



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO

Roma, 18 febbraio 2020



Ai Sigg. Direttori Generali

Ai Sigg. Direttori degli Uffici
del Capo del Dipartimento

SEDE

Ai Sigg. Provveditori Regionali Amministrazione Penitenziaria

Ai Sigg. Direttori Istituti Penitenziari

LORO SEDI

Ai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

OGGETTO : LINEE PROGRAMMATICHE DEL CAPO DIPARTIMENTO

Si trasmette l'allegato documento, contenente le Linee programmatiche, predisposte dallo scrivente, affinché ogni Ufficio voglia provvedere alla capillare diffusione a tutto il personale in servizio.

Si invitano le Direzioni Generali ed i Provveditori interessati a formulare ogni osservazione utile.

L'atto allegato, che ha un contenuto esclusivamente programmatico, viene portato all'attenzione delle OO.SS. sindacali per una migliore e più funzionale condivisione delle valutazioni fatte.

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO

Francesco Basentini



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO

LINEE PROGRAMMATICHE PER IL 2020

1. Premessa

Dopo questi primi diciotto mesi alla guida del Dipartimento l'esperienza amministrativa finora compiuta ha permesso di comprendere la qualità del percorso intrapreso e, ancor di più, le risorse che il personale sta mettendo in campo per realizzare gli obiettivi prefissati nel documento programmatico dello scorso anno.

E' presente in tutti la consapevolezza che il loro raggiungimento e il percorso di miglioramento dell'azione amministrativa è ancora in atto e che occorre continuare ad impegnarsi nelle iniziative adottate per elevare gli *standard* di immagine e di efficienza che competono alla nostra Amministrazione.

Si stanno superando alcune logiche operative che vincolano l'azione e la gestione delle realtà penitenziarie e, soprattutto, appare in tutta la sua evidenza la necessità di rendere più sicuri gli ambienti penitenziari.

Un'analisi dello stato di attuazione delle Linee Programmatiche del 2019 conferma tutto ciò: la rilevanza strategica di alcuni dei traguardi in esse indicati lascia comprendere che il loro perseguimento è e sarà progressivamente attuabile attraverso l'azione sinergica di tutte le leve coinvolte, interne ed esterne, a cominciare dall'apporto delle organizzazioni sindacali di tutte le categorie, la cui visuale costituisce un imprescindibile termine di confronto.

La "nuova esperienza" dell'Amministrazione penitenziaria è comunque già avviata e, quel che più conta, sembra condivisa ed apprezzata: tutte le energie devono essere orientate in questa direzione.

Occorre ancora una volta che maturi e si sviluppi in tutti noi la consapevolezza di “agire insieme”, senza che avanzi la logica della divisione e delle rivendicazioni particolari: l'Amministrazione penitenziaria non deve essere più teatro di occasioni perdute.

2. Organizzazione ed attività dedicate ai detenuti: il lavoro

L'importanza del lavoro, vero elemento di riabilitazione e reintegrazione sociale del detenuto, è rafforzata dalla centralità attribuita in generale allo stesso: esso è mezzo non solo di sostentamento, ma anche di formazione della personalità dell'individuo nel contesto sociale.

Nell'ordinamento penitenziario, più specificamente, il lavoro è visto come elemento principale del trattamento, recante la finalità di abituare il detenuto a svolgere un'attività produttiva, grazie a cui contribuire all'auto-sostentamento proprio ed eventualmente anche della famiglia: inoltre, il lavoro favorisce l'acquisizione da parte del detenuto di una maggiore consapevolezza delle proprie capacità, personali e produttive, con effetti diretti sulla presa di coscienza del proprio ruolo sociale.

Nella prospettiva del reinserimento sociale successivo alla detenzione, il lavoro in istituto dovrebbe essere organizzato in maniera tale da far acquisire al detenuto professionalità e competenze spendibili all'esterno, così da essere in grado di poter utilmente competere nel mercato libero.

Le contenute risorse economiche dedicate al settore in argomento, nonché la difficoltà di proporre all'interno degli istituti penitenziari le numerose e varie attività del mondo lavorativo esterno, fanno sì che il lavoro penitenziario si riduca nella maggior parte dei casi alle due sole attività afferenti ai servizi d'istituto e alle lavorazioni.

Tale situazione comporta, di conseguenza, che il lavoro intramurario non permetta, se non molto raramente, di acquisire nuove capacità lavorative.

