

POLPEN-XXI

Prima Indagine sulla
Polizia Penitenziaria in Lombardia

RAPPORTO DI RICERCA

2022 NOVEMBRE



Responsabile scientifico:

Roberto Cornelli

Autore e autrici:

Chiara Chisari

Roberto Cornelli

Alessandra Sacino

Laura Squillace

**Università degli Studi di Milano-Bicocca,
Dipartimento di Giurisprudenza**

In collaborazione con il Provveditorato
Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria
per la Lombardia

Lista delle Tabelle

Tabella 1 - Istituti penitenziari lombardi suddivisi per dimensioni	13
Tabella 2 - Panoramica degli anni della condanna per il numero delle persone detenute condannate per pena inflitta - anno 2021.....	14
Tabella 3 - Autorevolezza percepita in base alle dimensioni dell'istituto.....	31
Tabella 4 - Episodi di vittimizzazione verbale riportati in base alle dimensioni dell'istituto	46
Tabella 5 - Episodi di vittimizzazione fisica riportati in base alle dimensioni dell'istituto	46
Tabella 6 - Episodi di vittimizzazione verbale rapportati al ruolo ricoperto in istituto.....	47
Tabella 7 - Propensione all'uso della forza in base al genere dei/delle partecipanti	70
Tabella 8 - Propensione all'uso della forza in base al ruolo ricoperto in istituto penitenziario	70

Lista dei Grafici

Grafico 1 - Genere del campione.....	18
Grafico 2 - Partecipanti per fascia di età	19
Grafico 3 - Tipologia di istituto penitenziario di appartenenza	20
Grafico 4 - Anzianità di servizio dei/delle partecipanti.....	22
Grafico 5 - Attività principalmente svolta durante la settimana lavorativa	23
Grafico 6 - Priorità relativa ad aspetti formali del proprio lavoro	24
Grafico 7 - Priorità relativa ad aspetti relazionali del proprio lavoro.....	25
Grafico 8 - Priorità relativa ad aspetti riabilitativi del proprio lavoro.....	26
Grafico 9 - Cosa servirebbe per rendere più sicuro il lavoro di polizia penitenziaria.....	27
Grafico 10 - Figura professionale desiderata al proprio fianco.....	28
Grafico 11 - Consigli ricevuti da un/a superiore e consigli richiesti a colleghi/e	29
Grafico 12 - Autorevolezza percepita in termini generali e personali	30
Grafico 13 - Dipendenza reciproca tra personale di Polizia Penitenziaria e persone detenute.....	32
Grafico 14 - Correttezza nei rapporti con le persone detenute	33
Grafico 15 - Orgoglio e soddisfazione degli/delle agenti di Polizia Penitenziaria.....	34
Grafico 16 - Comprensione, da parte della popolazione, dei rischi e delle difficoltà che gli/le agenti di Polizia Penitenziaria incontrano sul lavoro	35
Grafico 17 - Preoccupazione per la propria salute o incolumità personale.....	36
Grafico 18 - Preoccupazione percepita per la propria salute o incolumità personale a seconda delle dimensioni dell'istituto di appartenenza	37
Grafico 19 - Preoccupazione per la propria salute o incolumità personale rispetto alle attività svolte quotidianamente	38
Grafico 20 - Senso di minaccia percepito in termini di rischio generale e timore personale	39
Grafico 21 - Rischio generale di essere aggrediti/e in base alle dimensioni dell'istituto penitenziario	40

Grafico 22 - Timore personale che possa accadere qualcosa di spiacevole quando si ha personalmente a che fare con una persona detenuta.....	41
Grafico 23 - Rischio generale e ruolo.....	42
Grafico 24 - Timore personale percepito e ruolo	43
Grafico 25 - Rischio di essere continuamente aggrediti/e dalle persone detenute in base all'attività svolta dagli/dalle agenti.....	44
Grafico 26 - Vittimizzazione verbale e fisica	45
Grafico 27 - Episodi di vittimizzazione verbale in relazione alla tipologia di lavoro svolto in istituto	48
Grafico 28 - Episodi di vittimizzazione fisica in relazione alla tipologia di lavoro svolto in istituto	49
Grafico 29 - Senso di adeguatezza rispetto a possibili eventi critici	50
Grafico 30 - Senso di adeguatezza percepito di fronte a eventi critici a seconda delle dimensioni dell'istituto penitenziario.....	51
Grafico 31 - Percezione di serietà della pandemia.....	52
Grafico 32 - Misure di contenimento intraprese dall'amministrazione penitenziaria.....	53
Grafico 33 - Effetti della pandemia sul clima di lavoro	53
Grafico 34 - Effetti negativi della pandemia sul clima di lavoro in base alle dimensioni dell'istituto	55
Grafico 35 - Percezione di supporto da parte dell'amministrazione	56
Grafico 36 - Delegittimazione istituzionale in base alle dimensioni dell'istituto.....	58
Grafico 37 - Riconoscimento istituzionale del ruolo	58
Grafico 38 - Riconoscimento istituzionale e dimensioni dell'istituto.....	60
Grafico 39 - Riconoscimento istituzionale e ruolo all'interno dell'istituto penitenziario.....	60
Grafico 40 - Chiarezza delle regole.....	61
Grafico 41 - Chiarezza delle regole e dimensioni dell'istituto	62
Grafico 42 - Chiarezza delle regole e ruolo all'interno dell'istituto penitenziario	62
Grafico 43 - Orientamento punitivo	63
Grafico 44 - Orientamento punitivo e ruolo.....	65
Grafico 45 - Orientamento punitivo e attività svolta.....	65
Grafico 46 - Orientamento riabilitativo.....	66
Grafico 47 - Orientamento riabilitativo e ruolo.....	67
Grafico 48 - Propensione all'uso della forza.....	68

Indice

In sintesi	5
Introduzione	7
Ringraziamenti.....	8
Premesse teoriche	9
Il contesto penitenziario lombardo	13
Emergenza Covid-19 e istituzioni lombarde	16
Obiettivi e metodo	18
Popolazione e campione	18
Procedura e strumenti	20
Risultati	22
Esperienza lavorativa del personale di Polizia Penitenziaria	22
Qualità delle relazioni nel contesto lavorativo	29
Relazioni tra colleghi/e e superiori	29
Rapporti con le persone detenute	30
Vissuti emotivi	34
Orgoglio e soddisfazione	34
Senso di minaccia.....	35
Situazioni critiche	45
Vittimizzazione verbale e fisica	45
Senso di adeguatezza nell'affrontare diversi tipi di criticità (autoefficacia percepita).....	50
Percezione dell'emergenza Covid-19	52
Legittimazione e delegittimazione istituzionale	56
Percezione di supporto da parte dell'amministrazione.....	56
Riconoscimento istituzionale del ruolo.....	58
Chiarezza delle regole entro cui operare	60
Orientamento professionale	63
Orientamento punitivo	63
Orientamento riabilitativo	66
Propensione all'uso della forza	68
Sviluppi futuri	72
Riferimenti bibliografici	73

In sintesi

Premesse

- ❖ L'indagine PolPen-XXI, svolta dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca (Dipartimento di Giurisprudenza), in collaborazione con il Prap-Lombardia, costituisce la prima *survey* sul personale di Polizia Penitenziaria condotta in una regione italiana, la Lombardia.
- ❖ Analizzare il punto di vista degli operatori e delle operatrici di Polizia Penitenziaria è rilevante non solo per favorire una discussione pubblica sul sistema penitenziario stesso, ma anche per migliorare le condizioni lavorative del personale, rilevando eventuali criticità.

Metodologia

- ❖ È stato inviato a tutto il personale di Polizia Penitenziaria della Lombardia un questionario a risposte chiuse attraverso la piattaforma LimeSurvey. La fase di rilevazione dei dati, su base volontaria e garantendo il pieno anonimato, si è svolta nel mese di marzo del 2021, raggiungendo un tasso di risposta del 32.7%.

Campione

- ❖ Il campione finale è composto da 845 agenti, 684 uomini e 130 donne; 31 partecipanti, invece, non hanno specificato il proprio genere. L'88.8% dei/delle partecipanti ha un'età compresa tra i 26 e i 54 anni e il 70.2% ha completato un ciclo di studi nelle scuole medie superiori. Il 12% dei/delle partecipanti ha dichiarato di lavorare in un carcere di dimensioni ridotte, il 47.1% in un istituto di medie dimensioni e il 38.5% in un istituto di grandi dimensioni.

Risultati

Esperienza lavorativa

- ❖ Il 63.6% del campione lavora in Polizia Penitenziaria da più di 10 anni e l'81.4% ricopre il ruolo di agente o assistente. Circa la metà dei/delle partecipanti ha precedentemente lavorato in ambito di polizie e nell'esercito.
- ❖ La maggior parte si occupa di attività a contatto con persone detenute. L'attività a cui si dedica più tempo durante una normale settimana lavorativa è la vigilanza in sezioni ordinarie (svolta dal 31.1% del campione).

Qualità delle relazioni nel contesto lavorativo

- ❖ Il 71% lavora a stretto contatto con altri/e colleghi/e. Il 65% afferma di confrontarsi con regolarità con colleghi/e, chiedendo loro consigli,

e in misura leggermente più ridotta (il 61%) riceve consigli dai/dalle superiori. Due terzi del campione, il 66.2%, ritiene che le persone detenute riconoscano poco l'autorità del personale di polizia penitenziaria. Se si passa, tuttavia, dalle valutazioni generali alle esperienze personali, solo al 30.7% capita spesso di non essere rispettato/a dalle persone detenute. Nelle carceri di dimensioni ridotte le percentuali di chi percepisce di essere maggiormente rispettato sono più elevate.

- ❖ Il 70.5% riconosce l'importanza per il proprio lavoro di avere un buon rapporto con la popolazione detenuta. Quasi la totalità del campione (il 96.5%) ritiene che sia giusto trattare le persone detenute con rispetto per la loro dignità, così come il 93.4% ritiene che sia giusto spiegare loro le motivazioni delle regole e delle decisioni che li/le riguardano.

Vissuti emotivi

- ❖ La soddisfazione e l'orgoglio riguardo al proprio lavoro è alta, rispettivamente il 70% si ritiene soddisfatto/a e l'82% complessivamente orgoglioso/a. Non è tuttavia irrilevante la quota di agenti che non si sente soddisfatta (il 30%).
- ❖ Altrettanto rilevante, sia pure non maggioritaria, è la quota di chi si preoccupa per la propria salute o incolumità personale durante le attività quotidiane (il 39%). Anche in questo caso, nelle carceri di ridotte dimensioni il livello di preoccupazione tende a essere più basso rispetto agli istituti di medie e grandi dimensioni. Inoltre, tale preoccupazione risulta più alta per chi lavora in sezioni speciali e in alta sicurezza.
- ❖ La percezione generale del rischio che si corre di essere aggrediti/e da una persona detenuta lavorando in polizia penitenziaria (che riguarda il 65.5% del campione), risulta decisamente attenuata quando si passa dalle valutazioni generali alle esperienze più personali: il timore che possa accadere qualcosa di spiacevole nell'avere a che fare con una persona detenuta interessa una minoranza (il 25%), sia pure da non sottovalutare. Il livello di timore personale varia a seconda del ruolo (è più alto tra gli/le agenti, si riduce tra i/le sovrintendenti e ancor di più tra gli/le ispettori/ispettrici) ed è più alto nelle sezioni di alta sorveglianza e in quelle speciali.

Situazioni critiche

- ❖ Sono tre gli eventi critici che il personale di polizia penitenziaria si sente meno preparato ad affrontare: l'eventualità che un/una collega venga

agredito/a da una persona detenuta (65.70%), l'esplosione di una rivolta (56.4%) o di una rissa in istituto (34.8%).

- ❖ Ricevere insulti da una persona detenuta sembra essere parte dell'esperienza lavorativa di molti/e agenti (63.3%) mentre solo una minoranza, il 15.5%, riferisce di avere subito aggressioni fisiche. Le vittimizzazioni verbali e fisiche sono indicate come meno frequenti nelle carceri di dimensioni ridotte, dove riceve insulti il 45.54% del personale e ha subito un'aggressione solo il 6.93%. Anche in questo caso il ruolo di agente risulta essere quello più vittimizzato.

Una situazione critica straordinaria: l'emergenza Covid-19

- ❖ Quasi la totalità del campione, il 97.4%, ritiene che l'epidemia da Covid-19 sia una cosa seria e non debba essere sottovalutata. Inoltre, il 61.7% ritiene che l'Amministrazione Penitenziaria si sia adoperata al meglio per limitare i contagi all'interno dell'istituto, ma non è irrilevante la percentuale di coloro che pensano che non si sia stato fatto abbastanza (38.3%).
- ❖ La pandemia sembra aver reso il lavoro più stressante per gli/le agenti (per il 91.1%). La maggior parte del personale penitenziario (il 73.1%) ritiene che con la pandemia i rapporti con le persone detenute siano diventati più tesi e, di conseguenza, anche la gestione della popolazione detenuta sia diventata più complicata. Per la maggior parte (il 62.3%), invece, il clima lavorativo tra colleghi/e non è peggiorato.

Legittimazione e delegittimazione istituzionale

- ❖ Al di là di eventi critici ordinari o straordinari, il personale penitenziario percepisce complessivamente la mancanza di un supporto e di un riconoscimento da parte dell'Amministrazione Penitenziaria: l'89.1% ritiene che spesso l'Amministrazione Penitenziaria non comprenda le difficoltà dei/delle poliziotti/e penitenziari/e; il 69.1% ritiene che, anche se dovesse fare un buon lavoro, l'Amministrazione Penitenziaria non lo noterebbe; infine, il 70.9% ritiene che il personale penitenziario venga giudicato male a prescindere da quello che fa.
- ❖ Il 61.6% dei/delle partecipanti ritiene inoltre che vi sia poca chiarezza circa le regole e le procedure da seguire; la percezione di chiarezza delle regole

sembra essere peggiore negli istituti di medie dimensioni e tra gli/le agenti e assistenti.

- ❖ Infine, poco meno della metà del personale di polizia penitenziaria ritiene di non aver ricevuto una formazione utile a svolgere il proprio lavoro.

Orientamento professionale

- ❖ Il 60.7 % non pensa che il carcere duro sia l'unico modo per evitare che le persone detenute commettano altri crimini, mostrando così un debole orientamento punitivo.
- ❖ Inoltre, per il 72.5% il reinserimento sociale delle persone detenute è un aspetto importante del lavoro di Polizia Penitenziaria, dimostrando, pertanto, di sentirsi parte di un impegno istituzionale volto ad affermare la finalità rieducativa della pena.
- ❖ Va tuttavia rilevato che il 62.1% concorda sul fatto che occorra rendere la pena effettiva piuttosto che pensare ai diritti. In generale, ad assumere atteggiamenti più punitivi sono coloro che ricoprono ruoli quotidianamente più a contatto con le persone detenute (agenti e assistenti), mentre al crescere del ruolo aumenta l'orientamento riabilitativo.

Propensione all'uso della forza

- ❖ La maggior parte del personale penitenziario non si dimostra propenso all'uso della forza verso le persone detenute. Infatti, il 76% ritiene che sia sbagliato usare la forza per non apparire deboli, l'83.4% ritiene non sia corretto ricorrere all'uso la forza con chi non obbedisce e l'87.8% considera sbagliata l'idea secondo la quale si debba usare più forza di quanto sarebbe strettamente indispensabile per farsi rispettare. L'indice sintetico di propensione all'uso della forza mostra, tuttavia, che una percentuale per nulla trascurabile di agenti, il 36.7%, ha risposto che sarebbe disposto/a a usare la forza in almeno uno dei quattro *items* di propensione all'uso della forza utilizzati.
- ❖ Ci sono differenze statisticamente significative in base al genere dei/delle partecipanti e al ruolo ricoperto negli istituti: i maschi si mostrano più propensi all'uso della forza rispetto alle colleghe femmine e la propensione all'uso della forza non solo è più diffusa tra agenti e assistenti, ma essa tende a decrescere alla crescita del ruolo ricoperto in istituto.

Introduzione

L'indagine PolPen-XXI costituisce la prima *survey* sul personale di Polizia Penitenziaria condotta in una regione italiana, la Lombardia, col proposito di rilevare la percezione degli/delle agenti su questioni relative alla loro esperienza lavorativa, all'orientamento professionale, alla qualità delle loro relazioni nel contesto lavorativo, alla legittimazione da parte dell'istituzione, al loro vissuto emotivo, alla gestione degli eventi critici, alla propensione all'uso della forza e all'emergenza Covid-19.

L'indagine è stata condotta dal Prof. Roberto Cornelli dell'Università di Milano-Bicocca - Dipartimento di Giurisprudenza, in qualità di responsabile scientifico, su incarico del Provveditorato Regionale per la Lombardia - Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria - Ministero della Giustizia e s'inserisce all'interno di un più ampio progetto di ricerca accademico che, a partire da quattro *focus groups* condotti con alcuni/e agenti - uomini e donne - provenienti da tutti gli istituti penitenziari milanesi, intende approfondire la gestione degli eventi critici nelle attività di polizia attraverso tecniche di indagine qualitativa e interviste di profondità. I *focus groups*¹ sono stati realizzati nell'ambito di un corso di formazione organizzato dal Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria per la Lombardia e tenutosi negli ultimi mesi del 2019.

A partire dalle tematiche sollevate nei gruppi di discussione con il personale di Polizia Penitenziaria e dalla consultazione della letteratura internazionale e di altre indagini, sia quantitative che qualitative, condotte in altri Paesi da enti pubblici o di ricerca sono stati elaborati *ad hoc* gli *items* del questionario utilizzato nella *survey*.

Come suggerisce la letteratura internazionale in tema di Polizia Penitenziaria² (per citare qualche studio, si veda ad esempio: Griffin, 2011; Kauffman 1988; Liebling et al. 2011; Tracy, 2009), analizzare il punto di vista degli operatori e delle operatrici di Polizia Penitenziaria può essere rilevante per diversi motivi: per migliorare le loro condizioni di lavoro, rilevando eventuali criticità; per renderne più effettivo l'operato, riflettendo sulle diverse modalità organizzative e le sensibilità culturali; infine, per consentire una discussione pubblica sulle polizie, in modo da rafforzare i presupposti democratici della loro legittimità.

Oltre a ciò, è importante sottolineare che, per cercare di comprendere in maniera esaustiva la complessità del sistema carcerario, è fondamentale focalizzare l'attenzione su coloro che contribuiscono a costituire e

¹ I *focus groups* sono stati realizzati dal Prof. Roberto Cornelli e dal Prof. Alberto Giasanti in quattro giornate per un totale di 24 ore e hanno visto la partecipazione di circa 50 agenti di Polizia Penitenziaria provenienti da tutti gli istituti milanesi.

² In generale, in Italia gli studi sulle forze dell'ordine hanno ricevuto una scarsa attenzione da parte della comunità scientifica, ad eccezione di pochi, tra cui vale la pena menzionare quelli di Salvatore Palidda (2000) e Roberto Cornelli (2020). Le ricerche sulla Polizia Penitenziaria sono ancora più rare, ad eccezione di poche, tra cui: lo studio etnografico sul lavoro degli agenti di Polizia Penitenziaria condotto da Luigi Gariglio (2018); lo studio qualitativo sul benessere professionale della Polizia Penitenziaria di Chiara D'Angelo, Caterina Gozzoli e Davide Mezzanotte (2015); la ricerca condotta da Sofia Milazzo e Anna Rizzo (2010) riguardo la percezione delle problematiche lavorative della Polizia Penitenziaria presso la Casa Circondariale Cavadonna di Siracusa; lo studio di Gabriele Prati e Sara Boldrin (2011) sul benessere organizzativo e i fattori di stress nel personale di Polizia Penitenziaria. Oltre a ciò, vale la pena menzionare le riflessioni sulla categoria professionale della Polizia Penitenziaria e sul carcere di Pietro Buffa (2013a; 2013b).

