborazione con il Centro di lingue estere dell'Arma dei carabinieri, si è appena concluso un impegnativo corso di formazione per l'acquisizione della lingua araba rivolto a 10 poliziotti penitenziari.

La Direzione generale della formazione è stata impegnata anche nella formazione o aggiornamento di figure specialistiche quali i matricolati degli istituti penitenziari, gli istruttori per l'addestramento formale e quelli di difesa personale.

E' stato dato notevole impulso alla formazione decentrata, finanziando i piani regionali proposti dai provveditorati regionali che recepiscono i fabbisogni locali ed è stata favorita la partecipazione dei funzionari del Corpo ad attività interforze ed internazionali.

Allo scopo di offrire un quadro sintetico di quanto appena descritto, si riporta di seguito uno schema riassuntivo delle principali attività formative realizzate.

**Tabella riepilogativa corsi rivolti al personale del Corpo**

<b>Tipologia di corso</b>	<b>n. partecipanti</b>
171° corso di formazione per allievi agenti di Polizia penitenziaria	371
172° corso di formazione per allievi agenti di Polizia penitenziaria	444
corso di formazione per l'acquisizione della specializzazione di matricolista	550
corso di formazione di "focal point" regionale per la banca dati SDI	14
corso di aggiornamento sulle nuove funzionalità del sistema per la consultazione e l'alimentazione della banca dati SDI	24
corso di formazione per formatori SDI-OTI-N-SIS	28
corso di formazione per istruttori di addestramento formale	96
corso per il rilascio della patente di servizio (B e D)	358
corso per responsabili di unità specializzate antidroga	5
corso di formazione specialistica in lingua araba	10
corso di aggiornamento per istruttori di difesa personale	45
corso di formazione per periti selettori	2
corso di aggiornamento per la prevenzione della <b>radicalizzazione violenta e del proselitismo</b> negli istituti penitenziari	758
2° corso di formazione ruoli tecnici del Corpo di Polizia penitenziaria	31
XXXIII corso di alta formazione anno accademico 2017/2018	4
corso di aggiornamento in materia di coordinamento interforze e cooperazione internazionale	6
39° corso di analisi criminale I	3
3° corso di aggiornamento su "strumenti e procedure per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato"	3
3° corso specializzazione sulla "tratta di esseri umani"	2
2° corso specializzazione "sulle operazioni sotto copertura"	2
CEPOL	8

Relativamente all'azione formativa rivolta al personale civile e del Corpo, si evidenzia come la stessa sia stata molto eterogenea per le finalità perseguite, i contenuti affrontati, la tipologia di partecipanti coinvolti, le metodologie usate.

Anche in quest'area dell'intervento formativo particolare rilevanza hanno assunto i cinque corsi di formazione di ingresso rivolti al personale (Area III e Area II) appartenente a differenti ruoli e qualifiche professionali dei due Dipartimenti.

Il *leitmotiv* che ha connotato tali corsi, in parte molto diversi tra loro in ragione dei ruoli, delle specializzazioni tecniche e della modalità di assunzione (per concorso o da procedura di mobilità) del personale stesso, è stato quello di favorire la contestualizzazione dei neoassunti

nel contesto del penitenziario dell'area penale interna (DAP) e dell'area penale esterna e di comunità (DGMC), nonché quello di favorire lo sviluppo di un'identità professionale e di un esercizio del ruolo congrui rispetto alla *mission* istituzionale.

L'impianto dei corsi in parola ha previsto l'alternanza di moduli formativi svolti nella sede didattica del corso (attività d'aula) e moduli di tirocinio effettuati nelle sedi di assegnazione dei neoassunti. Le attività d'aula e quelle di tirocinio sono state concepite in un *continuum* formativo, mediante un intervento che da un lato, nel contesto d'aula, ha favorito la focalizzazione e la riflessione teorica su temi organizzativi e tecnici e dall'altro, nei contesti di lavoro (tirocinio), ha consentito la sperimentazione e la riflessione sulla pratica professionale.

In linea generale le principali tematiche prese in esame hanno riguardato l'area disciplinare: giuridico-normativa (diritto penitenziario, diritto minorile, la riforma delle PP.AA., la riforma del Ministro della Giustizia, il *probation* e l'esecuzione della pena nel contesto europeo, anticorruzione e trasparenza amministrativa, ecc.);

psico-sociologica, pedagogica, dell'organizzazione;

della contabilità di Stato e della contabilità penitenziaria.