Con l'istituzione della sezione *“Mi Riscatto per il futuro - Ufficio Centrale per il lavoro dei detenuti”*, si è inteso creare una rete che incroci la domanda del lavoro con quella dell'offerta, rappresentata dagli enti pubblici e dal mondo dell'imprenditoria privata.



La cennata progettualità nasce a seguito della sperimentazione del programma “Lavori di pubblica utilità”, che ha avuto inizio più di un anno fa e che ha visto l’impiego di persone detenute in servizi di pubblica utilità.

Un simile programma trattamentale ha un potenziale di crescita notevole perché, da un lato, rappresenta una risposta consona e produttiva alla richiesta sociale di una pena che sia responsabile e utile, mentre, dall’altro, è certamente un efficace strumento per l’abbattimento della recidiva.

La sezione “*Mi riscatto per il futuro – Ufficio Centrale per il lavoro penitenziario*” si pone quindi obiettivi ambiziosi, per raggiungere i quali dovranno migliorarsi le prestazioni dell’Amministrazione nel suo complesso, investendo sulle capacità personali e professionali di tutti, sull’efficienza dell’azione amministrativa e sul corretto impiego delle risorse umane e materiali a livello centrale, regionale e locale.

Fondamentale sarà il sostegno dei Provveditorati e degli Istituti penitenziari nell’incentivare e potenziare il coinvolgimento delle persone detenute in lavori di pubblica utilità, approntando a tal fine le iniziative ritenute più idonee anche in sinergia con un’opportuna opera di sensibilizzazione sul territorio, allo scopo di incoraggiare gli operatori locali a svolgere le proprie attività, magari avvalendosi dell’apporto professionale dei detenuti.

Nella medesima prospettiva, inoltre, occorre intervenire per agevolare una vera programmazione delle risorse e degli investimenti che ottimizzino il lavoro dei detenuti, retribuito attraverso le mercedi.

Si può favorevolmente superare la scelta di provvedere ad una mera distribuzione pro quota delle somme disponibili, dividendole “a cascata” tra i singoli Provveditorati in base a quella che è numericamente la popolazione dei detenuti ivi reclusa: tale soluzione, infatti, può comportare che le somme assegnate per le mercedi, al netto e al di là di quelle destinate ai servizi essenziali e necessari degli Istituti, vengano utilizzate in modo non funzionale ai reali obiettivi e senza che si valorizzino le esperienze lavorative dei detenuti o si creino profili professionali, che i detenuti – riacquistata la libertà – possano offrire al mercato del lavoro.

Per realizzare un cambio di rotta, occorre attivare un diretto collegamento tra i Provveditorati e la Direzione generale dei detenuti e del trattamento, che dovrà



stimolare i primi alla redazione del **documento di obiettivi territoriali**, che programmino in maniera ponderata e mirata le attività lavorative, nelle quali impiegare i detenuti.

La programmazione potrà essere calibrata, alla stregua di quanto avviene in alcuni Provveditorati (si veda, in tal senso, l'esperienza seguita in quello dell'Emilia Romagna-Marche e della Toscana, nei termini illustrati in una recente riunione), in base alla tipologia strutturale, organizzativa e logistica dei singoli istituti penitenziari e secondo i circuiti penitenziari ivi esistenti.

Tale metodo nuovo dovrà essere adottato da subito e su di esso dovrà regolarsi – salvaguardando le somme destinabili ai servizi penitenziari essenziali - la distribuzione ai Provveditorati delle ulteriori risorse finanziarie, da assegnare nel secondo semestre del corrente anno, destinate al capitolo delle mercedi: la valutazione aperta e condivisa, tra i Provveditorati ed il Dipartimento, degli interventi da effettuare potrà determinare una distribuzione certamente virtuosa delle medesime risorse.

In conclusione è necessario farsi promotori di un cambiamento finalizzato a rispondere in modo efficace e appropriato alle nuove sfide sociali ed economiche determinate, da una parte, dalla crescente domanda di nuovi servizi di *welfare* e, dall'altra, dal bisogno di investire anche creando processi di autosostegno economico, in progetti che possano trasformare positivamente la struttura e l'organizzazione degli istituti penitenziari.