(ri)definire l'istituzione stessa in cui operano quotidianamente, tra cui in particolare la Polizia Penitenziaria: categoria professionale poco studiata, ma che ricopre ruoli cruciali per il funzionamento dell'istituzione penitenziaria. Cercare di delineare un quadro generale dell'operato della Polizia Penitenziaria e individuare eventuali problematiche legate al loro ruolo, alla gestione di eventi critici e al (possibile) ricorso dell'uso della forza, fornirebbe preziosi spunti per riflettere sia sulla loro professione, sia su tutta la realtà penitenziaria (Maculan e Santorso, 2012; Maculan, 2014; Milazzo e Rizzo, 2010), suggerendo allo stesso tempo tematiche sulle quali bisognerebbe investire durante la formazione del personale.

L'attesa è che l'indagine possa fornire riflessioni e strumenti utili alle istituzioni lombarde (e non solo), per elaborare politiche che migliorino l'efficacia dell'operato della Polizia Penitenziaria in relazione alle finalità istituzionali, alla correttezza dei comportamenti e al benessere lavorativo.

Ringraziamenti

Si desidera ringraziare il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria per la Lombardia, i Comandi della Polizia Penitenziaria e le Direzioni degli istituti penitenziari, oltretutto il personale della Polizia Penitenziaria per aver reso possibile lo svolgimento della presente indagine. Un ringraziamento particolare va al dott. Pietro Buffa, Provveditore Regionale per la Lombardia, alla dott.ssa Ester Ghiselli, Direttrice dell'ufficio personale e formazione del Provveditorato, e a Maria Siciliano, funzionaria giuridico-pedagogica e Responsabile sezione formazione. Per l'assistenza grafica nella redazione del rapporto di ricerca, si ringrazia la dott.ssa Elena Todella, Assegnista di ricerca presso il Politecnico di Torino.

Premesse Teoriche

Studiare il carcere e le sue pratiche quotidiane è una “una vera e propria sfida culturale e professionale” (Grattagliano et al. 2020, 279), che deve essere affrontata avendo ben chiara la logica coercitiva dell’istituzione penitenziaria e, al tempo stesso, mettendo a tema il suo carattere istituzionale non riducibile nella definizione ormai classica di istituzione totale (Goffman, 1978). Concepire il carcere come “sistema di amministrazione della coercizione”, infatti, “non risolve la riflessione sulla questione carceraria, ma costituisce semmai una chiave per iniziare a osservare l’istituzione nelle sue dinamiche quotidiane, tenendo conto innanzitutto delle azioni, delle interazioni, delle percezioni, delle emozioni, dei significati e delle intenzioni degli attori istituzionali che interpretano e costruiscono attivamente discorsi e pratiche detentive in relazione alle aspettative di governo delle emergenze che sono riposte su di loro” (Cornelli e Chisari, 2022, 146, 147).

In tal senso, cercare di comprendere l’universo carcerario è rilevante per consentire una discussione pubblica sul sistema penitenziario stesso e, al contempo, sul benessere di chi in esso vive e lavora. L’evoluzione del sistema penitenziario si configura come “un dispositivo di contenimento delle emergenze sociali” (*ibidem*, 145) e di disciplinamento del corpo sociale (Foucault, 1976), in cui la Polizia Penitenziaria gioca un ruolo fondamentale, poiché ad essa è delegata la gestione della quotidianità del carcere e il rapporto con le persone detenute.

L’istituzione del Corpo di Polizia Penitenziaria, a seguito della soppressione del Corpo degli agenti di custodia e delle vigilatrici penitenziarie (l. 15 dicembre 1990, n. 395, art. 2), ha apportato sostanziali modifiche al ruolo degli operatori e delle operatrici. In particolare, l’articolo 5 comma 2 della Legge n. 395 del 15 dicembre 1990 ha stabilito che l’agente, oltre a garantire il mantenimento dell’ordine e della sicurezza all’interno dell’istituto, ha il compito di partecipare alla rieducazione e riabilitazione della persona detenuta. Il nuovo mandato costituzionale dispone, infatti, che il personale partecipi attivamente al trattamento rieducativo dei/delle detenuti/e. Sorveglianza e disciplina da un lato, sostegno e reinserimento sociale dall’altro: non sempre due aspetti facilmente conciliabili nel lavoro quotidiano del personale penitenziario (D’Angelo, Gozzoli e Mezzanotte, 2015; Favretto e Sarzotti, 1999). Ne consegue l’aspetto poliedrico e complesso di questa categoria professionale, in contrasto con il carattere apparentemente uniforme, statico e monotono, ridotto a un mero “girachiave” (cfr. De Vito, 2009), che spesso suscita nell’immaginario collettivo.

Le mansioni del personale penitenziario risultano essere ancora più articolate se si prendono in considerazione gli istituti penitenziari in cui gli/le agenti lavorano, ambienti complessi, carichi di tensioni emotive e in cui lo staff è chiamato a controllare anche i cosiddetti eventi critici³ che possono verificarsi. Come suggerisce la letteratura (Prati e Boldrin, 2011; Schaufeli e Peeters, 2000; Ricciardelli e Power, 2020), ciò comporta notevoli

³ Come spiegano Gabriele Prati e Sara Boldrin per eventi critici si intendono tutti quegli “eventi professionali di particolare gravità che hanno le potenzialità per sopraffare le usuali strategie di fronteggiamento messe in atto dall’operatore e per provocare una sensibile diminuzione del benessere organizzativo” (Prati e Boldrin, 2001, 33). Si tratta, pertanto, di tutti quegli avvenimenti che rischiano di minare la sicurezza dell’istituto e delle sue figure chiave.

livelli di stress tra il personale di Polizia Penitenziaria, arrecando conseguenze negative direttamente sul loro lavoro quotidiano, generando possibili problemi organizzativi e scarse prestazioni lavorative, ma anche influenzando negativamente la loro vita familiare (D'Angelo, Gozzoli e Mezzanotte, 2015; Gariglio, 2018; Maculan, 2014; Tracy, 2009). I livelli di stress tra lo staff non devono essere intesi come un problema individuale dell'agente, ma bensì come un problema strutturale del contesto penitenziario (Shane, 2010).

La letteratura evidenzia due distinte tipologie di fattori di stress tra loro strettamente correlate: gli stress operativi (*operational stressors*) e gli stress organizzativi (*organizational stressors*). Con i primi s'intendono i fattori di stress causati dalle attività del personale e dalle loro mansioni, dagli eventi critici e dalla violenza generalizzata⁴ (Shane, 2010; Ricciardelli e Power, 2020); mentre la seconda categoria si riferisce agli *stressor* inerenti al contesto lavorativo e alle caratteristiche della struttura in cui gli/le agenti operano (Shane, 2010; Prati e Boldrin, 2011; Ricciardelli e Power, 2020).

Come precedente menzionato, altro fattore causante il malessere lavorativo degli/delle agenti è legato al conflitto di ruolo (*role conflict*) e all'ambiguità di ruolo (*role ambiguity*) insiti nel mandato del personale penitenziario (Crawley, 2013; Garland, 2004; D'Angelo, Gozzoli e Mezzanotte, 2015; Griffin, 2002; Humblet, 2020; Maculan, 2014; O'Donnell e Stephens, 2001; Prati e Boldrin, 2011; Tracy, 2009). In generale, si evidenzia la "difficoltà di far coesistere le funzioni di *custody* e di *care*, cioè di controllo per il mantenimento dell'ordine da un lato, e di aiuto e trattamento dall'altro (Maculan, 2014, 118).

Il conflitto e l'ambiguità di ruolo sono importanti aspetti da prendere in considerazione per analizzare anche la propensione degli/delle agenti all'uso della forza. Come suggeriscono gli studi di Griffin (1999; 2002, 269), la mancanza di informazioni adeguate per svolgere una determinata attività, il conflitto di ruolo, la qualità della supervisione, la paura di vittimizzazione⁵ e, in generale, la percezione dell'insicurezza influenzano direttamente la disponibilità del personale all'uso della forza e ad assumere un orientamento punitivo. Nel suo studio sulla propensione all'uso della forza, Marie Griffin distingue tra l'orientamento riabilitativo (incentrato sui bisogni della persona detenuta), quello custodiale (che si concentra sul mantenimento della sicurezza e del controllo sociale all'interno dell'istituto) e l'orientamento punitivo che, invece, "rappresenta la convinzione dell'agente che i/le detenuti/e meritino di 'scontare la pena' in un ambiente ostile" (Griffin, 2002, nostra traduzione). Secondo la criminologa statunitense, in termini generali, il personale di Polizia Penitenziaria più giovane⁶ tende ad assumere atteggiamenti più punitivi, rispetto ai/alle colleghi/e più anziani/e. Similmente, chi ricopre ruoli più bassi all'interno della scala gerarchica presenta atteggiamenti più

⁴ Si pensi, ad esempio, a episodi di violenza tra detenuti/e, contro gli/le agenti e sommosse che possono verificarsi all'interno delle carceri.

⁵ Come dimostra anche lo studio di Kelly (2014) aver subito un crimine non aumenta la probabilità da parte dell'agente di assumere atteggiamenti più punitivi. Al contrario, la paura di vittimizzazione aumenta le possibilità di ricorrere all'uso della forza.

⁶ Come suggerisce anche Griffin (2002, 269), in termini generali, la maggior parte degli studi sulla polizia mostra che le variabili individuali non hanno una rilevanza statistica sulla propensione all'uso della forza da parte dell'agente.

punitivi. In estrema sintesi, quando la visione dell'istituto e, di conseguenza, dei/delle superiori, è più punitiva che riabilitativa, gli/le agenti sono più propensi/e a utilizzare la forza (Griffin, 2002). Inoltre, lo studio di Kelly (2014) evidenzia che maggiore è il contatto tra il personale penitenziario e le persone detenute, minore sarà la propensione all'uso della forza.

Secondo Edney (1997) e Marquart (1986) l'uso della forza e la sua minaccia devono essere considerati elementi sempre presenti all'interno del carcere, poiché utilizzate come strumento di controllo e per il mantenimento del rispetto.

Come mette in luce lo studio di Luigi Gariglio (2018), in generale, il ricorso all'uso della forza è una delle ultime opzioni che il personale di Polizia Penitenziaria sceglie di mettere in pratica per mantenere il controllo e fronteggiare eventi critici. In questo contesto è importante considerare la dicotomia spesso presente del "noi" *versus* "loro" (Shane, 2010; Cornelli e Chisari, 2022; Squillace, 2020), così come la percezione che gli/le agenti hanno di essere in costante pericolo per la propria incolumità personale. In sintesi, è importante considerare che la possibilità che un/una agente utilizzi o meno la forza verso una persona detenuta è una scelta effettuata dall'agente stesso. Tuttavia "la sua scelta è l'esito di un processo interpretativo in cui saperi di polizia, normative, aspettative ordinamentali e sociali s'intrecciano con la soggettività dell'agente nel definire la criticità della situazione, la necessità di agire e come agire" (Cornelli e Chisari, 2022, p. 180).

La letteratura ha inoltre sottolineato l'importanza del rapporto tra colleghi/e, in particolare quello con i/le superiori per il benessere lavorativo degli/delle agenti. Il mancato supporto da parte dell'Amministrazione Penitenziaria, la mancanza di informazioni (e formazioni⁷) adeguate su come svolgere il proprio lavoro incide direttamente sul benessere del personale.

In aggiunta, è importante menzionare l'alto livello di carenza di organico, turnover e assenteismo tra lo staff penitenziario, che costringe il personale a lavorare più ore di quelle previste, ricomprendo i turni dei/delle colleghi/e e facendo straordinari (Buffa, 2020; D'Angelo, Gozzoli e Mezzanotte, 2015; Maculan, 2014; Milazzo e Rizzo, 2010; Ricciardelli; Power e Medeiros, 2018; Ricciardelli e Power, 2020; Schaufeli e Peeters, 2000; Shane, 2010).

Tutti questi aspetti contribuiscono ad aumentare l'insoddisfazione lavorativa del personale che talvolta può sfociare in una vera e propria alienazione occupazionale, alimentando direttamente la bassa percezione e la stigmatizzazione che gli/le agenti hanno del proprio lavoro: poca valorizzazione del proprio ruolo all'interno del carcere e scarso riconoscimento in termini di status sociale all'esterno delle mura (Buffa, 2013a; D'Angelo,

⁷ Come evidenzia lo studio di Crawley (2004a) condotto nel Regno Unito, i corsi di formazione per il personale penitenziario dedicano ampio spazio alle tematiche legate al mantenimento dell'ordine e alla sicurezza e non si concentrano abbastanza sul resto degli aspetti che hanno a che fare con il lavoro quotidiano degli/delle agenti (come, ad esempio, gli aspetti legati alla cura della persona detenuta). Anche lo studio di Sarah J. Tracy evidenzia tali aspetti, aggiungendo che la maggior parte delle formazioni rivolte allo staff penitenziario non affronta le emozioni contraddittorie che possono emergere nel lavoro quotidiano degli/delle agenti (Tracy, 2009, p. 48).

Gozzoli e Mezzanotte, 2015; Maculan, 2014; Maculan, Vianello e Ronconi, 2016; Schaufeli e Peeters, 2000; Tracy, 2009).

Altro aspetto da considerare riguarda la dimensione emotiva del personale penitenziario. Come evidenziano diversi studi (tra cui Crawley, 2004a; Humblet, 2020; Hogan, Lambert e Wambold, 2006; Ricciardelli e Power, 2020; Schaufeli e Peeters, 2000), gli/le agenti di custodia sperimentano molto frequentemente la frustrazione, l'ansia e la paura di vittimizzazione, anche se la maggior parte del personale tende a reprimere tali emozioni per non apparire debole (Crawley, 2004a; Ricciardelli e Power, 2020, 97). Nell'immaginario comune, infatti, l'agente è tenuto/a a presentarsi come una persona sicura di sé, mostrando autorevolezza e coraggio e cercando di non manifestare le proprie emozioni sia tra le persone detenute, sia con i/le colleghi/e. Come suggerisce lo studio di Ricciardelli e Power (2002), sopprimere le proprie emozioni in ambito lavorativo porta lo staff penitenziario a minimizzare alcuni problemi e, conseguentemente, gli operatori e le operatrici penitenziari/e non ricercano un supporto per affrontare tali problemi, ma, al contrario, tendono a mantenere un atteggiamento distaccato verso le persone detenute (Crawley, 2004a) e di depersonalizzazione del proprio lavoro. Ne consegue un impatto negativo sulle loro attività quotidiane con i/le detenuti/e.

Infine, non bisogna dimenticare che tutti questi aspetti vanno letti all'interno di un contesto altamente burocratico e gerarchico che connota l'amministrazione penitenziaria (Buffa 2013a) che può rendere ancora di più complicato il lavoro del personale.

Il contesto penitenziario lombardo

Attualmente, la Lombardia risulta essere la regione con la più cospicua popolazione carceraria (Ministero della Giustizia, 2022). Nella regione sono presenti 19 istituti penitenziari distribuiti su tutto il territorio. Per il presente studio sono stati classificati in base alle loro dimensioni, suddivisi in dimensioni ridotte, medie e grandi, così come illustrato nella Tabella 1 riportata in seguito.

Tabella 1. Istituti penitenziari lombardi suddivisi per dimensioni.

Ridotte dimensioni	Medie dimensioni	Grandi dimensioni
Lecco	Busto Arsizio	Milano-Opera
Lodi	Bergamo	Milano-Bollate
Mantova	Brescia Canton Monbello	Milano-San Vittore ⁸
Sondrio	Como	
Varese	Cremona	
Brescia Verziano	Pavia	
	Vigevano	
	Voghera	
	Monza	

Al 27 gennaio 2021, l'organico contava 3.870 agenti di Polizia Penitenziaria, di cui 3.441 uomini e 429 donne. Come in altre regioni della penisola, anche in Lombardia si evidenzia una netta discrepanza tra il personale previsto (4.594 agenti) e quello effettivo (3.870 agenti): la carenza di organico è, infatti, pari a 724 unità. Anche nel corso del 2021, la popolazione detenuta negli istituti penitenziari lombardi risultava essere la più numerosa, seguita dalla regione Campania e dalla Sicilia. Secondo i dati forniti dal Ministero della Giustizia, al 31 dicembre 2021, le persone detenute in Lombardia erano 7.838, di cui 7.474 uomini e 364 donne⁹, a fronte di una capienza regolamentare di 6.129 posti: si registrava, pertanto, un totale di 1.709 persone detenute in eccesso rispetto al previsto.

⁸ Le due sezioni (maschile e femminile) della casa circondariale di Milano-San Vittore sono state aggregate tra loro.

⁹ Di queste, 3.521 erano stranieri/e. Inoltre, al 31 dicembre 2021, in Lombardia erano presenti 2 madri detenute con 2 figli/e in istituto. Per una panoramica completa di persone detenute presenti e capienza regolamentare degli istituti penitenziari suddivisi per regione di detenzione, si veda:

https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14_1.page?facetNode_1=0_2&facetNode_2=0_2_10&facetNode_3=1_5_44&contentId=SST360929&previousPage=mg_1_14.

Tale aspetto, non è una peculiarità solo lombarda: il problema del sovraffollamento riguarda, infatti, la maggior parte delle strutture detentive italiane. In termini generali, in Italia a fine febbraio 2020 erano 61.230 le persone detenute, contro i 50.931 posti regolamentari previsti degli istituti penitenziari. Il tasso di affollamento era dunque elevato, raggiungendo anche picchi del 195% in alcuni istituti, come ad esempio nella casa circondariale di Como (Scandurra, 2020, 57). Secondo i dati forniti dal DAP, nel 2020 la Lombardia risultava essere la terza regione con il più alto tasso di affollamento (140.7%) delle istituzioni penitenziarie italiane, preceduta solamente dal Molise (175.9%) e dalla Puglia, che presentava un tasso di affollamento del 153.5%¹⁰.

Per quanto concerne gli ingressi in carcere dalla libertà relativi agli anni 2020 e 2021, sempre la Lombardia rappresentava la regione con un maggior numero di ingressi, registrando 5.830 nuove incarcerazioni nel 2021 e 5.378 nel 2020.

Sempre al 31 dicembre 2021, in Lombardia le persone condannate in via definitiva erano 5.732, registrando, mediamente, un numero maggiore di condanne superiori ai 3 anni, così come schematizzato nella tabella riportata in seguito.

Tabella 2. Panoramica degli anni della condanna per il numero delle persone detenute condannate per pena inflitta - anno 2021.

Da 0 a 1 anno	Da 1 a 2 anni	Da 2 a 3 anni	Da 3 a 5 anni	Da 5 a 10 anni	Da 10 a 20 anni	Oltre 20 anni	Ergastolo	Totale
203	364	636	1.329	1.624	954	328	294	5.732

Fonte: Ministero della Giustizia¹¹.

Il numero complessivo delle persone condannate in via non definitiva nella regione era, invece, di 999.

Per quanto riguarda l'aspetto dell'inclusione sociale della popolazione detenuta, è importante specificare che, affinché essa abbia esito, deve esserci una stretta collaborazione tra i servizi territoriali e il sistema penitenziario.

Nella regione Lombardia si sottolineano vari accordi tra il terzo settore e gli istituti penitenziari, così come diverse convenzioni tra le università e le carceri presenti sul territorio. Tra queste, si evidenzia l'accordo di collaborazione tra l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria lombarda del 2013, che ha dato vita al Polo Penitenziario di Ateneo, il cui obiettivo è quello di sviluppare e incrementare, all'interno degli istituti penitenziari della città metropolitana

¹⁰ I dati sopra riportati sono stati rielaborati da Antigone (2020, 12).

¹¹ Per confrontare i dati con le altre regioni italiane, si veda: https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14_1.page?facetNo de_1=1_5_44&contentId=SST361915&previousPage=mg_1_14.

di Milano¹² e di altre province, attività didattiche, culturali e scientifiche; la convenzione tra l'Università degli Studi di Milano e il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria della Lombardia siglato nel 2015¹³; la convenzione tra il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, Provveditorato Regionale Per La Lombardia e l'Università degli Studi dell'Insubria del 2015¹⁴, che coinvolge gli istituti di Busto Arsizio, Como, Lecco, Sondrio e Varese.