Inoltre, considerando la specificità professionale dei partecipanti a ciascun corso, la formazione realizzata ha affrontato il tema dei modelli di intervento tecnico-operativi o, nel caso del personale contabile e amministrativo, quello degli applicativi informatici in uso in ciascun Dipartimento.

Per quanto concerne la formazione specialistica e l'aggiornamento, le attività realizzate hanno perseguito lo scopo di accrescere le conoscenze, competenze e capacità tecniche dei partecipanti in ragione delle specificità dei diversi profili professionali.

In particolare, i *focus* degli obiettivi specifici dei corsi ricadenti in questo ambito e, quindi, le relative aree tematiche prese in esame sono stati individuati in ragione della ricaduta tecnico operativa derivante dalle modifiche normative nell'area:

dell'esecuzione della pena;

della PP. AA. (anticorruzione, codice degli appalti, ecc.);

delle trasformazioni organizzative (come per es. i corsi per i referenti della formazione e per i direttori degli uffici interdistrettuali);

delle pari opportunità.

Parimenti, questo tipo di formazione è stata svolta per rispondere ai bisogni formativi espressi dall'Organizzazione in ragione della necessità di implementare o sostenere l'introduzione di nuovi modelli gestionali-operativi nell'area:

trattamentale e della sicurezza (particolare attenzione è stata rivolta al tema degli eventi critici e suicidari e a quello della radicalizzazione);

amministrativa e contabile (anche con riguardo alle innovazioni degli applicativi);

tecnico-edile (per es. il corso ALLOGGI, il corso certificazione e diagnosi energetica degli edifici e quello sull'apparecchiatura elettronica).

Di seguito si riporta il prospetto delle iniziative appena descritte, allo scopo di offrire un quadro d'insieme dell'azione svolta in favore del personale civile e del Corpo.

**Tabella riepilogativa corsi rivolti al personale civile e del Corpo**

<b>Titolo del Corso</b>	<b>n. partecipanti</b>
Corsi di formazione d'ingresso per Funzionari neoassunti DAP	75
Corsi di formazione d'ingresso per Funzionari neoassunti DGMC	8
Corso di formazione di ingresso per Funzionari ed Assistenti Amm.vi e Funzionari tecnici del DGMC	13
Corso di formazione iniziale personale Area II vari profili	29
Corso SICOGE – Fatturazione e Fascicolo Elettronico – Personale DGMC	26
Corso SICOGE – Fatturazione e Fascicolo Elettronico – Personale DAP	47
Corso RIUSCIRE – La Comunicazione con i detenuti stranieri - i	80
Corso ALLOGGI – Gestione Alloggi Demaniali di servizio previsti dal DPR 314/2006	58
Corso per la certificazione e diagnosi energetica degli edifici	42
ANDATE – ANNUNCIATE – LIBERATE – Formazione per i nuovi cappellani penitenziari	26
Corso per Operatori Locali di Progetto e per formatori accreditati del Servizio Civile	22
Corso “Il lavoro sociale con i gruppi di persone sottoposte a provvedimento dell’AG”	22
Seminario “Radicalismi in adolescenza”	25
Laboratori formativi “I ragazzi e le mafie”	22
Corso “La pratica manageriale nella gestione dell’emergenza” Dalla 3 <sup>^</sup> alla 12 <sup>^</sup> edizione	506*
Corso “La nuova organizzazione dell’Esecuzione Penale Esterna con particolare riguardo ai recenti aggiornamenti normativi” – Dalla 18 <sup>^</sup> alla 24 <sup>^</sup> Edizione	253
Corso FOR – Il funzionario dell’area amministrativa. Ruolo e compiti alla luce della riforma della PA – Anno 2016 – 2017	190
CPO - Il percorso delle pari opportunità e lo sviluppo delle politiche di genere per le componenti nazionali e per le referenti locali del comitato per le pari opportunità della Polizia Penitenziaria	35*
Corso Co.GE.PE. – Personale di Polizia Penitenziaria – Addestramento all’utilizzo della nuova procedura informatica di contabilità degli spacci	115
Seminari sulle Mafie	100
Corso per i Referenti Locali per la formazione DGMC	37
Corso per i Dirigenti UIPE	27
Corso “Apparecchiatore Elettronico”	30
Corso “S.I. Coniugare Sicurezza e qualità dell’incontro”	25*

\* I corsi in questione sono a carattere interprofessionale.