3. La sanità negli istituti penitenziari

La tutela della salute in carcere rappresenta un diritto non comprimibile nel suo nucleo essenziale perché connotato alla dignità umana. È noto, infatti, che la riforma della sanità penitenziaria con l'affidamento di questa al Servizio sanitario nazionale è stata ispirata, innanzitutto, dal principio di parità di trattamento del detenuto rispetto al cittadino libero che afferisce a due profili fra loro dipendenti, l'equità del diritto alla salute e l'equità delle cure.

Nonostante questa prospettiva paritaria, però, nel corso del tempo sono sorte problematiche relative alle modalità di erogazione dei servizi sanitari, che possono



spingersi fino a compromettere l'effettività della tutela della salute delle persone detenute.

Sebbene nel Piano sanitario nazionale, nei piani sanitari regionali e in quelli locali, siano stati da tempo più che adeguatamente individuati gli obiettivi generali e speciali di salute e i livelli essenziali e uniformi di assistenza, può verificarsi che le prestazioni definite dalle singole Regioni creino disomogeneità, perché rimesse alla sensibilità degli amministratori regionali e locali ed alle disponibilità economiche dei vari enti.

La necessità di evitare o risolvere il *gap* tra la tutela della salute dei cittadini liberi e di quelli detenuti, è uno degli aspetti critici sui quali l'Amministrazione penitenziaria tutta deve necessariamente prestare una maggiore e più efficace attenzione.

Appare necessario un intervento delle autorità sanitarie, finalizzato a eliminare concretamente la disomogeneità nelle prestazioni, con particolare riferimento all'assistenza psichiatrica e psicologica ai detenuti, ai lunghi tempi di attesa per le visite specialistiche ed anche ai consistenti casi di somministrazione di terapie psichiatriche e all'effettivo controllo da parte del personale sanitario.

In certe realtà sono inesistenti figure, pure indispensabili nel contesto, come i medici psichiatri, ma anche psicologi, psicoterapeuti, tecnici della riabilitazione psichiatrica.

La situazione oggi esistente deve far riflettere sull'efficacia dell'intervento terapeutico e riabilitativo nel contesto detentivo, anche perché il mancato o insufficiente intervento di professionisti della salute mentale si riflette sul personale tutto che lavora in carcere.

Altra annosa problematica discende dalla mancata adozione nel tempo di un sistema informatico omogeneo che raccolga i diari clinici dei pazienti detenuti in formato digitale.

Ancora oggi questa Amministrazione non dispone di dati statistici relativi ai bisogni di salute dei detenuti e neanche di una mappatura che consenta di analizzare e valutare il rapporto tra tali bisogni e le risorse e i servizi offerti dal servizio sanitario. La piena realizzazione degli effetti della telemedicina apporterebbe considerevoli vantaggi sia sotto il profilo del diritto alla continuità terapeutica, sia sotto il profilo della maggiore efficienza del sistema, in termini di rapidità di accesso ai dati, di aggiornamento degli



stessi ed anche di risparmio (si pensi, per fare un semplice esempio, alla conseguente possibile riduzione del numero delle traduzioni).

Diventa, dunque, assolutamente prioritario promuovere una piena, leale e concreta collaborazione interistituzionale tra Servizio Sanitario Nazionale e Amministrazione penitenziaria, in modo da garantire la tutela della salute e il recupero sociale dei detenuti e, di riflesso, anche l'ordine all'interno degli istituti penitenziari e la sicurezza di tutto il personale che vi opera.

Per tale ragione e con la consapevolezza che solo attraverso un lavoro sinergico tra le istituzioni coinvolte è possibile raggiungere obiettivi comuni e complessi, è in corso di avvio una collaborazione tra il Ministero della Giustizia e il Ministero della Salute per adottare iniziative finalizzate a coadiuvare l'attività delle Regioni nel raggiungimento degli obiettivi di salute, tra i quali, con ordine di priorità, il miglioramento dei livelli di assistenza in tutti gli istituti penitenziari.

È certamente obiettivo condiviso dai due Dicasteri quello di collaborare per assicurare i costanti contatti tra gli istituti penitenziari e i servizi sanitari territoriali, per garantire alle persone detenute la c.d. "continuità assistenziale" rispetto ai percorsi terapeutici già iniziati e per sostenere la piena implementazione dei fascicoli sanitari.

4. La gestione dei detenuti appartenenti al circuito alta sicurezza e sottoposti al regime detentivo speciale ex art. 41 bis o.p.