Similmente, i diversi accordi siglati tra le università lombarde e il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria prevedono la realizzazione di attività di insegnamento, tutoraggio, ricerca e progettazione all'interno degli istituti, così come opportunità di formazione per i/le dipendenti dell'Amministrazione Penitenziaria. L'Università degli Studi di Milano-Bicocca e l'Università degli Studi di Milano hanno inoltre attivato corsi universitari presso le strutture carcerarie composti da studenti e studentesse esterni/e (delle università) e studenti e studentesse interni/e (degli istituti penitenziari).

Nel 2021, le persone detenute lombarde iscritte a corsi universitari erano 576 e quelle iscritte a poli universitari erano 517. Per quanto concerne i corsi professionali, il secondo semestre del 2021 contava con 400 persone detenute iscritte in Lombardia. Oltre a ciò, 1.913 persone detenute lavoravano alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria lombarda, mentre 628 risultavano dipendenti di imprese, cooperative e/o datori/datrici di lavoro esterne all'istituto di reclusione.

Per quanto concerne le misure alternative alla detenzione (Legge 26 luglio 1975, n. 354), che comprendono l'affidamento in prova al servizio sociale, la detenzione domiciliare e la semilibertà, la Lombardia si caratterizza come una regione con una maggiore presenza di misure alternative rispetto agli altri contesti detentivi italiani¹⁵.

Inoltre, nel 2021, in Lombardia, si è registrato il maggior numero delle persone detenute uscite dagli istituti penitenziari per effetto della Legge 199/2010, che consente la detenzione domiciliare delle pene brevi, ovvero non superiori a diciotto mesi.

¹² Gli istituti penitenziari coinvolti sono: la casa di reclusione di Milano-Opera; la casa di reclusione di Milano-Bollate e la casa circondariale di Monza. Per maggiori informazioni accedere a: <https://polopenitenziario.unimib.it>.

¹³ Gli istituti penitenziari coinvolti sono: la casa di reclusione di Milano-Bollate, la casa di reclusione di Milano-Opera e il carcere minorile Beccaria di Milano. Sono attivi, inoltre, servizi di tutoraggio di studenti/studentesse dell'Università degli Studi di Milano presso Milano-Opera, Milano-San Vittore, Como, Monza, Pavia, Vigevano e Voghera. Per un maggior approfondimento, accedere a <https://www.unimi.it/it/terza-missione/responsabilita-sociale/carcere-tra-formazione-scienza-e-cultura>.

¹⁴ Per maggiori informazioni sulla convenzione, si veda: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=17743:15insubria-carcere&catid=7&Itemid=137.

¹⁵ Per una panoramica completa dell'analisi statistica relativa all'anno 2021 di adulti in area penale esterna, si veda: http://www.centrostudinisida.it/Statistica/Analisi_storiche_EPE.html.

Emergenza Covid-19 e istituzioni lombarde

Considerando l'elevato tasso di affollamento che colpisce gli istituti penitenziari della regione Lombardia¹⁶ - non è difficile immaginare le complesse condizioni in cui operano gli/le agenti di Polizia Penitenziaria. Oltre al sovraffollamento e alla discrepanza tra personale previsto e quello effettivo, altro fattore che ha acuitizzato le problematiche del lavoro degli operatori e delle operatrici della Polizia Penitenziaria è stata l'attuale pandemia di Coronavirus e, in particolare, le conseguenti restrizioni e i tentavi di distanziamento sociale messe in atto negli istituti penitenziari agli inizi di marzo del 2020, che hanno comportato molte proteste e rivolte tra le persone detenute.

Come precedentemente analizzato, a fine febbraio 2020 la Lombardia presentava un alto tasso di affollamento, pari al 140.7%. Tali numeri rendevano impraticabile adottare il distanziamento sociale richiesto per cercare di contrastare la diffusione del virus. In aggiunta, la mancanza di dispositivi di protezione individuale, come le mascherine, e il sovraffollamento impossibilitavano anche un eventuale isolamento dopo il contagio in qualsiasi istituto penitenziario italiano¹⁷, incrementando, di conseguenza, un rischio infettivologico maggiore per tutta la comunità carceraria¹⁸.

Se inizialmente le raccomandazioni organizzative per la prevenzione del contagio da Coronavirus hanno riguardato solo le cosiddette "zone rosse" tra cui la Lombardia (Ministero della Giustizia, 2020), con l'entrata in vigore del Decreto-Legge n. 11 dell'8 marzo 2020 "Misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria" (art. 2, commi 7 e 8) e il D.P.C.M. dell'8 marzo 2020, n. 11 (art. 2, lettera u) le restrizioni sono state estese su tutto il territorio nazionale.

Le principali novità per il contenimento dell'emergenza epidemiologica hanno riguardato, nello specifico, la raccomandazione di sospendere sia le udienze delle persone detenute, sia i loro colloqui in presenza, per realizzarli, ove possibile, mediante videoconferenze o collegamenti da remoto¹⁹, limitando, inoltre, i permessi

¹⁶ È importante ribadire che l'elevato tasso di affollamento degli istituti carcerari non è una peculiarità solo lombarda. Alla fine del 2021, infatti, il tasso di affollamento ufficiale medio degli istituti penitenziari italiani era del 107.4%. In termini generali, si può affermare che se durante il primo anno della pandemia di Covid-19 il numero delle persone detenute era diminuito, oggigiorno il numero è tornato a crescere. Va inoltre sottolineato che in alcune regioni - come la Lombardia - e in alcuni istituti il tasso di affollamento supera nettamente il tasso di affollamento ufficiale medio del 107.4%. Ad esempio, la casa circondariale di Varese registra un tasso di affollamento del 164%, quelle di Bergamo e di Busto Arsizio del 165% e il sovraffollamento di quella di Brescia Canton Monbello arriva al 185% (Dati DAP rielaborati da Antigone, 2022, 12).

¹⁷ È importante segnalare che nei sistemi penitenziari lombardi, grazie al supporto di Medici Senza Frontiere, si sono create fin da subito apposite sezioni Covid per isolare le persone contagiate dal resto della comunità carceraria (Miravalle, 2020, 110).

¹⁸ In questo contesto di fondo, è importante considerare che il rischio infettivologico negli istituti penitenziari risulta ancora più elevato se si prendono in considerazione il sovraffollamento delle carceri, le condizioni igienico-sanitarie precarie e l'alto tasso di morbilità della popolazione detenuta (Carabellese et al. 2020, 301).

¹⁹ Prima che tali provvedimenti diventassero legge, il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP) aveva già suggerito tali interventi per cercare di evitare il contagio dentro gli istituti. È inoltre importante sottolineare che la maggior parte delle strutture penitenziarie non disponeva di tablet, smartphone o pc per effettuare i colloqui a distanza (Miravalle, 2020).

e le uscite delle persone detenute. In generale, è stata interrotta l'entrata in carcere da parte della comunità esterna, tra cui, ad esempio, volontari/e, personale addetto a svolgere le attività scolastiche, professionali e sportive. In questo senso, la realizzazione di queste misure volte al contenimento della diffusione della pandemia dentro le mura delle carceri rischiava di infliggere una cosiddetta "doppia pena" per le persone detenute (Grattagliano et al. 2020, 279).

In molti istituti penitenziari italiani, tali disposizioni sono sfociate in proteste e rivolte tenutesi tra l'8 e il 9 marzo 2020²⁰.

Per favorire il distanziamento sociale e mettere in atto provvedimenti per cercare di contenere il contagio sono state previste misure deflattive attraverso il cosiddetto "Decreto Cura Italia", il Decreto-Legge 17 marzo 2020²¹, n. 18, i cui articoli 123 e 124 prevedevano rispettivamente disposizioni in materia di detenzione domiciliare e licenze premio straordinarie per le persone detenute in regime di semilibertà. Tali misure hanno comportato un calo della popolazione carceraria in tutta Italia, soprattutto femminile, registrando una riduzione complessiva media del 12%. Nello specifico, se al 28 febbraio 2020 le persone detenute in Italia erano 61.230, al 30 giugno dello stesso anno si contavano 53.579 presenze nelle carceri italiane, registrando, pertanto una forte diminuzione della popolazione reclusa (Carabellese et al. 2020, p. 302). In Lombardia il calo delle presenze in carcere è ammontato al 15.9% (Scandurra, 2020, 59, 60), con conseguente diminuzione del tasso di sovraffollamento medio nazionale e regionale.

La pandemia ha impattato fortemente sul lavoro del personale della Polizia Penitenziaria, che si è dovuto confrontare con l'implementazione delle nuove disposizioni. Come si può immaginare, la qualità del loro lavoro è diminuita notevolmente, anche a causa delle forti tensioni, paure e preoccupazioni dovute alla possibilità del contagio che hanno riguardato molti istituti penitenziari. Seppur con numeri contenuti rispetto a quanto accadeva all'esterno del carcere, anche all'interno degli istituti penitenziari è dilagato il contagio, che ha riguardato sia le persone detenute, sia gli/le agenti²². Ad esempio, la regione Lombardia ha sperimentato giornate in cui mancavano anche più di 450 agenti, assenti per via della positività da Covid-19 (Buffa, 2020, 8). Come sottolinea Alessandro Maculan (2020), all'inizio della pandemia il lavoro degli/delle agenti è stato permeato principalmente da una duplice tensione sul campo: cercare di evitare che prendessero piede nuove proteste all'interno degli istituti e cercare di mantenere la distanza sociale necessaria in istituti sovraffollati e con condizioni igienico-sanitarie precarie.

²⁰ Durante queste proteste, tredici persone detenute sono morte per overdose di metadone (Grattagliano et al. 2020).

²¹ Tale decreto è stato convertito nella Legge n. 27 del 24 aprile 2020. Per un elenco completo delle disposizioni del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP) relative alla pandemia di Covid-19 e le normative del 2020 riguardanti il carcere si rimanda alle circolari disponibili sul sito del Garante nazionale dei diritti delle persone private della libertà personale: <https://www.garantenazionaleprivatiliberta.it/gnpl/pages/it/homepage/circolari/>.

²² Per l'elenco completo del monitoraggio dei casi Covid negli istituti penitenziari italiani suddiviso per anni, si veda: https://www.giustizia.it/giustizia/it/contentview.page?contentId=ART394523&previousPage=mg_2_27.

Obiettivi e metodo

Il presente studio si pone come obiettivo analizzare la percezione del personale di Polizia Penitenziaria della regione Lombardia in relazione al proprio ruolo, al lavoro di polizia e ai comportamenti da adottare in situazioni critiche attraverso una *survey* somministrata in forma anonima.

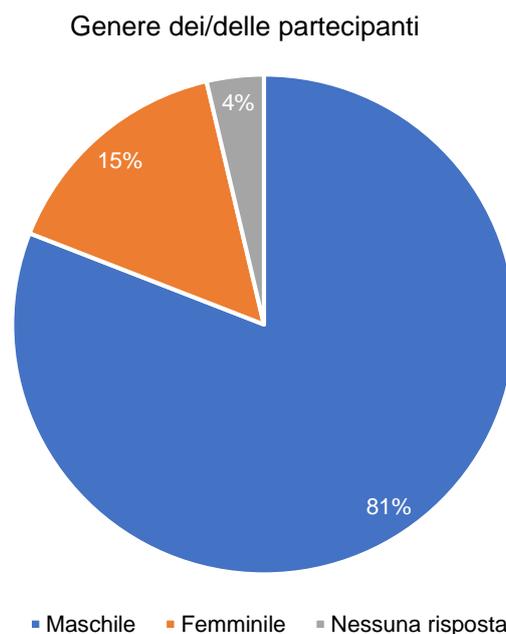
Popolazione e campione

Come menzionato nell'introduzione, l'organico al 27 gennaio del 2021 era costituito da 3.441 uomini e 429 donne, per un totale di 3.870 agenti.

In totale, hanno risposto e completato la survey, su base volontaria e in forma anonima, 845 agenti di Polizia Penitenziaria in servizio presso istituti di pena o servizi amministrativi della regione Lombardia.

In particolare, il campione finale è costituito da 684 uomini e 130 donne, mentre 31 partecipanti non hanno specificato il proprio genere, così come rappresentato nel grafico sottostante:

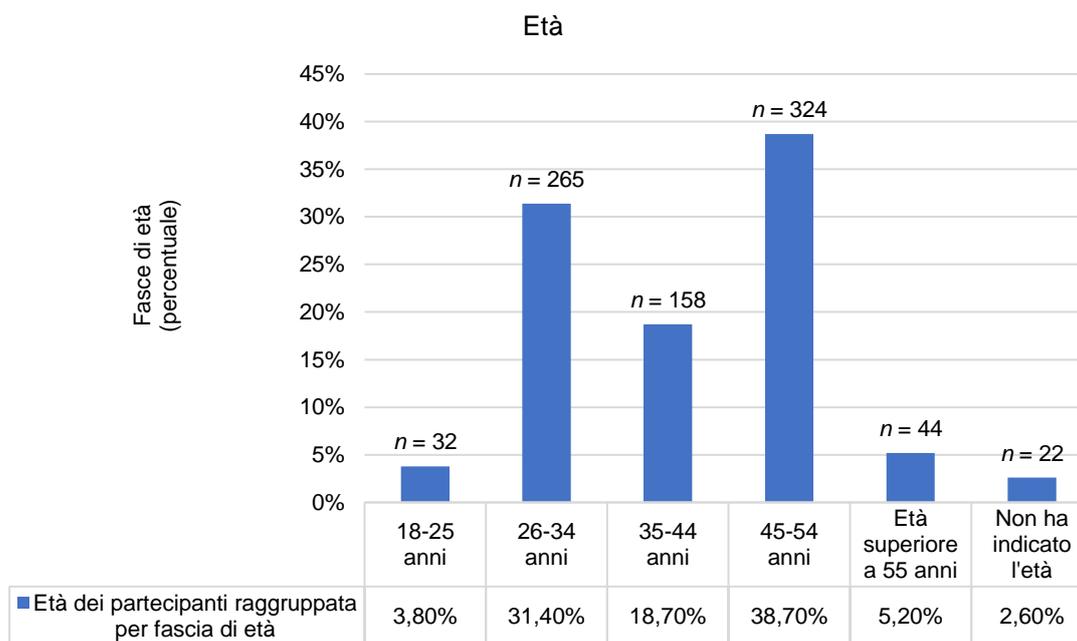
Grafico 1. Genere del campione.



Al fine di garantire il più possibile l'anonimato dei/delle partecipanti, non è stata chiesta l'età esatta, ma l'appartenenza a una determinata fascia di età²³ (si veda il Grafico 2).

²³ Come in altre ricerche - si veda ad esempio lo studio di Kelly (2014) -, per garantire il completo anonimato si è deciso di adottare scelte metodologiche idonee ad evitare ogni possibilità di risalire alla persona che ha compilato il questionario, sia pure indirettamente.

Grafico 2. Partecipanti per fascia di età.

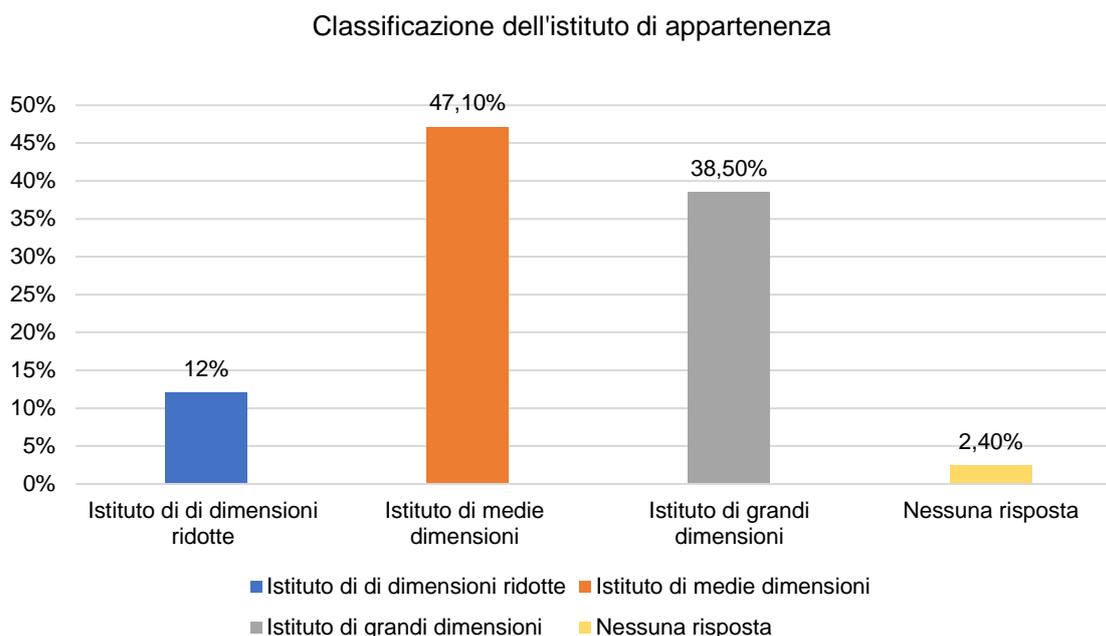


Come è possibile notare, gran parte dei/delle partecipanti che ha completato la *survey* ha un'età compresa tra i 26 e i 54 anni ($n = 747$, 88.8%).

Per quanto riguarda il titolo di studio, lo 0.7% dei/delle partecipanti ($n = 6$) ha dichiarato di non possedere alcun titolo o di essere in possesso di licenza elementare. Il 14% dei/delle partecipanti ($n = 118$) possiede la licenza di scuola media inferiore. Il 70.2% dei/delle partecipanti ha conseguito una qualifica di scuola media superiore ($n = 61$, 7.2%) o un diploma di scuola media superiore ($n = 532$, 63%). L'11.7% ($n = 99$) dei/delle partecipanti ha conseguito una laurea o un titolo di specializzazione post-laurea, mentre il 3.4% ($n = 29$) dei/delle partecipanti non ha fornito informazioni circa il proprio titolo di studio.

Per quanto concerne le dimensioni dell'istituto penitenziario di appartenenza in cui i/le partecipanti lavorano, i dati raccolti possono essere così riassunti nel grafico sottostante.

Grafico 3. Tipologia di istituto penitenziario di appartenenza.



Come rappresentato nel grafico, il 12% dei/delle partecipanti ($n = 101$) ha dichiarato di lavorare in un carcere di dimensioni ridotte, il 47.1% ($n = 398$) in un istituto di medie dimensioni e il 38.5% ($n = 325$) in un istituto di grandi dimensioni²⁴. 21 partecipanti, invece, non hanno fornito informazioni sull'istituto in cui lavorano.

Procedura e strumenti

La raccolta dati è stata effettuata in stretta collaborazione con il Provveditorato Regionale della Amministrazione Penitenziaria (Prap) della regione Lombardia. La *survey*, anzitutto, è stata adattata per l'inserimento nella piattaforma LimeSurvey, che consente la raccolta dati online, garantendo ad ogni partecipante la possibilità di completare il questionario in modo riservato. Il Prap, dopo aver visionato e approvato la *survey*, ha fornito alle singole direzioni carcerarie degli istituti coinvolti il link della stessa. Ogni istituto carcerario ha quindi provveduto alla sua diffusione agli/alle agenti di Polizia Penitenziaria della Lombardia tramite invio del link per e-mail.

La fase di rilevazione dei dati è iniziata il 9 marzo 2021 e si è conclusa il 21 marzo 2021 e il tasso di risposta alla *survey* è stato, complessivamente, del 32.7%²⁵.

Per prima cosa, a tutti/e i/le partecipanti è stata messa a disposizione l'informativa sulla privacy ed è stato quindi richiesto il consenso al trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE/2016/679), garantendo il completo anonimato.