## LE POLITICHE DEL PERSONALE, DIRIGENZIALE, CIVILE E DEL CORPO DELLA POLIZIA PENITENZIARIA

### Ruoli dirigenziali

L'emanazione ed applicazione dei decreti attuativi previsti dal D.M. 2 marzo 2016, recante *“Individuazione presso il DAP degli uffici di livello dirigenziale non generale, la definizione dei relativi compiti e l'organizzazione delle articolazioni dirigenziali territoriali ai sensi dell'art. 16 c1 e c2 del d.p.c.m. 84/2015, nonché l'individuazione dei posti di funzione da conferire nell'ambito degli uffici centrali e periferici dell'amministrazione penitenziaria ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 63/2006”* come modificato dal successivo decreto 22 settembre 2016, relativamente alla individuazione dei criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, hanno rappresentato un importante momento di svolta organizzativa del sistema penitenziario, dotatosi con essi di strumenti fondamentali finora mancanti per consentire il legittimo esercizio della responsabilità dirigenziale in capo a ciascun dirigente, in attuazione concreta delle disposizioni normative sulla dirigenza penitenziaria<sup>21</sup>.

Al fine di consentire l'avvio delle procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali, il Servizio informatico penitenziario (SIP) ha sviluppato apposita piattaforma informatica, che ha prodotto lo snellimento e l'economicità della complessa attività amministrativa connessa a tali procedure, avviate in data 21 febbraio 2017, riguardanti 165 dirigenti penitenziari e risultano in via di completamento, mentre sarà avviata, a breve, la procedura per il conferimento di tutti gli incarichi dirigenziali non superiori.

In merito al personale dirigenziale contrattualizzato, va richiamato il decreto ministeriale 22 settembre 2016 concernente l'individuazione, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 54 del CCNL sottoscritto il 21 aprile 2006, dell'articolazione in fasce degli incarichi dirigenziali di Area 1 dell'Amministrazione penitenziaria. A seguito dell'emanazione di tale provvedimento sono stati pubblicati, in data 9 gennaio e 24 febbraio

---

<sup>21</sup> In tema di criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali conseguenti all'individuazione dei posti di funzione, nel corso del 2016 sono stati emanati:

- d.m. 28 settembre 2016, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63, recante le determinazioni necessarie ai fini della valutazione comparativa per l'individuazione dei dirigenti di carriera penitenziaria idonei al conferimento degli incarichi superiori, nonché le misure di coordinamento, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 giugno 2015, n. 84, finalizzate al conferimento dell'incarico superiore presso gli uffici interdistrettuali del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità;
- d.m. 28 settembre 2016, recante la determinazione dei criteri generali e la disciplina delle modalità per il conferimento degli incarichi di funzione dei dirigenti penitenziari di livello non generale ai sensi del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63, nonché l'individuazione dei criteri di conferimento degli incarichi temporanei.

2017 i bandi di interpello per il conferimento degli incarichi. All'esito di tali procedure sono stati conferiti 29 nuovi incarichi per le posizioni dirigenziali vacanti di II fascia.

### **Personale del comparto ministeri**

A seguito dell'emanazione del decreto ministeriale 19 settembre 2016 concernente la ripartizione nei profili professionali della dotazione organica del personale di area prima, seconda e terza dell'Amministrazione penitenziaria, a norma dell'art. 16, comma 9, del d.P.C.M. n. 84/2015 è stato elaborato il decreto che ha recepito la ripartizione dei contingenti organici nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche dell'Amministrazione penitenziaria. Contestualmente, sono state attivate le procedure di reclutamento del personale per la copertura dei posti vacanti in settori professionali determinanti dal punto di vista gestionale, quali, in particolare, l'area del trattamento e quella della professionalità contabile. Tali procedure hanno comportato la necessità di determinare, in via propedeutica, i processi di mobilità interna del personale<sup>22</sup>, in base alle reali esigenze operative delle strutture penitenziarie, nel quadro di un organico e coerente disegno di razionalizzazione delle esigue risorse umane disponibili. Sono stati avviati, pertanto, interPELLI straordinari per la movimentazione del personale in servizio<sup>23</sup>, che hanno reso possibile una mappatura delle sedi vacanti da assegnare ai nuovi assunti.