Una delle tematiche che richiedono la massima attenzione possibile afferisce ai detenuti ascritti ai circuiti di alta sicurezza o sottoposti al regime previsto dall'art. 41 bis Ord. Pen..

Da diverso tempo, l'interpretazione giurisprudenziale - italiana e comunitaria - sull'istituto giuridico del trattamento detentivo differenziato ex art. 41 bis ha progressivamente ridimensionato i contenuti operativi e trattamentali, dando al citato regime penitenziario una fisionomia molto differente da quella che era la ratio originaria: in tal senso, è auspicabile ogni intervento che restituisca all'istituto la sua connaturale efficacia.

La questione è stata portata all'attenzione dei massimi organi istituzionali (Commissione parlamentare Antimafia, Procura Nazionale Antimafia ed

Antiterrorismo) perché può rappresentare un punto davvero critico nell'impegno istituzionale contro le mafie e nell'amministrazione degli istituti penitenziari.

Alcune recenti operazioni di polizia giudiziaria hanno dimostrato come, a determinate condizioni ed in rari casi, può essere seriamente compromessa – in termini di sicurezza - l'impermeabilità degli istituti e soprattutto quella delle sezioni detentive che, più delle altre, dovrebbero restare esenti da contaminazioni col mondo esterno.

Il rinvenimento di cellulari e di strumenti atti ad offendere nella disponibilità di detenuti ristretti nei reparti ex art. 41 bis meritano opportune riflessioni, soprattutto per ciò che concerne l'operatività del personale, che è impiegato nella gestione di quei reparti, ed il flusso di comunicazione sugli eventi critici che dai Reparti spesso non giunge agli Uffici del Dipartimento.

Inoltre, la permanenza dei detenuti ristretti nel circuito di alta sicurezza, ubicati presso gli istituti penitenziari della stessa zona di riferimento criminale, non è più una scelta adeguata.

La Task force per la movimentazione dell'alta sicurezza, costituita il 25 luglio scorso, dovrà perciò continuare ad operare anche nel presente anno.

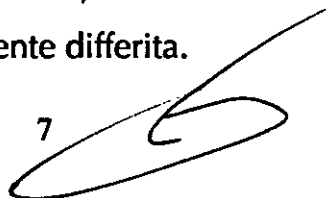
5. Un nuovo modello di organizzazione per il personale

Appare migliorato il grado di coinvolgimento del personale nella scelta e nella attuazione dei processi lavorativi, rendendosi evidente soprattutto una sensibilità nuova e diversa verso ciò che si può e deve fare nell'ambito dell'agire amministrativo.

In ciò risulta ancora più decisivo il ruolo degli uffici centrali che devono diventare il vero "laboratorio di idee e di sviluppo" dell'Amministrazione penitenziaria.

Ferma restando la matura esperienza e l'apprezzabile competenza del personale, impiegato presso la sede centrale del Dipartimento ed a cui va rivolto un generale ringraziamento, l'evoluzione dei processi lavorativi richiede certamente l'implementazione e l'inserimento di nuove risorse umane.

Non è stato, peraltro, ancora operativamente avviato il percorso di *turnover* interno ed è in fase di definizione la rotazione del personale con funzioni (direttive o comunque rilevanti) di durata ultradecennale, di cui senza dubbio il Dipartimento ha bisogno e che non può essere ulteriormente differita.

7 

Non deve trascurarsi che l'intera amministrazione è dotata, in tutto il territorio nazionale, anche di valide risorse umane, che possono offrire il loro importantissimo contributo alle sedi dipartimentali, ancor di più ove si consideri che il personale che presta servizio nella sede centrale si sta progressivamente riducendo a causa dei pensionamenti.

Alle nuove risorse, dunque, occorre guardare con interesse per favorire la nuova azione degli Uffici centrali.

In questo senso si sta già operando per l'emanazione di una nuova disciplina relativa all'accesso alle sedi extramoenia e, segnatamente agli uffici dipartimentali, i cui criteri – oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali – dovranno essere ispirati agli obiettivi sopra descritti.

Si potrà, in tal modo, procedere a:

a) la pubblicazione di interPELLI, aperti a tutto il territorio nazionale e riguardanti sia il personale del comparto funzioni centrali che quello del comparto sicurezza;

b) l'eventuale previsione, in caso di concorsi per nuove assunzioni, che una percentuale, anche minima (si potrebbe pensare all'1-2% al massimo), di personale venga assegnato agli uffici del Dipartimento.