²⁴ Per la classificazione degli istituti penitenziari lombardi in base alle loro dimensioni, si rimanda alla Tabella 1 nella sessione *Il contesto penitenziario lombardo*.

²⁵ In termini di bontà del campione, considerando i temi trattati, il tasso del 32.7% può essere considerato un buon tasso di risposta (Corbetta, 2014).

Successivamente, ai/alle partecipanti sono state chieste informazioni generali circa i propri dati anagrafici e di compilare una serie di quesiti a risposta chiusa relativi alla propria esperienza lavorativa, all'ambiente di lavoro e riguardo il loro atteggiamento professionale. Le domande poi hanno indagato la sicurezza personale, la gestione degli eventi critici e la propensione all'uso della forza del personale di Polizia Penitenziaria, per poi soffermarsi sull'impatto che la pandemia ha avuto all'interno del carcere e sul lavoro quotidiano degli/delle agenti.

Gli *items* contenuti nei questionari sono stati costruiti a partire dalla consultazione di indagini simili condotte a livello internazionale da enti pubblici o di ricerca (Griffin, 2011; Kauffman 1988; Kelly, 2014; Liebling et al. 2011; Marquart, 1986; Ricciardelli e Power, 2020; Tracy, 2009).

Più specificatamente, il presente studio indaga, attraverso il questionario proposto, le seguenti aree tematiche:

1. Esperienza lavorativa del personale di Polizia Penitenziaria.
2. Qualità delle relazioni nel contesto lavorativo.
3. Vissuti emotivi.
4. Situazioni critiche.
5. Percezione dell'emergenza Covid-19.
6. Legittimazione e delegittimazione istituzionale.
7. Orientamento professionale.
8. Propensione all'uso della forza.

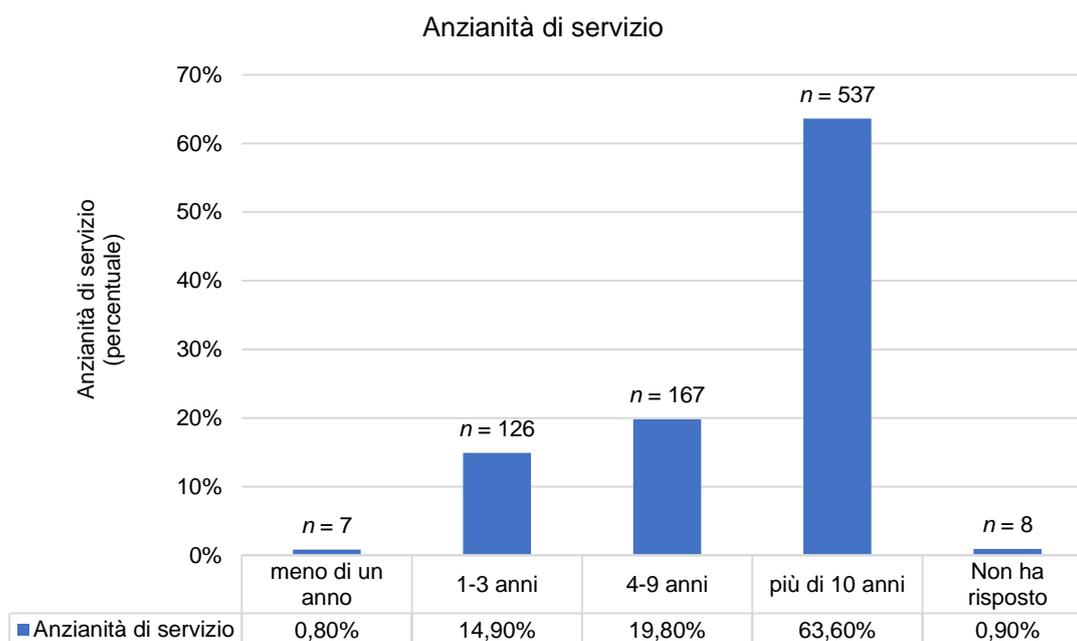
Risultati

Esperienza lavorativa del personale di Polizia Penitenziaria

Questa sessione ha indagato gli aspetti relativi al lavoro di Polizia Penitenziaria. Nello specifico, ai/alle partecipanti è stato chiesto da quanti anni lavorano in ambito di Polizia Penitenziaria, qual è la loro qualifica attuale, quali sono le principali attività alle quali si dedicano maggiormente durante la settimana e la loro provenienza professionale, ovvero quale attività lavorativa svolgevano prima di ricoprire il ruolo di agente di Polizia Penitenziaria. Inoltre, è stato indagato quanto il personale di Polizia Penitenziaria ritenesse prioritarie le attività focalizzate su aspetti formali, relazionali e riabilitativi del loro lavoro e cosa servirebbe per rendere più sicuro il loro lavoro. Infine, questa sessione ha esplorato quale figura professionale il personale di Polizia Penitenziaria vorrebbe essere affiancato durante lo svolgimento delle attività quotidiane.

L'anzianità di servizio è riportata nel Grafico 4.

Grafico 4. Anzianità di servizio dei/delle partecipanti (da quanti anni svolgono l'attività di agente di Polizia Penitenziaria).

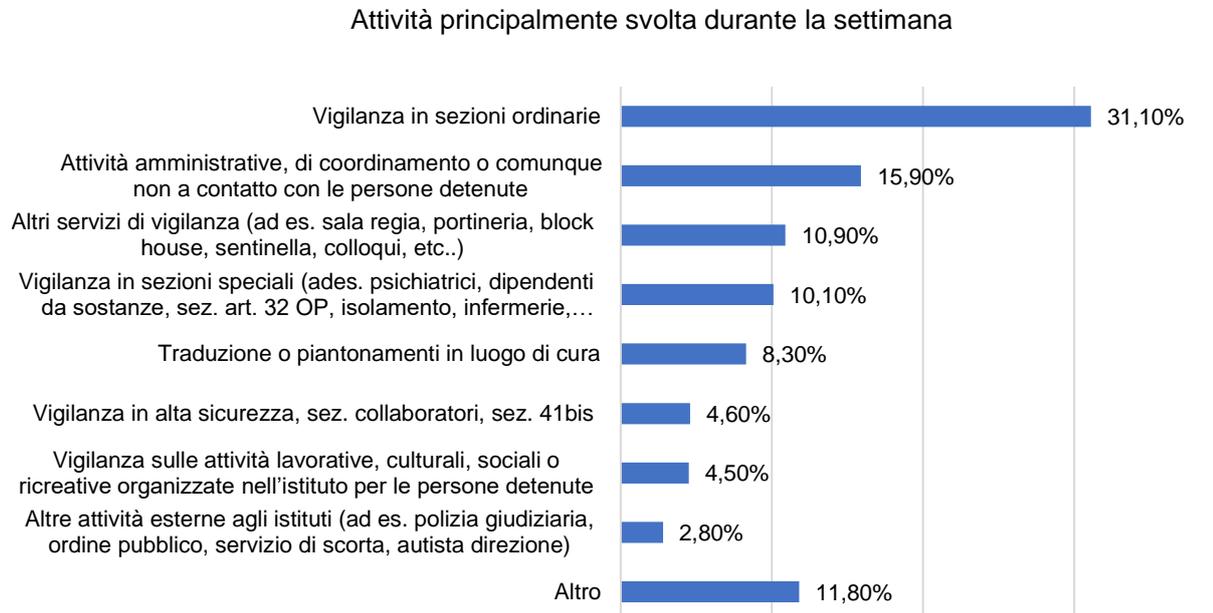


Come è possibile notare dal grafico, una piccola percentuale di partecipanti (15.7%, $n = 133$) svolge il ruolo di agente penitenziario/a da meno di tre anni, mentre la maggior parte dei/delle partecipanti (63.6%, $n = 537$) svolge questo lavoro da più di 10 anni.

In relazione alla qualifica attuale, l'81.4% ($n = 688$) dei/delle partecipanti svolge un ruolo da agente o assistente, il 6.5% ($n = 55$) svolge un ruolo da sovrintendente, mentre l'11% ($n = 93$) svolge un ruolo da ispettore/ispettrice, un ruolo direttivo o dirigenziale. 9 partecipanti (1.1%) hanno preferito non fornire informazioni relative al proprio ruolo.

Nel Grafico 5 sono riportate le principali attività svolte dai/dalle partecipanti durante la loro settimana lavorativa.

Grafico 5. Attività principalmente svolta durante la settimana lavorativa.



Ai/alle partecipanti veniva chiesto di indicare, selezionando una sola alternativa, quale fosse l'attività a cui dedicano più tempo durante una normale settimana lavorativa. Il 31.1% ($n = 263$) ha risposto di occuparsi di vigilanza in sezioni ordinarie; il 15.90% ($n = 134$) ha dichiarato di svolgere attività in cui non sono a contatto con le persone detenute. A seguire, il 10.9% ($n = 92$) dei/delle partecipanti ha indicato di occuparsi di altri servizi di vigilanza, come portineria, sala colloqui, sala regia e il 10.1% ($n = 85$) ha dichiarato di occuparsi di vigilanza in sezioni speciali (come, ad esempio, infermeria, isolamento, reparti psichiatrici). L'8.3% ($n = 70$) del personale di Polizia Penitenziaria ha dichiarato di occuparsi di traduzioni o piantonamenti presso luoghi di cura; il 4.6% ($n = 39$) dei/delle partecipanti del campione lavora nei reparti di alta sicurezza, mentre il 4.5% ($n = 38$) ha risposto di occuparsi principalmente di vigilanza per quanto riguarda le attività lavorative, culturali, sociali e ricreative. Infine, l'11.8% ($n = 100$) ha dichiarato di occuparsi di altre attività durante una normale settimana lavorativa, come ad esempio: lavoro d'ufficio, coordinamento e raccordo, gestione reparto delle persone tossicodipendenti, lavoro presso l'ufficio conti, caporeparto, responsabile, attività amministrative, polizia giudiziaria, vigilanza sezione Covid-19.

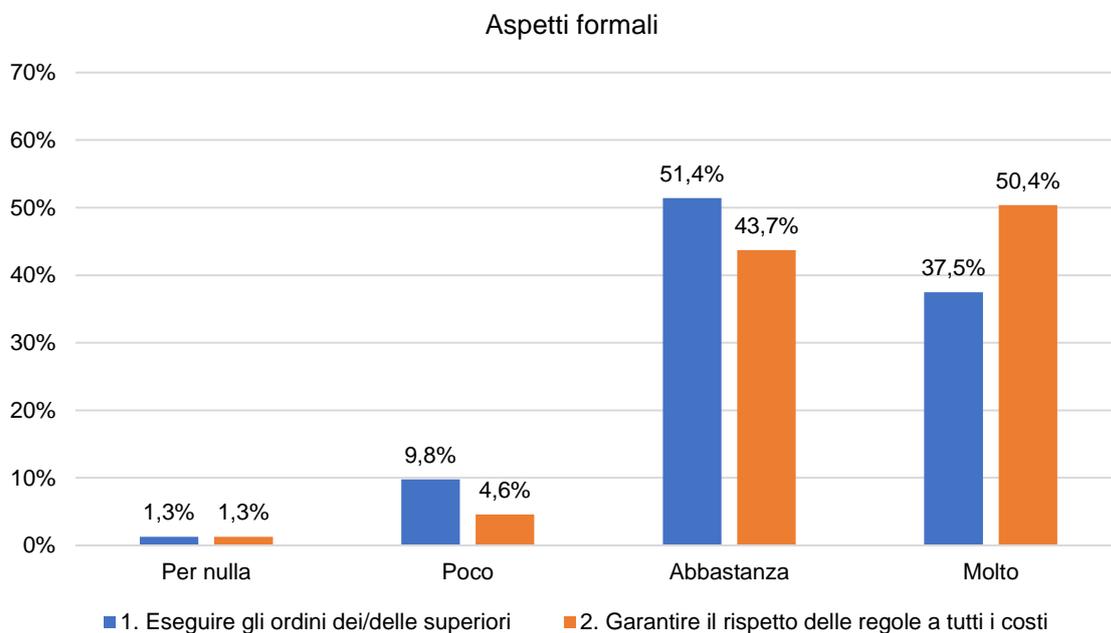
Per quanto riguarda la provenienza professionale, l'11.2% ($n = 95$) dei/delle partecipanti non ha mai svolto altre attività lavorative prima di entrare in Polizia Penitenziaria. Il 39.3% ($n = 332$) dei/delle partecipanti, prima dell'attuale posizione, ha prestato servizio nell'esercito. Il 2.2% ($n = 19$) dei/delle partecipanti ha prestato servizio in altra polizia pubblica, nazionale o locale, mentre l'1.8% ($n = 15$) ha lavorato in ambito della sicurezza privata. Il 43.8% ($n = 370$) dei/delle partecipanti ha svolto altre attività lavorative, mentre l'1.7% ($n = 14$) non

ha fornito informazioni circa la propria precedente attività lavorativa. In sintesi, circa la metà del campione ha precedentemente lavorato in ambito di polizie e nell'esercito, mentre la restante metà circa ha una provenienza diversa da questo ambito lavorativo.

Infine, in relazione all'esperienza lavorativa, ai/alle partecipanti è stato chiesto di esprimere un livello di priorità riguardante gli aspetti formali (2 *items*) del lavoro che svolgono quotidianamente, la dimensione relazionale (2 *items*) e gli aspetti riabilitativi (2 *items*). Per ciascuna delle affermazioni, il personale penitenziario doveva rispondere utilizzando una scala che va da 1 (= per nulla) a 4 (= molto).

Rispetto gli aspetti formali del lavoro svolto quotidianamente in istituto, i risultati sono illustrati nel Grafico 6.

Grafico 6. Priorità relativa ad aspetti formali del proprio lavoro.

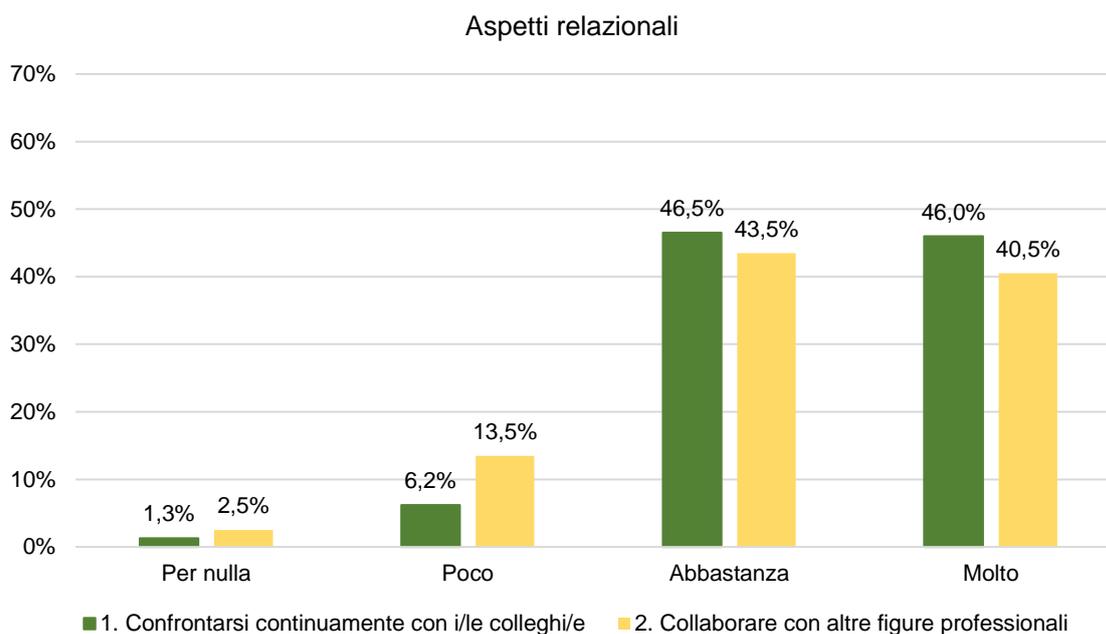


Per quanto riguarda la prima affermazione, che ha indagato quanto gli/le agenti ritenessero prioritario eseguire gli ordini dei/delle superiori (si faccia riferimento alle barre blu nel grafico), l'11.1% dei/delle partecipanti ritiene per nulla ($n = 11$) o poco ($n = 83$) prioritario eseguire gli ordini dei/delle superiori, contro la maggior parte del campione (l'88.9%) che, invece, ritiene abbastanza (51.4%, $n = 434$) o molto (37.5%, $n = 317$) prioritario eseguire gli ordini dei/delle superiori.

In relazione all'importanza di garantire il rispetto delle regole a tutti i costi (si vedano le barre arancioni nel grafico), il 5.9% dei/delle partecipanti si dichiara per nulla ($n = 11$) o poco ($n = 39$) d'accordo, contro un'ampia maggioranza dei/delle partecipanti (il 94.1%) che, invece, ritiene abbastanza (43.7%, $n = 369$) o molto (50.4%, $n = 426$) prioritario garantire il rispetto delle regole a tutti i costi.

Per quanto concerne gli aspetti relazionali del lavoro quotidiano del personale di Polizia Penitenziaria, le risposte sono illustrate nel Grafico 7 riportato in seguito.

Grafico 7. Priorità relativa ad aspetti relazionali del proprio lavoro.

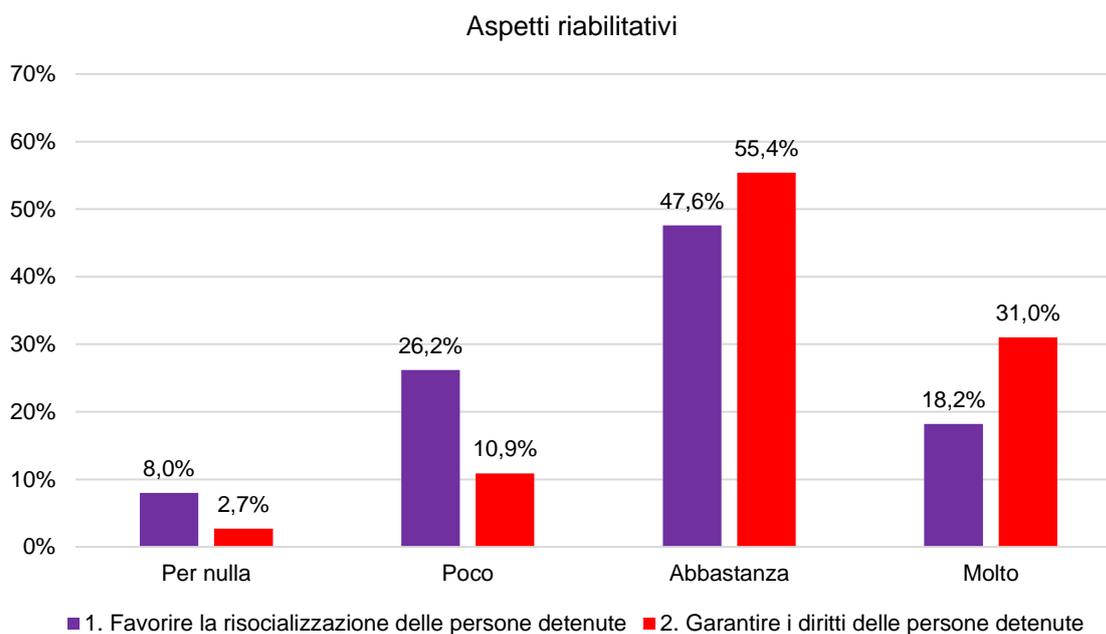


In relazione alla possibilità di confrontarsi continuamente con colleghi/e (si vedano le barre verdi nel grafico), il 7,5% dei/delle partecipanti ha risposto che ritiene questa attività per nulla (1,3%, $n = 11$) o poco (6,2%, $n = 52$) prioritaria, contro la grande maggioranza dei/delle partecipanti, il 92,5%, che, invece, la ritiene abbastanza (46,5%, $n = 393$) o molto (46%, $n = 389$) prioritaria.