Con il d.P.C.M. 4 aprile 2017 l'Amministrazione penitenziaria è stata autorizzata ad assumere complessive 130 unità, attraverso lo scorrimento delle graduatorie degli idonei dei concorsi pubblici già espletati, di cui 72 funzionari giuridico pedagogici, 50 funzionari contabili e 8 funzionari dell'organizzazione e delle relazioni. Di questi, 102 unità sono state già assegnate (in data 18 settembre 2017) nelle sedi vacanti.

Inoltre, a seguito delle procedure di mobilità obbligatoria disposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi degli artt. 33, 34 e 34bis, del decreto legislativo n. 165/2001, sono state assunte 28 unità provenienti dalla Croce Rossa Italiana, Ente Area Vasta –provincia di Vibo Valentia- e dal Corpo Forestale dello Stato.

---

<sup>22</sup> secondo i criteri e modalità di cui all'Accordo sottoscritto con le Organizzazioni sindacali di comparto il 22 ottobre 2009 e successive integrazioni e modificazioni

<sup>23</sup> I vincitori della procedura in argomento, che hanno maturato il diritto al trasferimento sono in totale 144, di cui 44 appartenenti al profilo di Funzionario contabile; 99 appartenenti al profilo di Funzionario giuridico pedagogico ed una unità del profilo di Funzionario Organizzazione e delle Relazioni. Si segnala, altresì, che, sempre nell'ottica di una migliore redistribuzione delle risorse, saranno banditi gli interPELLI relative a tutte le figure professionali, sia di area III che di area II. Sono già state avviate le procedure in ordine agli assistenti amministrativi, operatori ed ausiliari.

Infine, essendo pervenuto a conclusione l'accordo con le Rappresentanze Sindacali sull'utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione, sono stati pubblicati i bandi per le progressioni economiche del personale del Comparto, per complessivi 718 posti. L'ultima procedura di progressione economica risale al 2010.

### **Corpo di Polizia penitenziaria**

La Direzione generale, nello scorso anno, ha avuto modo di collaborare ai tavoli tecnici relativi alla definizione del decreto legislativo 29 maggio 2017 n. 95 recante “*Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”.

Lo schema di decreto legislativo costituisce il completamento dell'unitaria attuazione dei principi di delega sulla riorganizzazione degli stessi Corpi di polizia, conseguente alla razionalizzazione ed al potenziamento dell'efficacia delle funzioni di polizia. La revisione dei ruoli delle Forze di Polizia - con la contestuale rideterminazione delle relative dotazioni organiche sulla base delle esigenze di funzionalità - è volta a realizzare un organico modello che migliori la funzionalità dell'organizzazione per rendere più efficace tutto il sistema, ai fini dell'espletamento dei compiti istituzionali, nell'ambito della razionalizzazione delle medesime Forze di Polizia.

Per quanto riguarda l'arruolamento di nuovo personale, si segnala che l'Amministrazione è stata autorizzata all'assunzione di 1.305 unità, per le quali i corsi di formazione obbligatoria pre-ruolo avranno inizio nel 2018.

Inoltre, a seguito dell'ampliamento della dotazione organica del laboratorio della banca Nazionale del DNA, è prevista l'assunzione dalla graduatoria degli idonei dei recenti concorsi di ulteriori 32 unità di personale dei **ruoli tecnici**<sup>24</sup> del Corpo, che saranno avviate al previsto periodo di formazione pre-ruolo che si svolgerà presso la Scuola di Formazione A.P. di Roma.

Si segnala, infine, l'imminente emanazione del bando per il concorso pubblico per il reclutamento di 197 Agenti del Corpo.

---

<sup>24</sup> Previsti dal D.lgs 9 settembre 2010, n. 162 recante “Istituzione dei ruoli tecnici del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 18 della legge 30 giugno 2009, n. 85”

In ordine al servizio di polizia stradale, le cui funzioni sono attribuite al Corpo di Polizia penitenziaria<sup>25</sup> dall'art. 12, comma 1, lett. f-bis, C.d.S., si segnala che esso è operativo su gran parte del territorio nazionale e si prevede di completarne l'attivazione, precedentemente annunciata per il 2017, nel corso del 2018, con l'avvio delle ultime quattro sezioni, presso il Provveditorati di Palermo, Cagliari, Torino e Padova.