Allo stesso modo, il ricorso all'interpello su base territoriale dovrà essere seguito anche in riferimento alle esigenze organizzative degli uffici dei Provveditorati.

Si consideri, sul punto, che le assegnazioni temporanee (o distacchi) presso le sedi di servizio sono state interessate di recente, d'intesa con il Direttore generale del Personale e delle Risorse, da un programma di ponderata "stabilizzazione", portato all'attenzione delle sigle sindacali.

Tale intervento dovrebbe dare un assetto risolutivo a quelle situazioni di instabilità presenti: esso risulta indifferibile solo ove si consideri l'imminente definizione delle nuove piante organiche, la cui concreta applicazione potrebbe risultare condizionata da un'assegnazione – solo virtuale e non effettiva - del personale alle sedi di servizio.

Appare inoltre necessario rimodulare l'organizzazione dei **concorsi**, di qualsiasi profilo e per qualsiasi qualifica, nei seguenti termini:



a) al momento del loro bando, devono risultare ben chiare e definite le esigenze su tutto il territorio, con carenze organiche e posizioni che vanno ricoperte e calibrate, in maniera tale che il grado di scopertura (percentuale di carenza) del personale sia tendenzialmente equo ed uniforme in tutte le sedi di servizio;

b) devono essere ponderati in maniera funzionale i tempi di avvio e chiusura delle procedure concorsuali, contemperandoli con i tempi della procedura di mobilità nazionale, non essendo per nulla agevole gestire le assegnazioni derivanti da una nuova procedura concorsuale quando non si è ancora chiusa la procedura per la mobilità nazionale.

c) al momento in cui termina la selezione dei candidati e, comunque, prima che inizi il corso di formazione, dovrà essere pubblicato, in base alle reali ed effettive esigenze di cui al punto a), l'elenco delle sedi da mettere a disposizione per i vincitori: il numero delle sedi disponibili dovrà essere preferibilmente corrispondente al numero dei candidati chiamati ad effettuare la scelta.

A tutto il personale assunto sarà dedicata la massima attenzione attraverso programmi e percorsi di formazione permanente, che vedranno impegnate – nei ruoli di esperti e tutor – le migliori competenze professionali, non solo della nostra Amministrazione.

Il settore della **mobilità nazionale** deve essere oggetto di un intervento di modifica della disciplina interna, nei termini indicati a pag. 13 del documento programmatico del dicembre 2018.

Risulta utile che vengano snellite le procedure e creati dei meccanismi che non alimentino nei candidati, interessati ai trasferimenti, aspettative spesso inarrivabili.

Su tale punto, non può non rimarcarsi come l'attuale procedura offra - spesso inutilmente – la possibilità di chiedere il trasferimento per tutte le sedi di servizio, spesso anche per quelle in cui il posto non è disponibile (perché già coperto in organico) o per quelle in cui l'Amministrazione non avrebbe bisogno di nuove assegnazioni.



In questo modo l'intera procedura non appare funzionale né alle esigenze degli Istituti né ai desideri, spessissimo non realizzati, del personale: tale discorso appare ancora più vero se si pensa che ogni mobilità dà origine ad una graduatoria di efficacia solo annuale e che, quindi, va rigenerata a cadenza periodica.

Occorre dunque modificare il percorso della mobilità nazionale.

Anche in tal caso, possono intervenire in ausilio (con gli adeguati adattamenti) i criteri indicati sopra.

La Direzione generale competente, unitamente agli Uffici del Capo del Dipartimento, potrà perciò elaborare un provvedimento da sottoporre al confronto con le OO.SS..

3. Il personale: rinnovamento e tecnologia

Uno dei temi centrali e preoccupanti che coinvolge la nostra Amministrazione è la tutela della sicurezza e del personale all'interno degli Istituti penitenziari.

I dati e le informazioni acquisiti offrono quotidianamente uno scenario non più trascurabile.

Occorre senza dubbio adottare quegli interventi organizzativi che restituiscano un clima ed un'atmosfera di maggiore tranquillità per i detenuti che vivono all'interno degli Istituti e per il personale operante.

Il documento programmatico dello scorso anno indicava sul punto una serie di soluzioni, tuttora attuali, e su cui, è bene dirlo, si sta continuando a lavorare per renderne concreta l'esecutività.