Le risposte relative alla collaborazione con altre figure professionali (si vedano le barre gialle nel grafico) seguono un andamento simile: il 16% dei/delle partecipanti ritiene per nulla (2,5%, $n = 21$) o poco prioritario (13,5%, $n = 114$) collaborare con altre figure professionali, contro l'84% del campione che, invece, ritiene abbastanza (43,5%, $n = 368$) o molto (40,5%, $n = 342$) prioritaria tale collaborazione.

Riguardo gli aspetti riabilitativi del lavoro quotidiano del personale di Polizia Penitenziaria, le risposte sono illustrate nel Grafico 8.

Grafico 8. Priorità relativa ad aspetti riabilitativi del proprio lavoro.

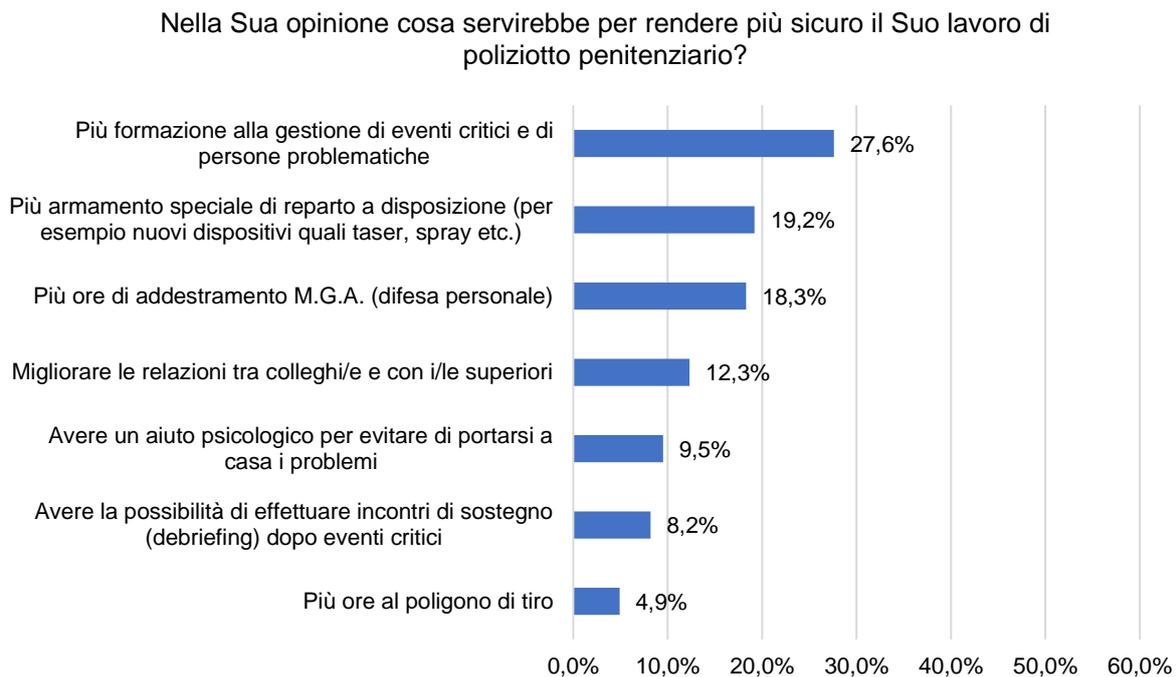


Come è possibile notare dal grafico, il 34.2% dei/delle partecipanti ritiene per nulla (8%, $n = 68$) o poco (26.2%, $n = 221$) prioritario favorire la risocializzazione delle persone detenute (si vedano le barre viola nel grafico), contro il 65.8% che, invece, ritiene abbastanza (47.6%, $n = 402$) o molto (18.2%, $n = 154$) prioritario favorire la risocializzazione delle persone detenute.

In relazione ai diritti delle persone detenute (si vedano le barre rosse nel grafico), l'86.4% dei/delle partecipanti ritiene abbastanza (55.4%, $n = 468$) o molto (31% $n = 31$) prioritario garantire i diritti delle persone detenute. Tuttavia, una minoranza non trascurabile di agenti, il 13.6%, ritiene per nulla (2.7%, $n = 23$) o poco (10.9%, $n = 92$) prioritario garantire i diritti delle persone detenute.

Riguardo gli aspetti che renderebbero più sicuro il lavoro del personale penitenziario, è stato chiesto cosa, secondo l'opinione dei/delle partecipanti, servirebbe per rendere più sicuro il loro lavoro. Tra le diverse alternative, ogni partecipante poteva indicare fino a due scelte, ovvero quelle che riteneva davvero indispensabili e urgenti. Le preferenze indicate dal campione sono riportate nel Grafico 9.

Grafico 9. Cosa servirebbe per rendere più sicuro il lavoro di polizia penitenziaria.



Dal grafico è possibile notare come l'aspetto riguardante la formazione circa la gestione di eventi critici e di persone problematiche sia l'alternativa che ha ricevuto più preferenze (27.6%, $n = 552$). A seguire, mostrando preferenze simili, una percentuale minore ma importante di partecipanti ritiene che ciò che renderebbe più sicuro il lavoro del poliziotto/a penitenziario sarebbe avere a disposizione più armamento speciale di reparto (19.2%, $n = 363$) e più ore di addestramento M.G.A. (18.3%, $n = 346$). In quarta posizione si trova la necessità di migliorare le relazioni tra colleghi/e e superiori (12.3%, $n = 233$). Nelle ultime posizioni, si trovano il desiderio di avere un aiuto psicologico (9.5%, $n = 181$) e la possibilità di effettuare incontri di sostegno dopo aver sperimentato eventi critici (8.2%, $n = 153$) all'interno dell'istituto. Questi dati confermano ciò che evidenziano altre ricerche sulla Polizia Penitenziaria e la dimensione emotiva del loro lavoro (Crawley, 2004a; Humblet, 2020; Hogan, Lambert e Wambold, 2006; Ricciardelli e Power, 2020; Schaufeli e Peeters, 2000), mostrando come, in generale, lo staff penitenziario tenda a non ricercare un supporto per affrontare eventuali problematiche emerse sul lavoro.

Infine, all'ultima posizione, i/le partecipanti hanno dichiarato che ciò che servirebbe per rendere più sicuro il loro lavoro sarebbe dedicare più ore al poligono di tiro (4.9%, $n = 94$).

Riguardo la figura professionale che i/le partecipanti vorrebbero avere costantemente al proprio fianco, i risultati relativi a questa domanda sono illustrati nel Grafico 10.

Grafico 10. Figura professionale desiderata al proprio fianco.



Come è possibile notare dal grafico, la maggior parte dei/delle partecipanti (il 29.1%, $n = 246$) vorrebbe avere al proprio fianco un/una collega capace di relazionarsi con le persone detenute in modo rispettoso. Le altre preferenze riguardano un/una collega esperto/a che dica all'agente cosa fare e come comportarsi (14.4%, $n = 122$), un/a assistente sociale, educatore/educatrice, psicologo/a o psichiatra (13.8%, $n = 117$), un/a esperto/a di leggi e regolamenti (13.6%, $n = 115$), un/una collega abile in manovre di contenimento (13%, $n = 110$) che hanno ricevuto percentuali di risposta simili. All'ultimo posto, tra le figure desiderate da avere al proprio fianco, troviamo il ruolo del/della mediatore/mediatrice linguistico-culturale (5.8%, $n = 49$).

Qualità delle relazioni nel contesto lavorativo

Le qualità delle relazioni nel contesto lavorativo del personale di Polizia Penitenziaria sono state indagate attraverso quesiti relativi alle relazioni tra colleghi/e e superiori e ai rapporti con la popolazione detenuta.

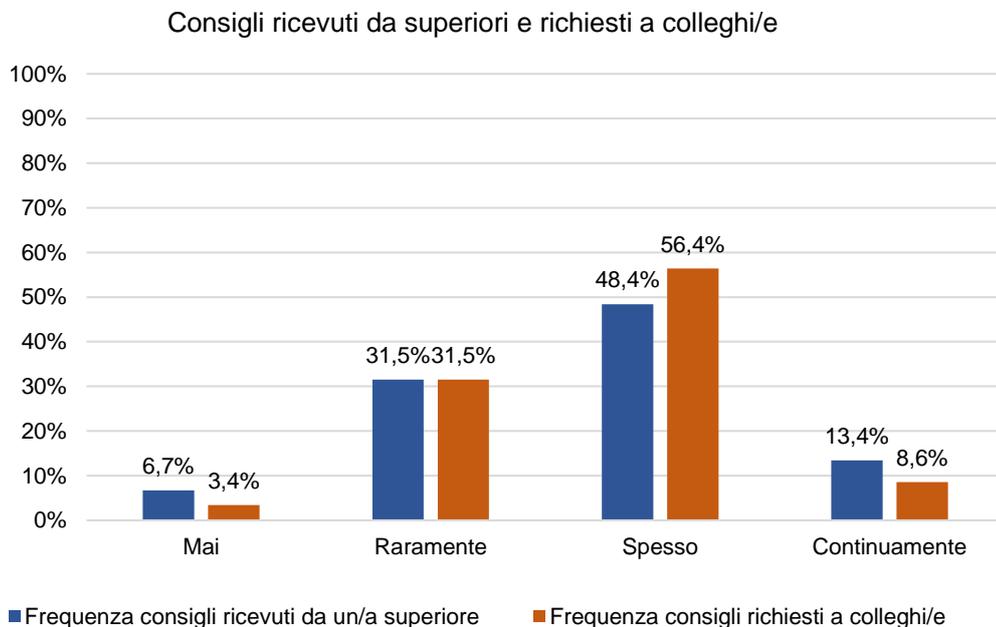
Relazioni tra colleghi/e e superiori

Ai/alle partecipanti sono stati posti tre quesiti: quanto spesso, nell'arco della settimana, si trovino a lavorare a contatto con colleghi/e, quanto spesso ricevono consigli da superiori e quanto spesso richiedono consigli a colleghi/e in relazione alle attività svolte o problemi da affrontare. Per ogni domanda avevano a disposizione una scala di risposta da 1 (= mai) a 4 (= continuamente).

In relazione al contatto, il 71% ($n = 600$) dei/delle partecipanti ha dichiarato di lavorare continuamente a contatto con altri/e colleghi/e e il 21.5% ($n = 182$) lavora spesso a contatto con colleghi/e. Solamente il 5.8% ($n = 49$) ha risposto di lavorare raramente a contatto con colleghi/e, mentre l'1.7% ($n = 14$) non è mai a contatto con altri/e agenti di Polizia Penitenziaria.

Successivamente, ai/alle partecipanti veniva chiesto quanto spesso, nell'arco di una normale settimana lavorativa, ricevono consigli dai/dalle superiori e quanto spesso, invece, richiedono consigli a colleghi/e in relazione alle attività svolte o problemi da affrontare. Nel Grafico 11 sono riportate le risposte fornite a questi due quesiti.

Grafico 11. Consigli ricevuti da un/a superiore e consigli richiesti a colleghi/e.



Come si evince dal Grafico 11, la maggior parte dei/delle partecipanti dichiara di confrontarsi spesso con colleghi/e e superiori durante una normale settimana lavorativa. In particolare, il 48.4% ($n = 409$) degli/delle agenti ha dichiarato di ricevere spesso consigli dai/dalle superiori o discutere con lui/lei riguardo all'attività svolta o problemi riscontrati sul lavoro. Similmente, il 56.4% ($n = 477$) dei/delle partecipanti ha dichiarato di

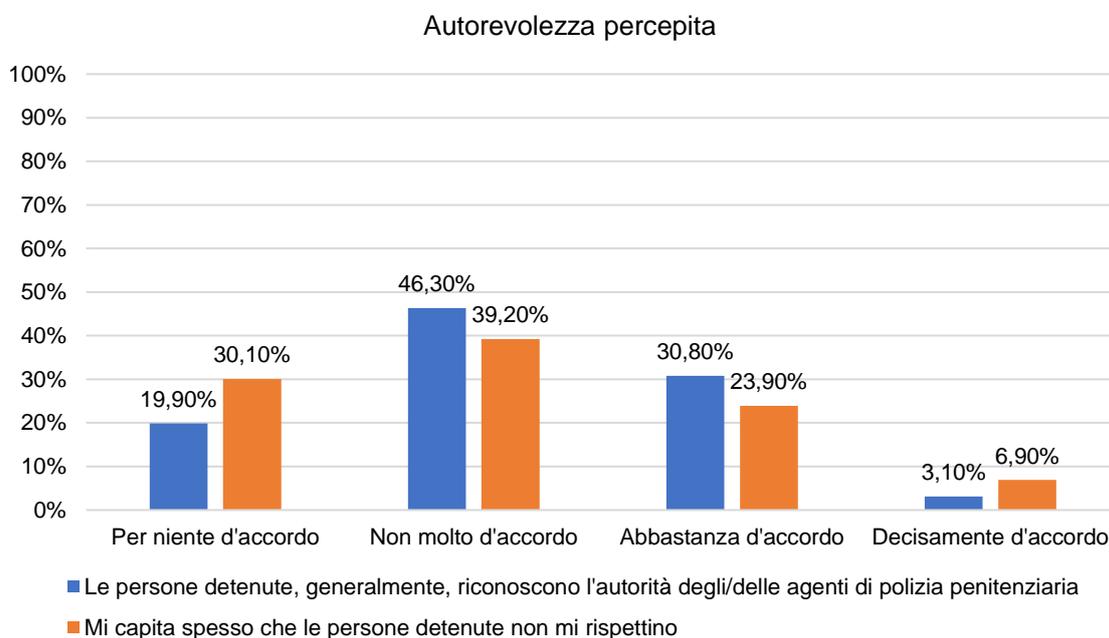
chiedere spesso ai/alle colleghi/e consigli riguardo alle attività quotidiane o di confrontarsi su problematiche che possono insorgere all'interno di una giornata lavorativa. Tuttavia, un numero consistente di agenti ha risposto che raramente riceve consigli da superiori e, sempre raramente, richiede consigli ai propri colleghi e alle proprie colleghe: in entrambi i casi, si tratta del 31.5% di agenti ($n = 266$). Questo è un dato importante da considerare, poiché, come evidenziano diversi studi (Crawley, 2004a; Garland, 2004; Griffin, 2002; Maculan, 2014; Maculan, Vianello e Ronconi, 2016; O'Donnell e Stephens, 2001; Prati e Boldrin, 2011; Ricciardelli e Power; Shane, 2010; Tracy, 2009) il rapporto con colleghi/e e superiori influenza direttamente il benessere lavorativo degli/delle agenti.

Rapporti con le persone detenute

Le relazioni con le persone detenute sono state analizzate in termini di autorevolezza, dipendenza reciproca e correttezza nei rapporti.

Per quanto riguarda l'autorevolezza, è stato chiesto ai/alle partecipanti di indicare, su una scala che va da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (decisamente d'accordo) quanto, generalmente, le persone detenute riconoscono l'autorevolezza della Polizia Penitenziaria e quanto, personalmente, non ci si sente rispettati. Le risposte a questi due quesiti sono illustrate nel Grafico 12.

Grafico 12. Autorevolezza percepita in termini generali e personali.



Rispetto al primo quesito (si faccia riferimento alle barre blu nel grafico), come è possibile osservare, il 19.9% ($n = 168$) e il 43.6% ($n = 391$) si dichiara rispettivamente per niente o poco d'accordo con l'affermazione secondo cui le persone detenute, generalmente, riconoscono l'autorità del personale di Polizia Penitenziaria: la maggior parte dei/delle partecipanti (il 66.2%, $n = 559$) ritiene quindi che le persone detenute, generalmente,

riconoscano poco l'autorità del personale di Polizia Penitenziaria, contro il 33.9% ($n = 286$) che ha invece espresso un parere opposto, dichiarandosi abbastanza o decisamente d'accordo.

Tuttavia, in relazione al rispetto percepito personalmente (si faccia riferimento alle barre arancioni nel grafico), la tendenza sembra essere opposta. Infatti, il 69.3% ($n = 585$) dei/delle partecipanti ha risposto che non capita spesso di non essere rispettati/e (rispettivamente, il 30.1%, $n = 254$, si dichiara per niente d'accordo con l'affermazione proposta e il 39.2%, $n = 331$, si dichiara non molto d'accordo), contro il 30.7% $n = 260$, che, diversamente, si dichiara abbastanza o decisamente d'accordo.

Questi dati sembrano quindi suggerire che, sebbene sia piuttosto diffuso il parere che le persone detenute riconoscano poco l'autorità del personale di Polizia Penitenziaria, le esperienze personali di tale mancanza di rispetto siano meno frequenti.

Analizzando le risposte ricevute dai/dalle partecipanti in base alle dimensioni dell'istituto penitenziario in cui lavorano, emerge come nelle carceri di dimensioni ridotte le persone detenute tendono a rispettare maggiormente l'autorità del personale, mentre, secondo i/le colleghi/e che lavorano negli istituti di medie o grandi dimensioni, l'autorità degli/delle agenti tende ad essere meno rispettata dalle persone detenute²⁶, così come si evince dai dati riassunti nella Tabella 3.

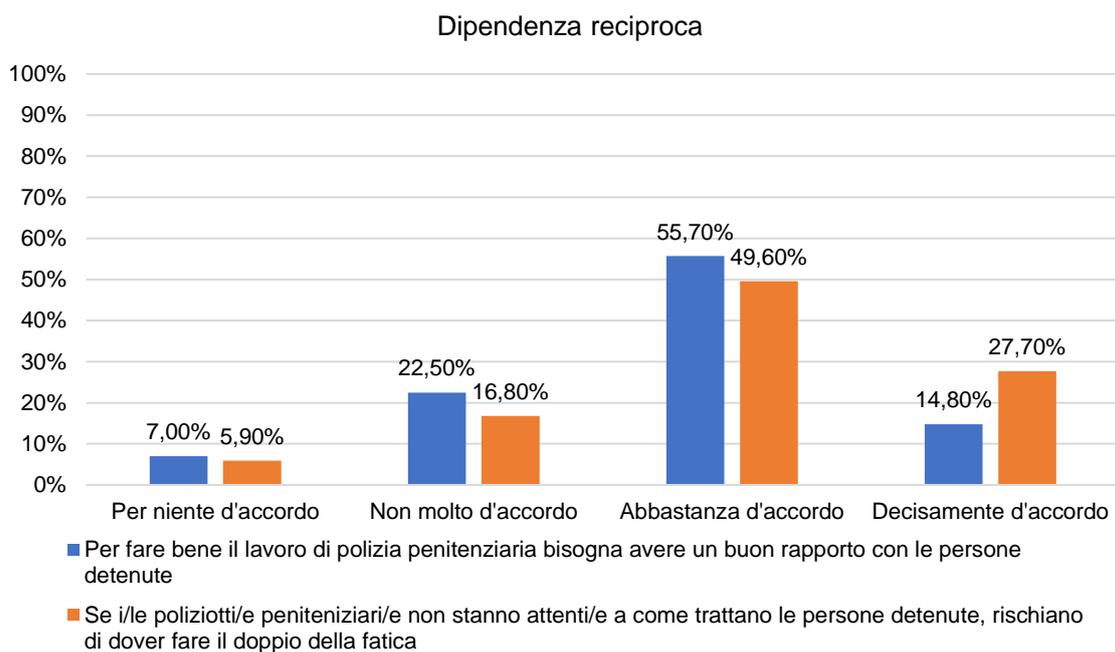
Tabella 3. Autorevolezza percepita in base alle dimensioni dell'istituto (*item*: Le persone detenute, generalmente, riconoscono l'autorità degli/delle agenti di Polizia Penitenziaria?)