Per ciò che concerne il parco auto è conclusa la fase di mappatura, con un livello di dettaglio nazionale, regionale e locale, di tutti gli automezzi adibiti alle traduzioni, mentre è ancora in corso quella relativa alle loro condizioni in termini di usura con particolare attenzione ai costi che ne conseguono. Sono stati valutati i carichi di lavoro del personale e delle strutture riferite al Servizio ed il risultato è stato trasmesso alla competente Direzione generale per l'attribuzione del FESI. Si è inteso perseguire la completa ridefinizione dei criteri di assegnazione degli automezzi adibiti alle traduzioni, in relazione alla tipologia dei detenuti, ai carichi di lavoro, allo stato di usura dei veicoli e alle caratteristiche orografiche del territorio di riferimento. È prevista la realizzazione di un sistema di rotazione dei mezzi non solo all'interno del medesimo Provveditorato, ma anche da un Provveditorato ad un altro.

### **Iniziative per il benessere psicologico e il contenimento del disagio lavorativo**

Con riferimento, infine, all'attività trasversale relativa al rafforzamento delle iniziative indirizzate al benessere psicologico e contenimento del disagio lavorativo ai fini della prevenzione del rischio *burn out*, è stato firmato in data 11 settembre 2017 il nuovo Protocollo d'Intesa stipulato dall'Amministrazione con il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, che sostituisce e rinnova l'accordo a suo tempo sottoscritto sulla scorta di quanto previsto dalla circolare 6 febbraio 2009, n. GDAP 49427 recante "Benessere organizzativo e misure di contrasto del disagio lavorativo del personale dell'Amministrazione Penitenziaria" e dalle succedutesi direttive del Ministro in tema di "Valorizzazione delle Risorse Umane".

L'iniziativa si propone di rafforzare le attività di assistenza e protezione sociale realizzate dall'Amministrazione nei confronti del proprio personale con l'offerta organica e qualificata di prestazioni psicologiche e psicoterapeutiche sul territorio nazionale a tariffe agevolate per tutto il personale di dipendente, senza distinzione di appartenenza contrattuale, in servizio ed in congedo, come anche per i rispettivi familiari e conviventi.

---

<sup>25</sup> Si ricorda che l'espletamento dei servizi di polizia stradale da parte del Corpo di polizia penitenziaria è subordinato alla circostanza che vengano svolti in relazione ai compiti di istituto.

Viene, inoltre, prevista la possibilità di concordare fra i Provveditorati Regionali dell'Amministrazione Penitenziaria ed i Consigli Regionali dell'Ordine l'organizzazione di convegni e conferenze divulgative in favore del personale su temi riguardanti il benessere psico-sociale e la prevenzione del disagio lavorativo. Si rappresenta, infine, che anche le altre Forze di Polizia hanno in corso analoghi Protocolli di intesa con il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi in favore del personale dipendente e dei familiari.

**DIPARTIMENTO**  
**PER LA GIUSTIZIA MINORILE**  
**E DI COMUNITÀ**

Con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 giugno 2015, n. 84 “Regolamento di riorganizzazione del Ministero della giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche” è stato definito il nuovo “Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità” che ha aggiunto alle competenze in materia minorile quelle della esecuzione penale esterna degli adulti in precedenza attribuite al Dipartimento dell’amministrazione penitenziaria. Nel corso del 2016 e del 2017 è stata data piena attuazione al nuovo assetto organizzativo, disciplinato con il Decreto Ministeriale del 17 novembre 2015, ed è stato avviato il processo di progressiva integrazione delle due componenti del nuovo Dipartimento sia a livello centrale che a livello territoriale.

L’emanazione da parte del Capo del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità delle “Linee di indirizzo per i servizi minorili e per l’esecuzione penale esterna” ha delineato in un quadro organico gli obiettivi specifici della nuova organizzazione. L’adozione di nuove modalità e procedure di interconnessione delle funzioni, delle competenze e dell’operatività è stata finalizzata a creare modelli stabili di collaborazione tra i Centri per la Giustizia minorile, i Servizi minorili dipendenti e Uffici di esecuzione penale esterna per adulti.