Il processo di cambiamento è partito e l'intero personale deve esserne partecipe.

Il rinnovamento deve essere anche operativo e deve coinvolgere anche settori e reparti della Polizia penitenziaria, interessati da informazioni e notizie sovente non edificanti.

L'impegno che il Dipartimento deve continuare a approfondire è valorizzare e rinnovare le risorse, affinché vengano abbandonate le prassi e le esperienze personali, legate ad un retaggio professionale ormai superato.

È necessario, su diverso fronte, implementare gli investimenti sui mezzi e sugli strumenti tecnologici di cui il personale di Polizia penitenziaria dovrà essere dotato.



A tale scopo, appare utile istituire uno **staff permanente di esperti**, in seno al competente Ufficio della Direzione generale Personale e Risorse, che comprenda, studi ed analizzi il fabbisogno tecnologico degli Istituti penitenziari, individuando le soluzioni offerte dal mondo dell'*hi-tech*.

La tecnologia, infatti, avanza ad un ritmo esponenziale, i progressi tecnologici si combinano e si integrano tra di loro; per tale semplice ragione bisogna essere preparati e competenti.

La capacità di elaborare soluzioni per l'impiego di tecnologie all'avanguardia al servizio della sicurezza - per coadiuvare la sorveglianza interna ed esterna e per determinare un uso più efficiente e razionale delle risorse umane e materiali - appare oggi di cruciale importanza.

Un adeguato sistema di videosorveglianza, infatti, può prevenire fatti criminosi attraverso l'azione di deterrenza che la presenza di telecamere è in grado di esercitare, consente di sorvegliare in presa diretta zone che, di volta in volta, presentano particolari elementi di criticità e, attraverso la registrazione degli scenari, funge da supporto nell'attività di prevenzione e contrasto delle illegalità e di ripristino delle condizioni di sicurezza.

Adeguato rilievo va dato per la loro efficacia alle c.d. *bodycam*, le telecamere indossabili. Come testimoniano le esperienze internazionali, ma anche alcune esperienze italiane, la tecnologia "a vista" contribuisce a "raffreddare" gli animi, contribuendo a un approccio più consapevole e professionale da parte degli operatori e a una risposta meno aggressiva - di fronte alle videocamere accese - in capo agli interlocutori.

Tra i problemi più importanti che richiedono una soluzione immediata, inoltre, vi è il rilevamento e l'inibizione dei telefoni cellulari all'interno degli Istituti.

Come è noto, allo stato attuale, un telefono cellulare è soltanto un oggetto non consentito, alla stessa stregua di tanti altri oggetti che, a seconda dei casi, non sono consentiti dai singoli regolamenti interni. Questi strumenti hanno raggiunto dimensioni estremamente ridotte, tanto da poter essere nascosti dovunque; la rilevazione anche in sede di perquisizione con l'ausilio del *metal detector* è estremamente difficile, anche a causa del largo impiego di parti in plastica nella struttura dei recenti apparecchi.

Per tali ragioni ed al fine di migliorare la sicurezza degli istituti penitenziari, sono stati acquistati strumenti e tecnologie in grado di rilevare, inibire o isolare i telefoni cellulari introdotti abusivamente (*jammer*, rilevatori manuali di telefoni cellulari, rilevatori di traffico fonia e dati). Già nella programmazione per l'anno in corso è previsto l'acquisto di *metal detector* portatili di nuova generazione, che permettono il rilevamento di corpi metallici e telefoni cellulari.

Lo studio e l'analisi dei più moderni sistemi e strumenti tecnologici da parte del gruppo di lavoro all'uopo costituito, che sarà composto da personale con competenze specifiche, con il necessario supporto di tutte le professionalità esistenti sul territorio, saranno finalizzati alla formulazione di proposte e progetti che tengano conto dell'evoluzione in materia, della normativa di riferimento, e delle criticità che di volta in volta si presenteranno nella quotidiana gestione della sicurezza degli istituti penitenziari.

Il contenuto del presente documento programmatico ha bisogno delle risorse e della volontà di tutto il personale dell'Amministrazione penitenziaria.

Grazie alla condivisione delle scelte e degli obiettivi potrà continuare a crescere la qualità dell'azione dipartimentale.

Roma, 18 febbraio 2020

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO
Francesco Basentini