Risposta partecipante	Dimensioni istituto		
	Dimensioni ridotte	Medie dimensioni	Grandi dimensioni
Per niente o non molto d'accordo	45.54% ($n = 46$)	73.12% ($n = 291$)	62.46% ($n = 203$)
Abbastanza o decisamente d'accordo	54.46% ($n = 55$)	26.88% ($n = 107$)	37.54% ($n = 122$)
Totale per colonna	100% ($n = 101$)	100% ($n = 398$)	100% ($n = 325$)

La dipendenza reciproca è stata esplorata attraverso due affermazioni volte ad analizzare la qualità del rapporto tra agenti di Polizia Penitenziaria e persone detenute e le conseguenze che la qualità di tale rapporto ha sul lavoro di poliziotto/a penitenziario/a. Per entrambe le affermazioni, i/le partecipanti dovevano indicare il proprio grado di accordo su una scala che va da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo). I risultati sono illustrati nel Grafico 13.

²⁶È stata eseguita una analisi utilizzando il test chi quadrato al fine di verificare la presenza di differenze statisticamente significative nelle distribuzioni delle frequenze di risposta in base alle dimensioni dell'istituto penitenziario. I risultati mostrano una differenza statisticamente significativa, ovvero i/le partecipanti hanno risposto diversamente alla domanda relativa all'autorevolezza percepita in base all'istituto di appartenenza, $\chi^2 = 29.35$, $gdl = 2$, $p < 0.05$.

Grafico 13. Dipendenza reciproca tra personale di Polizia Penitenziaria e persone detenute.



Come evidenziato dal grafico, complessivamente, il 29,5% ($n = 249$) dei/delle partecipanti ha dichiarato di non essere per niente d'accordo o di non essere molto d'accordo con l'affermazione secondo cui, per svolgere bene il lavoro di Polizia Penitenziaria, bisogna avere un buon rapporto con le persone detenute (si faccia riferimento alle barre blu nel grafico). Diversamente, la maggioranza dei/delle partecipanti (70,5%, $n = 596$), riconosce l'importanza di avere un buon rapporto con le persone detenute (si vedano i partecipanti che si dichiarano abbastanza o decisamente d'accordo con l'affermazione proposta).

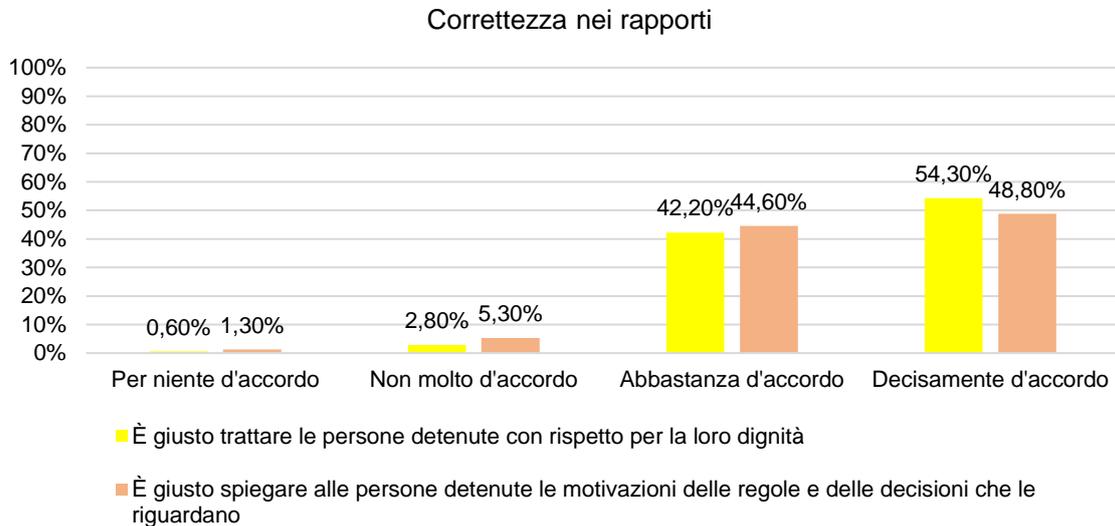
Similmente, il 22,7% ($n = 192$) dei/delle partecipanti ha dichiarato di non essere per niente d'accordo o di essere poco d'accordo con l'affermazione secondo cui è importante stare attenti a come vengono trattate le persone detenute per non rischiare di fare il doppio della fatica nel proprio lavoro (si faccia riferimento alle barre arancioni nel grafico). Inoltre, la maggioranza dei/delle partecipanti si dichiara abbastanza o decisamente d'accordo (complessivamente il 77,3%, $n = 653$) con l'affermazione secondo cui la qualità del rapporto con le persone detenute può incidere sul carico di lavoro.

Le due variabili sembrano quindi essere associate: nonostante una minoranza cospicua dei partecipanti (il 30% circa) ritenga che non sia importante la qualità delle relazioni con le persone detenute, la maggior parte delle persone coinvolte nella ricerca riconosce non solo l'importanza di avere un buon rapporto con le persone detenute, ma anche che tale aspetto incide direttamente sul carico del loro lavoro.

La correttezza nei rapporti, infine, è stata esplorata tramite due quesiti relativi all'importanza di trattare le persone detenute con rispetto e di spiegare loro le motivazioni sottostanti a regole e decisioni che le riguardano. Anche in questo caso, i/le partecipanti erano invitati/e a esprimere il loro grado di accordo con

due affermazioni su una scala che va da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo). Le risposte relative a questi due quesiti sono illustrate nel Grafico 14.

Grafico 14. Correttezza nei rapporti con le persone detenute.



Come è possibile notare dal grafico, i due *items* presentano risposte simili.

Il 96.5% ($n = 816$) dei/delle partecipanti, infatti, si ritiene abbastanza o decisamente d'accordo con l'affermazione secondo cui è giusto trattare le persone detenute con rispetto per la loro dignità (barre gialle del grafico), contro il 3,4% ($n = 29$) che si ritiene per niente o non molto d'accordo.

Similmente, il 93.4% ($n = 789$) dei/delle partecipanti afferma di essere abbastanza o decisamente d'accordo con l'affermazione secondo cui sia giusto spiegare alle persone detenute le motivazioni delle regole e delle decisioni che le riguardano, contro il 6.6% ($n = 56$) di partecipanti che si ritiene per niente o non molto d'accordo.

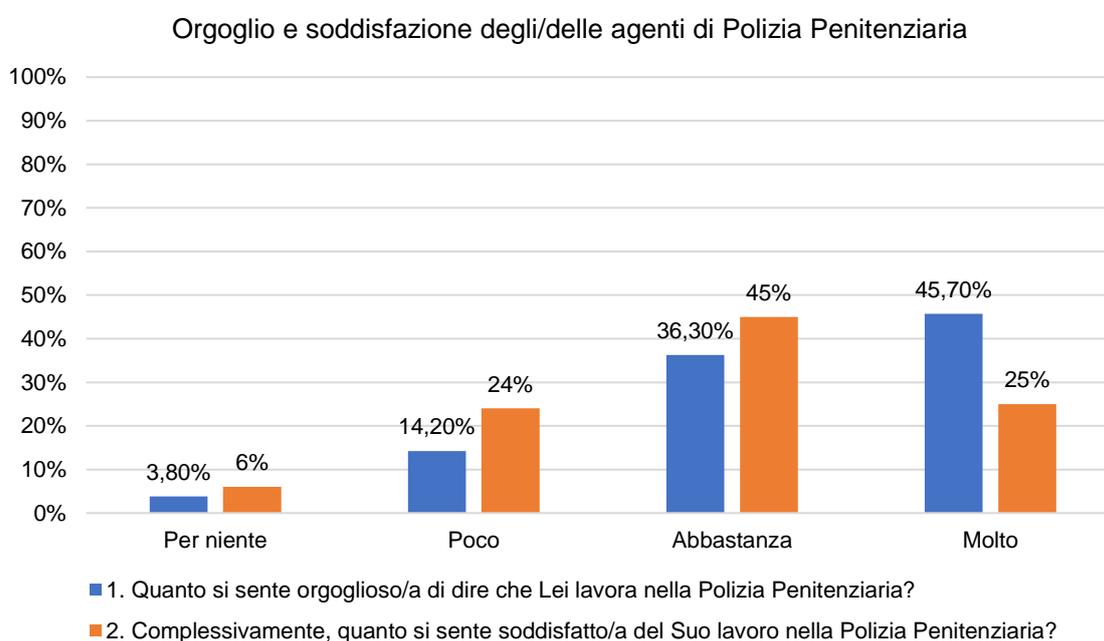
Vissuti emotivi

In riferimento ai vissuti emotivi esperiti dagli/dalle agenti di Polizia Penitenziaria sono stati indagati i seguenti aspetti: il senso di orgoglio e di soddisfazione connessi al proprio lavoro e in relazione al riconoscimento sociale del ruolo ricoperto dal personale di Polizia Penitenziaria e il senso di minaccia percepito.

Orgoglio e soddisfazione

Il senso di orgoglio e la soddisfazione sono stati indagati attraverso due *items*. Le risposte relative a questi due aspetti sono riportate nel Grafico 15.

Grafico 15. Orgoglio e soddisfazione degli/delle agenti di Polizia Penitenziaria.



Dal grafico è possibile notare come le risposte ai due *items* mostrino un andamento simile.

Infatti, i/le partecipanti che si ritengono per niente o poco orgogliosi/e del proprio lavoro sono il 18% ($n = 152$) contro l'82% ($n = 693$) dei/delle partecipanti che si ritiene abbastanza o molto orgoglioso/a.

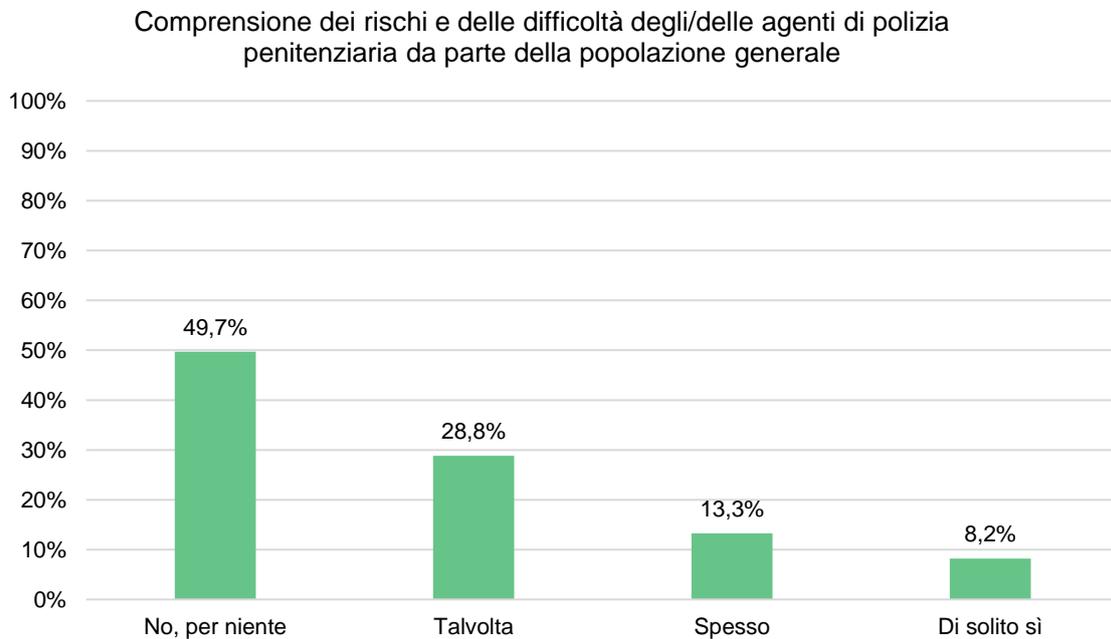
Similmente, i/le partecipanti che si ritengono per nulla o poco soddisfatti/e del proprio lavoro sono il 30% ($n = 254$) contro il 70% ($n = 591$) dei/delle partecipanti che, invece, si ritiene abbastanza o molto soddisfatto/a del proprio lavoro.

È stata effettuata, inoltre, una ulteriore analisi dalla quale risulta una correlazione positiva e statisticamente significativa tra orgoglio e soddisfazione ($r = 0.65$, $p < 0.01$), evidenziando come le due variabili siano connesse e si influenzino tra loro: all'aumentare del senso di orgoglio aumenta anche la soddisfazione e viceversa.

La ricerca ha poi indagato anche l'aspetto del riconoscimento sociale del ruolo ricoperto dal personale di Polizia Penitenziaria. Nello specifico ai/alle partecipanti è stato chiesto quanto, secondo la loro opinione, la popolazione comprenda i rischi e le difficoltà che gli/le agenti di Polizia Penitenziaria possono incontrare sul

lavoro. I/le partecipanti hanno risposto a questa domanda utilizzando una scala che va da 1 (= no, per niente) a 4 (= di solito sì). Le risposte a questo *item* sono illustrate nel Grafico 16.

Grafico 16. Comprensione, da parte della popolazione, dei rischi e delle difficoltà che gli/le agenti di Polizia Penitenziaria incontrano sul lavoro.



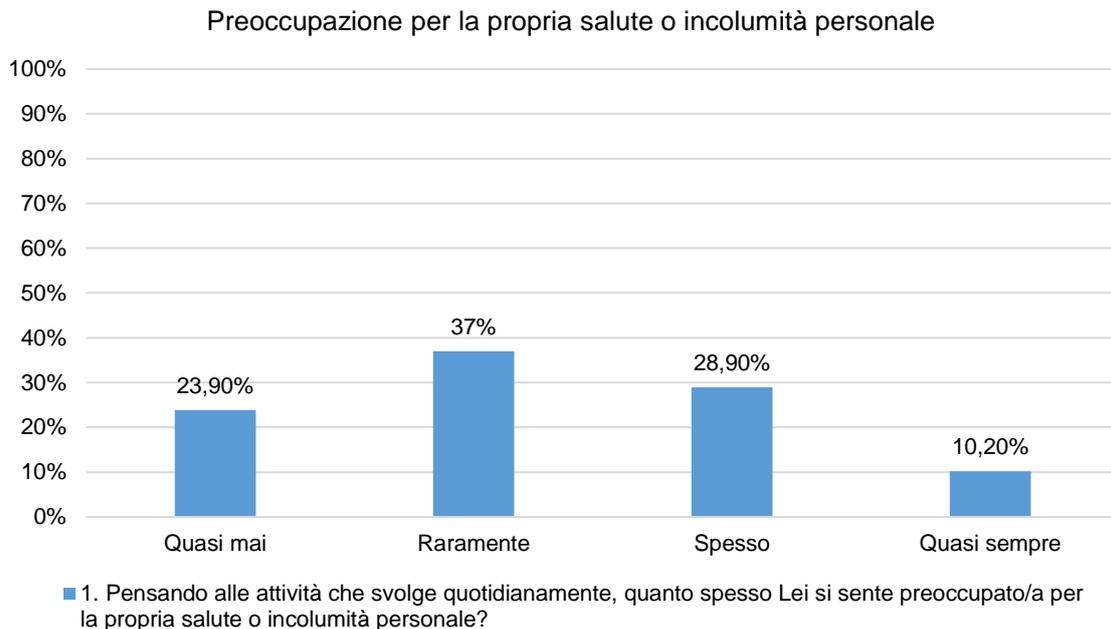
Come è possibile notare dal grafico sopra riportato, circa la metà dei/delle partecipanti (il 49.7%, $n = 420$) ritiene che la popolazione non comprenda i rischi degli/delle agenti di Polizia Penitenziaria, il 42.1% ha risposto che i rischi vengano talvolta (28.8%, $n = 243$) o spesso (13.3%, $n = 112$) compresi, mentre solo l'8.2% ($n = 70$) ritiene che i rischi vengano di solito compresi da parte della popolazione. Questo dato conferma i risultati di altre ricerche italiane e internazionali (Buffa, 2013a; D'Angelo, Gozzoli e Mezzanotte, 2015; Maculan, 2014; Maculan, Vianello e Ronconi, 2016; Schaufeli e Peeters, 2000; Tracy, 2009) che sottolineano la bassa percezione in termini del proprio status sociale che i/le poliziotti/e penitenziari/e ritengono di avere all'esterno delle mura del carcere.

Senso di minaccia

Il senso di minaccia è stato indagato attraverso tre *items*.

Anzitutto, ai/alle partecipanti è stato chiesto quanto spesso, nello svolgimento delle attività quotidiane, si sentano preoccupati/e per la propria incolumità personale, su una scala che va da 1 (= quasi mai) a 4 (= quasi sempre). Le risposte a questo singolo *item* sono riportate nel Grafico 17.

Grafico 17. Preoccupazione per la propria salute o incolumità personale.



La maggior parte dei/delle partecipanti (60,9%, $n = 515$) non si preoccupa quasi mai, oppure raramente della propria salute o incolumità personale nello svolgimento del proprio lavoro. Il 39,1% ($n = 330$), invece, si preoccupa spesso o quasi sempre.

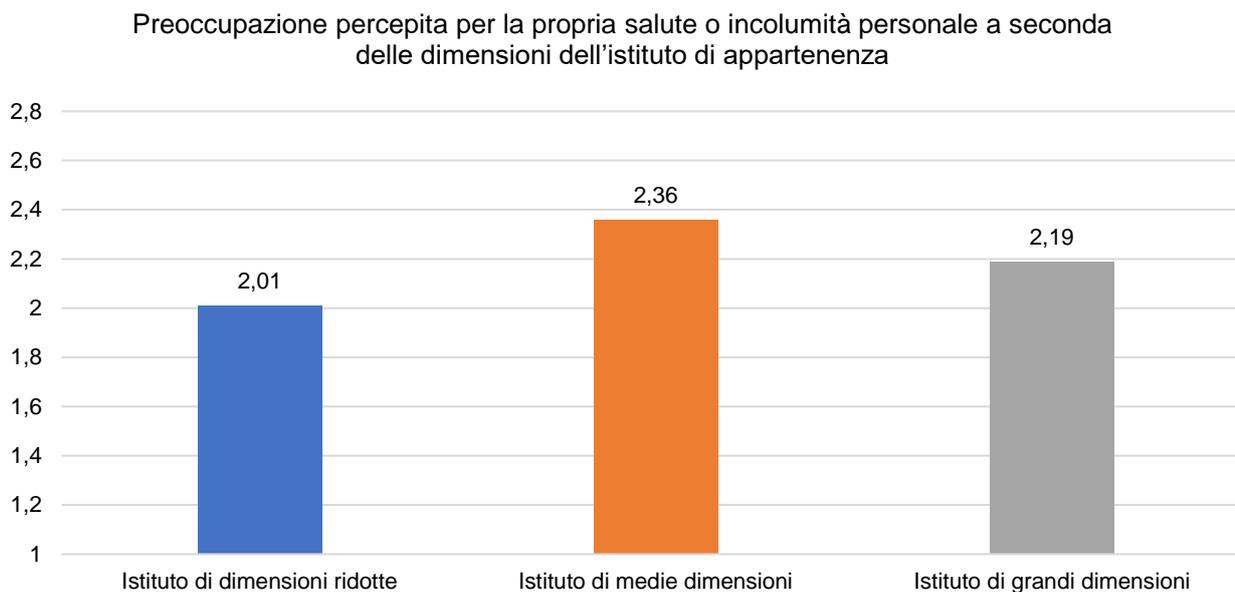
Tale dato conferma il risultato di altre ricerche internazionali (Crawley, 2004a; Humblet, 2020; Ricciardelli e Power, 2020; Tracy, 2009). Come menzionato precedentemente²⁷, tali studi hanno evidenziato la tendenza dello staff penitenziario a minimizzare eventuali problemi che possono emergere sul luogo di lavoro e, conseguentemente, a non preoccuparsi sufficientemente delle conseguenze, non ricercando nemmeno un supporto per affrontare tali difficoltà.

Il senso di preoccupazione per la propria salute o incolumità personale si differenzia in base alle dimensioni dell'istituto penitenziario, come illustrato nel Grafico 18²⁸.

²⁷ Si rimanda alla sessione delle *Premesse teoriche* del presente rapporto di ricerca.

²⁸ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso di minaccia percepita per la propria salute o incolumità personale risultano statisticamente significative, $F(1,2) = 6.77$, $p < 0.05$.

Grafico 18. Preoccupazione percepita per la propria salute o incolumità personale a seconda delle dimensioni dell'istituto di appartenenza.