L’obiettivo principale delle innovazioni introdotte è quello di rafforzare l’assetto delle misure alternative alla detenzione lavorando sui modelli operativi della giustizia minorile che, da ormai molti anni, vede prevalere costantemente soluzioni diverse da quelle detentive con notevoli vantaggi sul piano del contenimento della recidiva e, in ultima analisi, anche dei costi derivanti dai maggiori oneri connessi alla gestione dei detenuti.

Su tale opzione di fondo si sviluppa la riforma affinché la contiguità dei due mondi realizzi un’osmosi culturale, nel segno della capacità di definire e seguire i percorsi dei singoli per riuscire a coglierne le potenzialità ed i limiti, per il raggiungimento dell’obiettivo primario di un consapevole reinserimento sociale dei condannati. A tal proposito si segnala l’azione congiunta tra le articolazioni dell’esecuzione penale esterna e quelle della giustizia minorile, volta ad attivare processi per favorire l’accesso alle misure alternative per quella fascia di utenza, tra i 18 ed i 25 anni, trasversale ai due sistemi, in modo da favorire un lavoro congiunto e la condivisione di risorse, metodologie e obiettivi.

L’inizio di una nuova fase di sviluppo delle misure di comunità è sostenuta anche finanziariamente con risorse aggiuntive sui pertinenti capitoli di bilancio dello Stato per il triennio 2017-2019, destinate a percorsi di inclusione sociale e ai progetti di reinserimento lavorativo, nonché all’ampliamento delle convenzioni con i professionisti esterni (ex articolo 80 Legge 354/1975), oltre che all’adeguamento delle strutture territoriali. Allo stesso tempo

sono proseguite le politiche di contenimento della spesa attraverso una più razionale gestione dei servizi e per effettivo avvio degli interventi legati all'efficientamento energetico e al contenimento dei costi.

In questo rinnovato e mutato quadro organizzativo si è inserito il potenziamento delle unità di personale presente mediante l'inserimento di nuove e diverse figure professionali, al fine di ottimizzare e migliorare la qualità delle prestazioni e i rapporti con le articolazioni territoriali e con le altre amministrazioni.

### **UNA RICOGNIZIONE DEL NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL DIPARTIMENTO NEL CONTESTO DELLA COMPLESSIVA RIFORMA DEL MINISTERO**

L'anno 2017 ha visto il completamento del processo di riorganizzazione del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità con particolare riguardo al settore dell'esecuzione penale esterna.

Sempre maggiore rilevanza nell'azione dell'Amministrazione assume il coordinamento, da parte degli uffici di esecuzione penale esterna, dell'intervento degli enti, pubblici e privati e del volontariato nel reperimento delle risorse, per l'implementazione delle sanzioni di comunità e la condivisione sul territorio dei percorsi finalizzati al reinserimento sociale. Lo sforzo consiste nel caratterizzare i programmi alternativi alla detenzione di contenuti concreti che non tralascino l'aspetto di natura sanzionatoria delle pene e che abbiano una necessaria implicazione riparatoria nei confronti della collettività e della persona offesa dal reato, con carattere di concretezza e possibile tenuta futura.

Su questi presupposti il D.M. 23.2.2017 ha riorganizzato il sistema territoriale degli uffici di esecuzione penale esterna, avendo cura di distribuire in modo capillare le singole articolazioni periferiche, aumentando il numero degli uffici locali da 21 a 43, per garantire un intervento quanto più possibile ritagliato sulle peculiarità di ciascun territorio, dal quale trarre risorse per la costruzione di un efficace sistema di sanzioni di comunità. I rapporti tra gli uffici interdistrettuali (n.11), distrettuali (n.18) e locali, sono stati riscritti superando logiche di natura strettamente gerarchica e privilegiando invece gli strumenti del coordinamento, indirizzo, monitoraggio e verifica dei risultati, nel rispetto della più ampia autonomia di gestione e flessibilità amministrativa di ciascuna realtà operativa locale.

All'interno di questo quadro generale l'attività di indirizzo dell'Amministrazione è stata impegnata su più versanti di intervento.