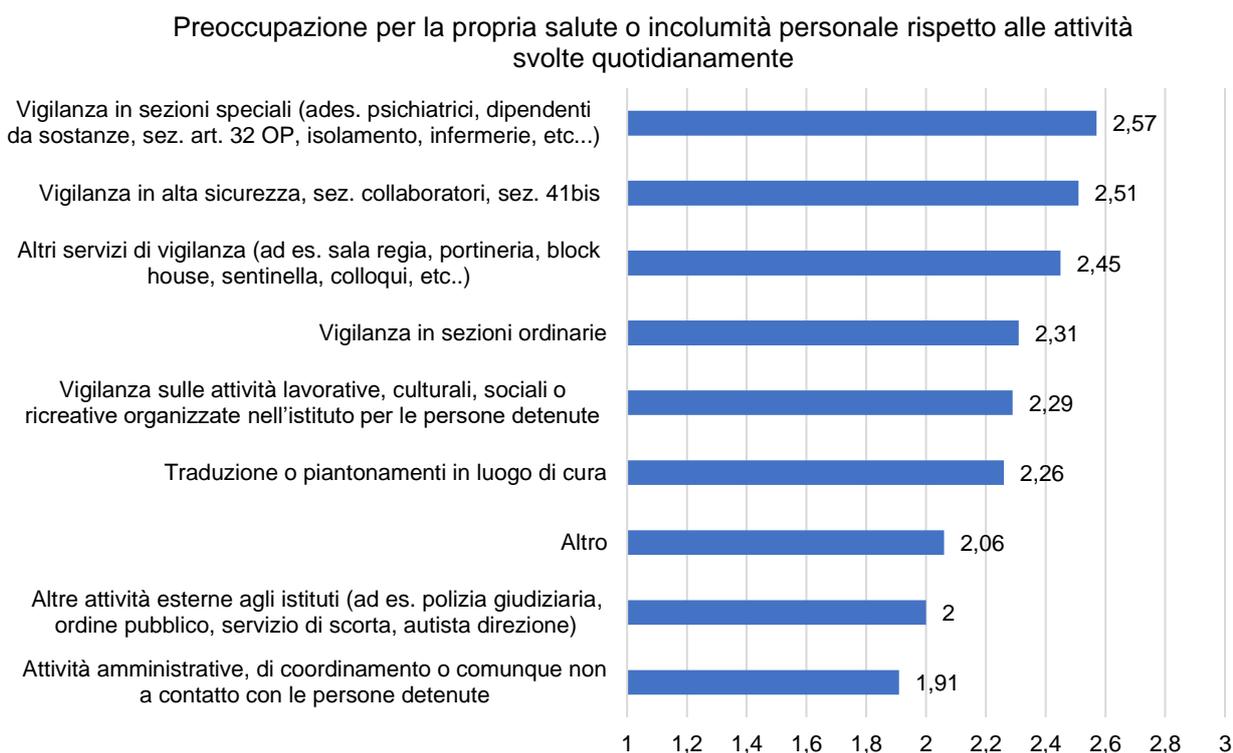


Come è possibile osservare dal grafico, nelle carceri di ridotte dimensioni il livello di preoccupazione tende a essere più basso rispetto agli istituti di medie e grandi dimensioni. In termini generali, gli/le agenti di Polizia Penitenziaria che mostrano maggiore preoccupazione per la propria salute o incolumità personale sono quelli/e che lavorano in istituti di medie dimensioni.

La preoccupazione per la propria salute o incolumità personale è stata, inoltre, valutata in base alla tipologia di attività svolta quotidianamente dai/dalle partecipanti²⁹. I risultati sono illustrati nel Grafico 19 riportato in seguito.

²⁹ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle attività svolte è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso di preoccupazione percepita per la propria salute o incolumità personale risultano statisticamente significative, $F(1,8) = 5.49$, $p < 0.05$.

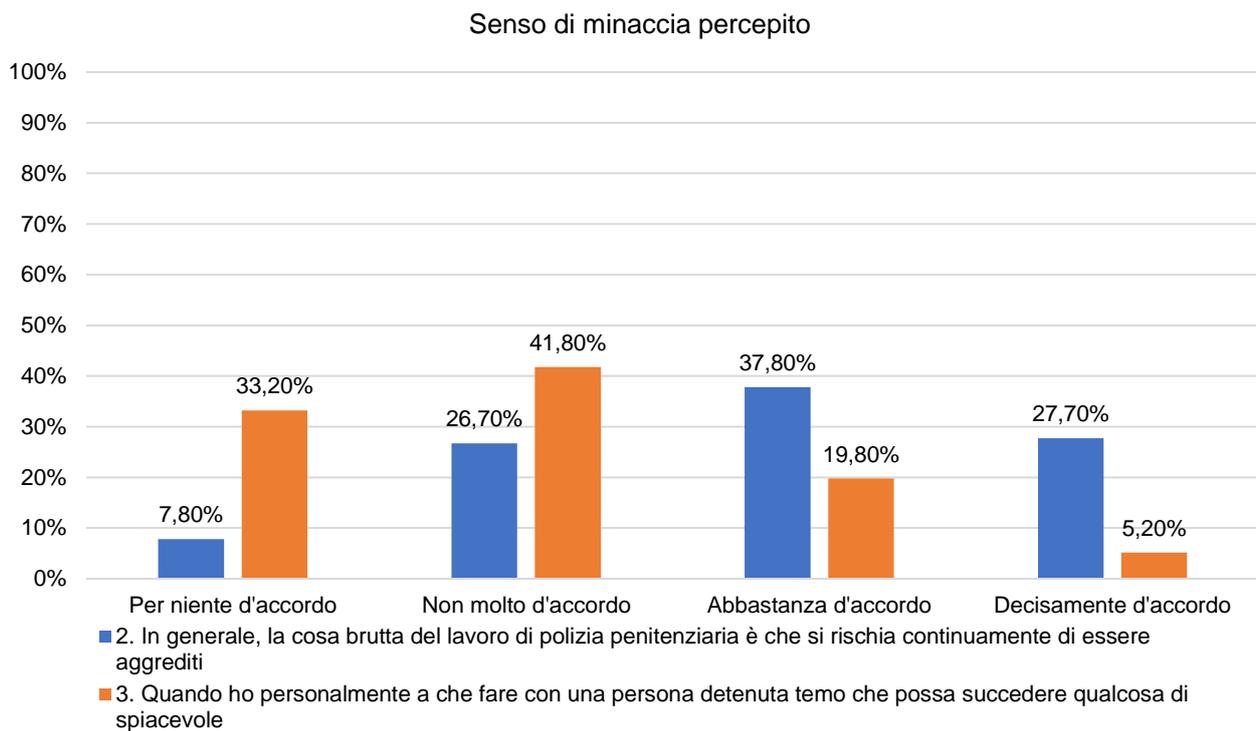
Grafico 19. Preoccupazione per la propria salute o incolumità personale rispetto alle attività svolte quotidianamente.



Dal grafico si può osservare che gli/le agenti che si occupano di vigilanza in sezioni speciali, come, ad esempio, presso reparti psichiatrici, reparti con persone dipendenti da sostanze, isolamento e infermerie, agenti che lavorano nell'area dell'alta sicurezza (come il 41bis) e il personale che ha dichiarato di occuparsi di altri servizi di vigilanza, come sentinella, colloqui, portineria, sala regia e il *block house* dichiarano una maggior preoccupazione per la propria salute o incolumità personale. A seguire, chi si occupa di vigilanza in sezioni ordinarie, di vigilanza sulle attività lavorative, culturali, sociali o ricreative organizzate nell'istituto penitenziario e di traduzione o piantonamenti nei luoghi di cura presenta una discreta percezione della preoccupazione per la propria salute o incolumità personale. Infine, i/le partecipanti che hanno dichiarato di occuparsi di altro (ad esempio: polizia giudiziaria, ufficio matricola, vigilanza sezione Covid, lavoro d'ufficio, coordinamento e raccordo, manutenzione e ufficio conti), che eseguono altre attività esterne agli istituti (ad esempio servizi di ordine pubblico, servizi di scorta e servizi di autista) e il personale che si occupa di attività amministrative, di coordinamento senza essere a contatto con le persone detenute presenta, mediamente, una più bassa preoccupazione per la propria salute o incolumità personale.

Altri due *items* hanno indagato, rispettivamente, la percezione del rischio generale di essere aggrediti e il timore personale che possa accadere qualcosa di spiacevole nelle interazioni con persone detenute. In particolare, ai/alle partecipanti è stato chiesto di esprimere il loro grado di accordo con due affermazioni esprimendosi su una scala che va da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (decisamente d'accordo). Le risposte a questi due *items* sono riportate nel Grafico 20.

Grafico 20. Senso di minaccia percepito in termini di rischio generale e timore personale.

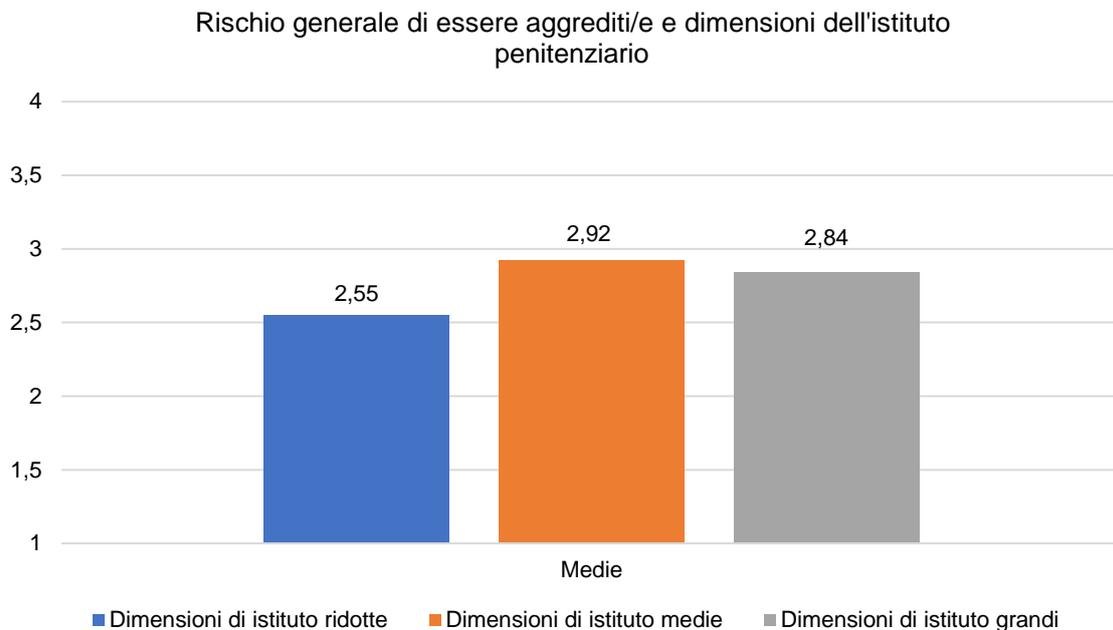


In relazione al rischio generale di essere continuamente aggrediti, il 34,5% ($n = 292$) dei/delle partecipanti ha risposto di non essere per niente o non molto d'accordo, contro il 65,5% ($n = 553$) dei/delle partecipanti che, invece, si ritiene abbastanza o decisamente d'accordo. Per quanto riguarda il timore personale che possa accadere qualcosa di spiacevole nell'interagire con una persona detenuta, il 75% ($n = 634$) dei/delle partecipanti si ritiene per niente o non molto d'accordo, contro il 25% ($n = 211$) dei/delle partecipanti, che, invece, si dichiara abbastanza o decisamente d'accordo. Come è possibile intuire, il senso di minaccia che deriva dal rischio generale di essere continuamente aggrediti sembra essere più elevato di quello che deriva dal timore personale che possa accadere qualcosa di spiacevole nell'avere a che fare con una persona detenuta. Questo dato riflette quanto emerso da diversi studi criminologici³⁰ che distinguono tra *fear of crime* (collegata all'esperienza personale) e *worry about crime* (legata a preoccupazioni più generali): se, infatti, la paura di essere vittima diretta di un crimine interessa una piccola parte della popolazione, al contrario, la preoccupazione generale della criminalità interessa una percentuale più ampia della popolazione. In estrema sintesi, la vittimizzazione generale risulta essere sempre più alta rispetto quella personale, così come indicano i dati emersi dalla *survey*. Ulteriori analisi hanno cercato di evidenziare eventuali differenze nel rischio generale di essere aggrediti e nel timore personale che possa accadere qualcosa di spiacevole nell'interagire con una persona detenuta in base alle dimensioni degli istituti, del ruolo all'interno dell'istituto e dell'attività svolta. I risultati sono riportati di seguito.

³⁰ Per una rassegna degli studi criminologici sulla paura della criminalità cfr Cornelli, 2008.

Analizzando il rischio generale di essere continuamente aggrediti in base agli istituti penitenziari di appartenenza dei/delle partecipanti, emerge come la percezione di rischio sia maggiore negli istituti di medie e grandi dimensioni, come si può osservare nel grafico sottostante³¹.

Grafico 21. Rischio generale di essere aggrediti/e in base alle dimensioni dell'istituto penitenziario.

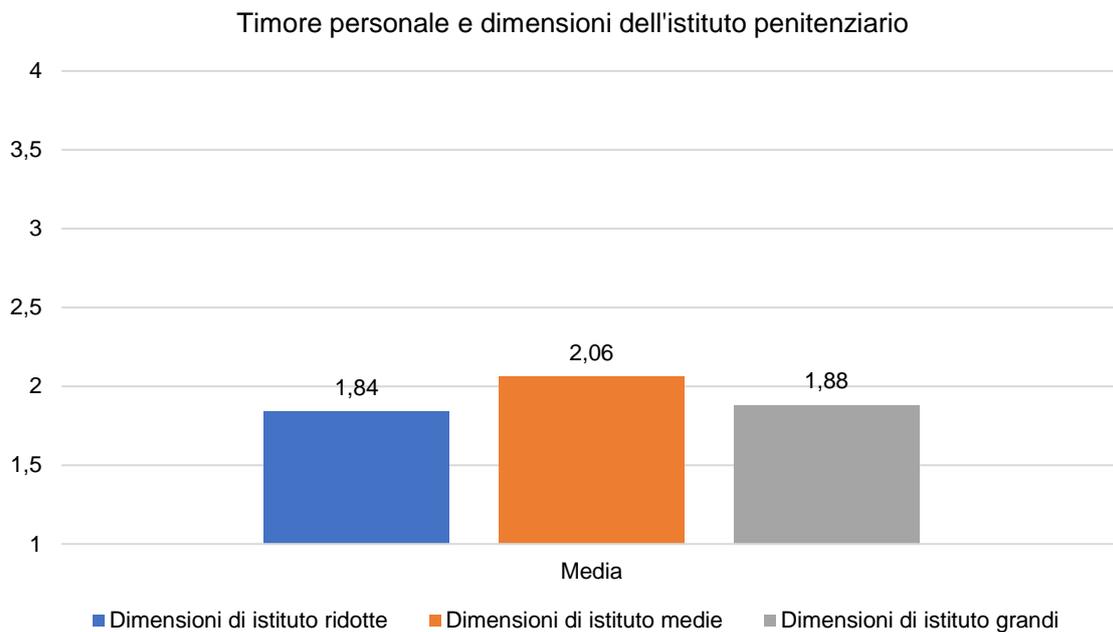


Prendendo invece in considerazione il timore personale che possa accedere qualcosa di spiacevole quando si è a contatto con una persona detenuta in base all'istituto penitenziario in cui si lavora, il rischio personale percepito risulta essere maggiore nelle carceri di medie dimensioni, come è rappresentato nel grafico seguente³².

³¹ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso di rischio generale di essere aggrediti/e risultano statisticamente significative, $F(1,2) = 5.29, p < 0.05$

³² Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso di timore personale risultano statisticamente significative, $F(1,2) = 4.94, p < 0.05$

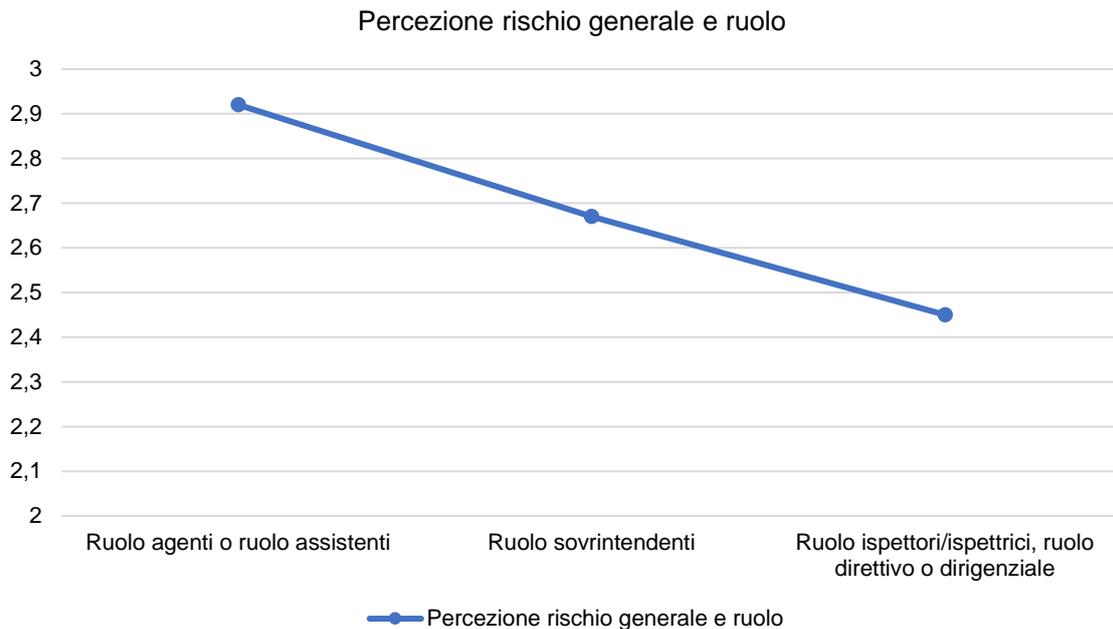
Grafico 22. Timore personale che possa accadere qualcosa di spiacevole quando si ha personalmente a che fare con una persona detenuta.



Analizzando, invece, il rischio generale in base al ruolo del personale di Polizia Penitenziaria, la percezione di rischio diminuisce al crescere del ruolo: chi occupa posizioni gerarchiche più elevate (ispettore/ispettrice, ruolo direttivo o dirigenziale) risulta avere una percezione del rischio inferiore rispetto a chi occupa posizioni più basse nella gerarchia della Polizia Penitenziaria (ruolo agenti o ruolo assistenti), così come rappresentato nel grafico sottostante³³.

³³ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base al ruolo ricoperto all'interno dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso di rischio generale di essere aggrediti/e risultano statisticamente significative, $F(1,2) = 9.79, p < 0.05$.

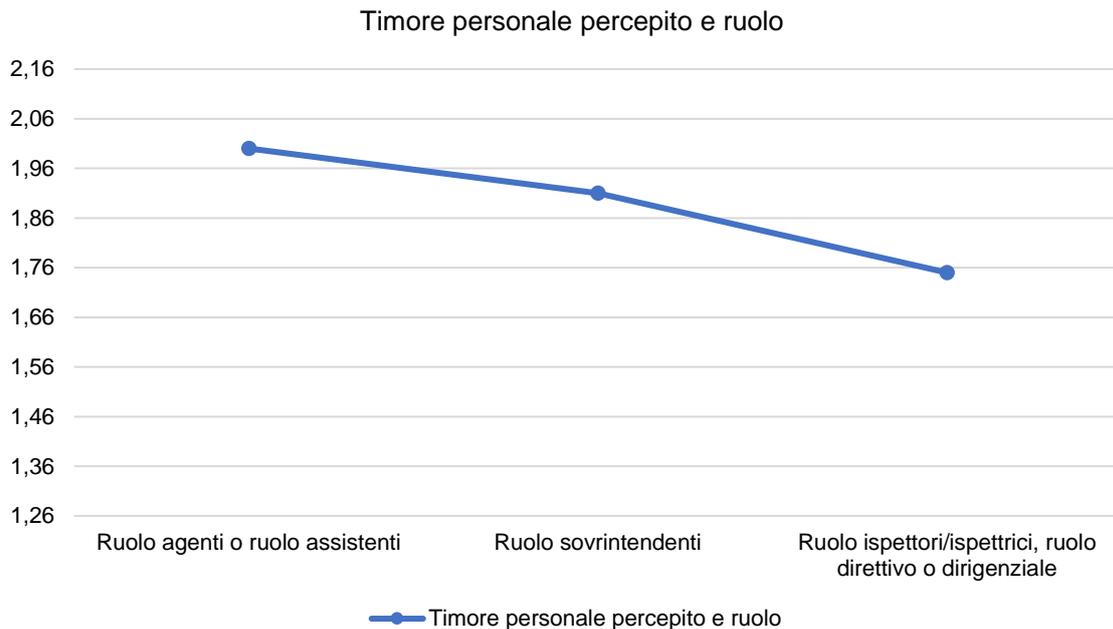
Grafico 23. Rischio generale e ruolo.



Similmente, anche il timore che possa accadere qualcosa di spiacevole nell'interagire con una persona detenuta segue un andamento decrescente in base al ruolo: più il personale penitenziario occupa posizioni elevate da un punto di vista gerarchico, minore risulta essere il timore personale percepito. Al contrario, questo dato cresce al decrescere del ruolo degli/delle agenti. L'andamento è dunque simile a quello della variabile di rischio generale: anche in questo caso, i/le dirigenti hanno una percezione di rischio personale statisticamente più bassa rispetto ad assistenti e sovrintendenti, come si può osservare dal Grafico 24 riportato in seguito³⁴.

³⁴ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base al ruolo ricoperto all'interno dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso di timore personale risultano statisticamente significative, $F(1,2) = 3.47, p < 0.05$.

Grafico 24. Timore personale percepito e ruolo.



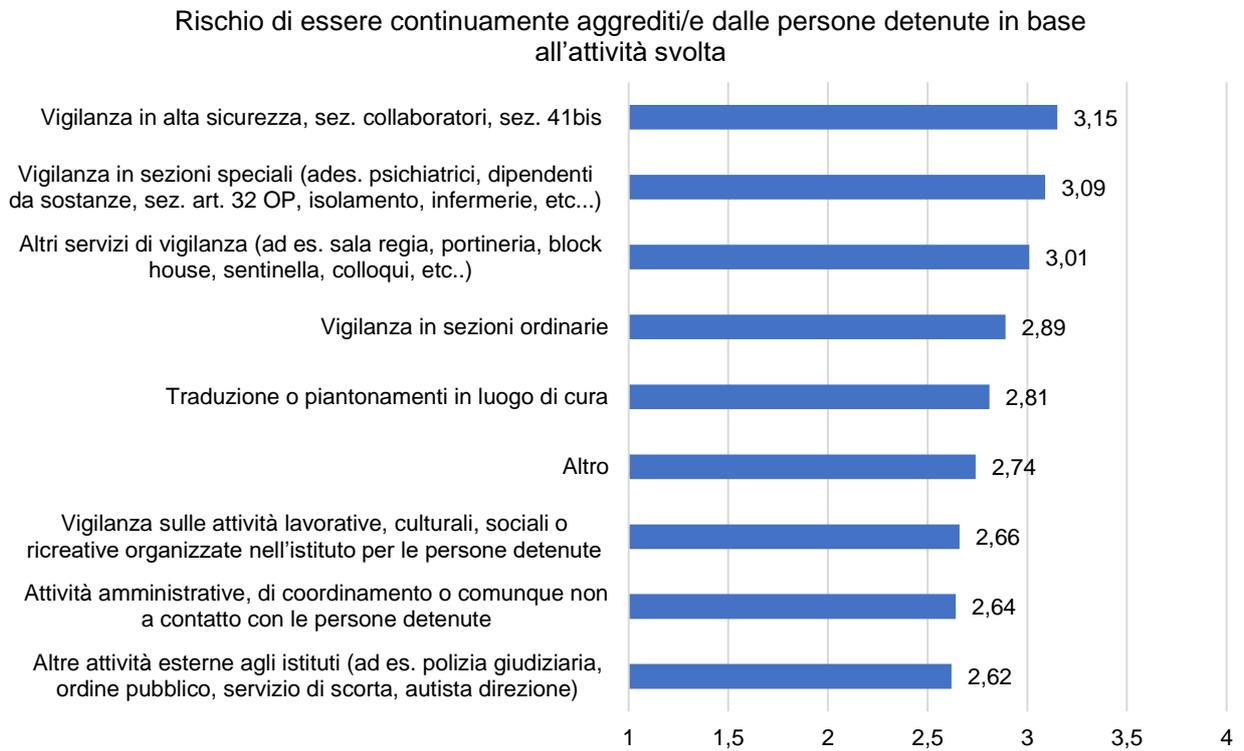
Infine, dalle analisi risultano differenze statisticamente significative nella percezione di rischio generale di essere continuamente aggrediti/e dalle persone detenute in base all'attività svolta dagli/dalle agenti³⁵. In particolare, si evidenzia una maggiore preoccupazione tra lo staff che ricopre ruoli di vigilanza in alta sicurezza, come le sezioni di 41 bis. A seguire, rispettivamente chi si occupa di vigilanza in sezioni speciali (come ad esempio reparti psichiatrici, reparti con persone dipendenti da sostanze, isolamento e infermeria), chi svolge altri servizi di vigilanza (come, ad esempio, sala regia, portineria, *block house*, sentinella, colloqui) e chi ha dichiarato di svolgere altre attività³⁶ presenta un alto di livello di preoccupazione riguardo al rischio generale percepito, rispetto ai/alle colleghi/e che si occupano di servizi di vigilanza in sezioni ordinarie, di traduzione o piantonamenti presso luoghi di cura e di vigilanza sulle attività lavorative, culturali, sociali o ricreative organizzate nell'istituto penitenziario. Anche in questo, tra lo staff penitenziario, gli/le agenti che percepiscono un minor rischio di essere continuamente aggrediti/e dalle persone detenute sono quelli/e che si occupano di attività amministrative, che non sono a contatto con le persone detenute e chi si occupa di attività esterne agli istituti (per esempio servizi di ordine pubblico, servizi di scorta, servizi di autista).

I dati appena descritti sono riassunti nel grafico sottostante.

³⁵ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle attività svolte all'interno dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso rischio generale risultano statisticamente significative, $F(1,8) = 3.22, p < 0.05$.

³⁶ Ad esempio: polizia giudiziaria, ufficio matricola, vigilanza sezione Covid, lavoro d'ufficio, coordinamento e raccordo, manutenzione e ufficio conti.

Grafico 25. Rischio di essere continuamente aggrediti/e dalle persone detenute in base all'attività svolta dagli/dalle agenti.



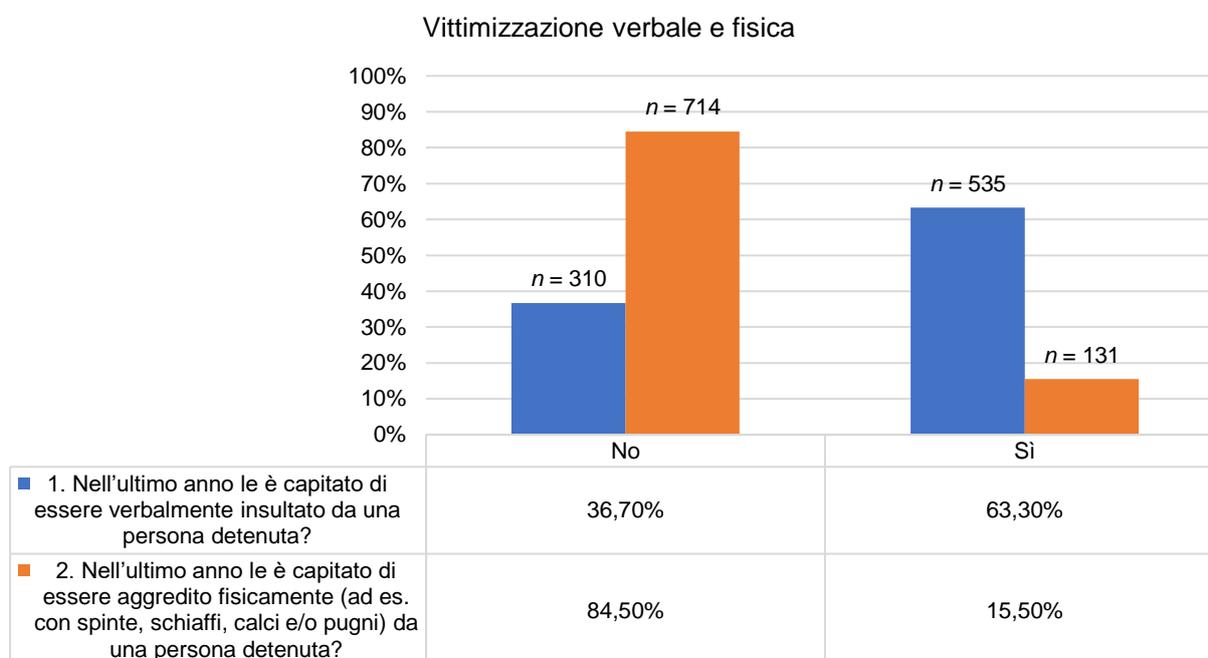
Situazioni critiche

Questa sessione ha analizzato le situazioni critiche esperite dallo staff penitenziario attraverso la vittimizzazione verbale e fisica in base alle dimensioni di istituto, al ruolo ricoperto dagli/dalle agenti, alla tipologia di lavoro e dell'attività da loro svolta. Inoltre, è stata indagata l'autoefficacia percepita dal personale di Polizia Penitenziaria nell'affrontare diversi tipi di criticità.

Vittimizzazione verbale e fisica

Ai/alle partecipanti è stato chiesto, anzitutto se, nell'ultimo anno, fossero stati/e vittime di insulti verbali e aggressioni fisiche da parte di persone detenute. I risultati relativi a queste due domande sono illustrati nel Grafico 26.

Grafico 26. Vittimizzazione verbale e fisica.



Dal grafico è possibile notare come, complessivamente, i/le partecipanti abbiano dichiarato di essere più frequentemente vittime di insulti verbali piuttosto che di aggressioni fisiche.

Ulteriori analisi hanno evidenziato differenze di genere, oltre a differenze legate alle dimensioni dell'istituto, al ruolo e all'attività svolta dai/dalle partecipanti in relazione agli episodi di vittimizzazione verbale e fisica.

Prendendo in considerazione il genere dei/delle partecipanti, si riscontra una differenza per la tematica relativa agli insulti verbali e non per quella dell'aggressione fisica³⁷. Infatti, il 65.5% degli uomini ha dichiarato

³⁷ È stata eseguita una analisi utilizzando il test chi quadrato al fine di verificare la presenza di differenze statisticamente significative nelle distribuzioni delle frequenze di risposta in base al sesso dei/delle partecipanti. I risultati mostrano una differenza statisticamente significativa per quanto riguarda gli episodi di vittimizzazione verbale, $\chi^2 = 11.26$, $gdl = 1$, $p < 0.05$.

di essere stato verbalmente insultato da persone detenute nell'arco dell'ultimo anno di lavoro, contro il 50% di donne che hanno affermato di aver ricevuto insulti.

Per quanto riguarda le dimensioni degli istituti, sono state trovate differenze statisticamente significative sia in relazione alle esperienze di vittimizzazione verbale, sia in relazione agli episodi di vittimizzazione fisica³⁸. I risultati sono illustrati, rispettivamente, nelle Tabelle 4 e 5.

Tabella 4. Episodi di vittimizzazione verbale riportati in base alle dimensioni dell'istituto.

Risposta partecipante	Dimensioni istituto		
	Dimensioni ridotte	Medie dimensioni	Grandi dimensioni
No	54.46% (<i>n</i> = 55)	33.42% (<i>n</i> = 133)	34.77% (<i>n</i> = 113)
Sì	45.54% (<i>n</i> = 46)	66.58% (<i>n</i> = 265)	65.23% (<i>n</i> = 212)
Totale per colonna	100% (<i>n</i> = 101)	100% (<i>n</i> = 398)	100% (<i>n</i> = 325)

Tabella 5. Episodi di vittimizzazione fisica riportati in base alle dimensioni dell'istituto.

Risposta partecipante	Dimensioni istituto		
	Dimensioni ridotte	Medie dimensioni	Grandi dimensioni
No	93.07% (<i>n</i> = 94)	81.91% (<i>n</i> = 326)	85.54% (<i>n</i> = 278)
Sì	6.93% (<i>n</i> = 7)	18.09% (<i>n</i> = 72)	14.46% (<i>n</i> = 47)
Totale per colonna	100% (<i>n</i> = 101)	100% (<i>n</i> = 398)	100% (<i>n</i> = 325)

Come si evince dai risultati riportati nella Tabella 4, la vittimizzazione verbale risulta essere più frequente negli istituti penitenziari di medie e grandi dimensioni, piuttosto che in quelli piccoli. Il 66.58% (*n* = 265) degli/delle agenti che lavorano in carceri di medie dimensioni e il 65.23% (*n* = 212) che lavorano in istituti di grandi dimensioni hanno, infatti, dichiarato di aver ricevuto insulti verbali durante l'ultimo anno di lavoro, contro il 45.54% (*n* = 46) dei/delle partecipanti che lavorano in carceri di piccole dimensioni.

Per quanto concerne la vittimizzazione fisica subita da parte degli/delle agenti durante l'ultimo anno di lavoro, come si può osservare dalle risposte riportate nella Tabella 5, questa risulta essere più frequente negli istituti

³⁸ Si riportano i valori statistici ottenuti utilizzando il test chi quadrato in relazione agli episodi di vittimizzazione verbale, $\chi^2 = 16.09$, *gdl* = 2, *p* < 0.05 e fisica, $\chi^2 = 8.03$, *gdl* = 2, *p* < 0.05.

penitenziari di medie dimensioni, dove il 18.09% ($n = 72$) dei poliziotti e delle poliziotte ha dichiarato di essere stato/a aggredito/a fisicamente nell'ultimo anno lavorativo, contro il 14.46% ($n = 47$) degli/delle agenti delle carceri di grandi dimensioni e il 6.93% ($n = 7$) di quelle di dimensioni ridotte.

In generale, in tutti gli istituti penitenziari, come precedentemente riportato e schematizzato nel Grafico 26, la vittimizzazione verbale prevale su quella fisica.

Il ruolo, invece, sembra incidere solamente sugli episodi di vittimizzazione verbale³⁹, come evidenziato dalla Tabella 6.

Tabella 6. Episodi di vittimizzazione verbale rapportati al ruolo ricoperto in istituto.

Risposta partecipante	Ruolo in istituto		
	Ruolo agenti o assistenti	Ruolo sovrintendenti	Ruolo ispettori, ruolo direttivo o dirigenziale
No	32.56% ($n = 224$)	58.19% ($n = 32$)	54.84% ($n = 51$)
Sì	67.44% ($n = 464$)	41.81% ($n = 23$)	45.16% ($n = 42$)
Totale per colonna	100% ($n = 688$)	100% ($n = 55$)	100% ($n = 93$)

Come è possibile osservare dalle risposte riportate nella Tabella 6, chi ricopre il ruolo di agente o assistente tende maggiormente a essere vittima di insulti verbali rispetto ai/alle colleghi/e che ricoprono ruoli di sovrintendente e ruoli direttivi/dirigenziali. Il 67.44% ($n = 464$) che ricopre la mansione di agente o assistente ha infatti dichiarato di essere stato/a insultato verbalmente nell'ultimo anno di lavoro, rispetto al 45.16% ($n = 42$) che ricopre il ruolo di ispettore/ispettrice o un ruolo direttivo/dirigenziale e al 41.81% ($n = 23$) che svolge la mansione di sovrintendente.

Differenze statisticamente significative sono state riscontrate, infine, anche per quanto riguarda la tipologia di attività svolta, sia per quanto concerne gli episodi di vittimizzazione verbale, sia per gli episodi di vittimizzazione fisica⁴⁰. I risultati sono riportati, rispettivamente, nei Grafici 27 e 28.

³⁹ È stata eseguita una analisi utilizzando il test chi quadrato al fine di verificare la presenza di differenze statisticamente significative nelle distribuzioni delle frequenze di risposta in base al ruolo ricoperto dei/delle partecipanti. I risultati mostrano una differenza statisticamente significativa per quanto riguarda gli episodi di vittimizzazione verbale, $\chi^2 = 29.17$, $gdl = 2$, $p < 0.05$.

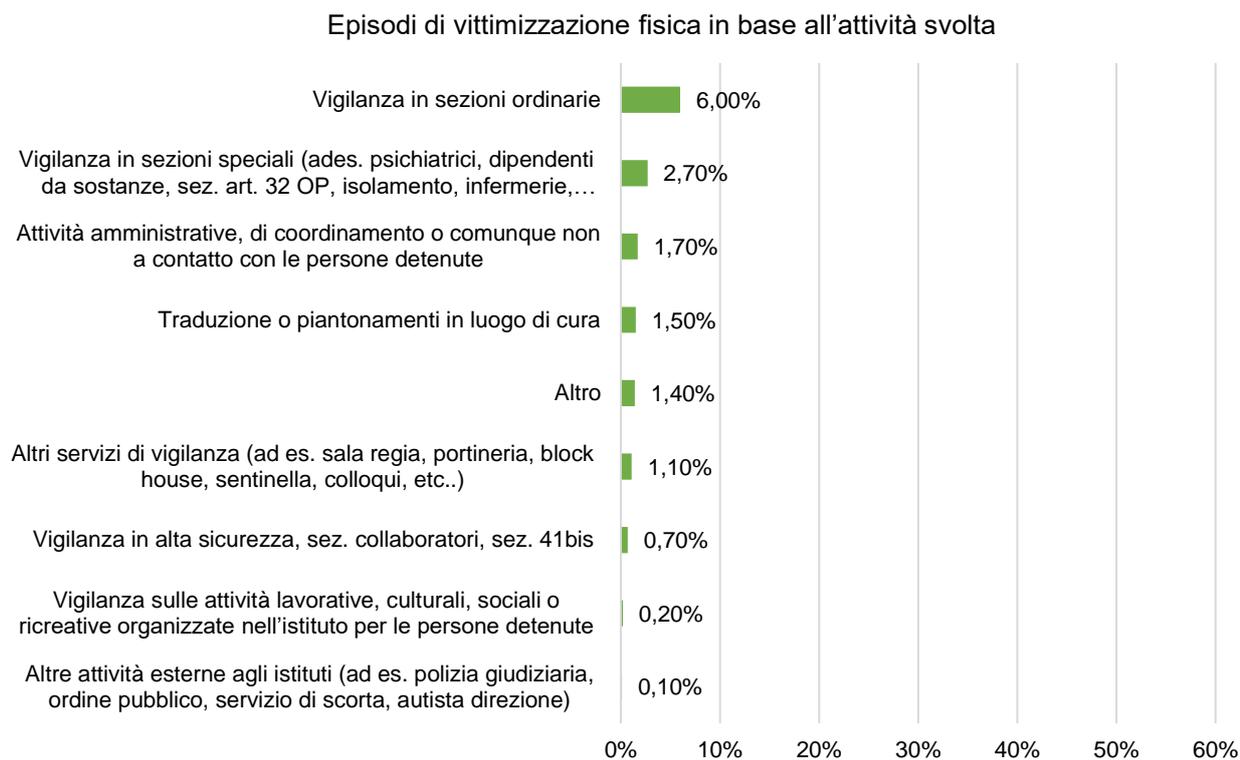
⁴⁰ Si riportano i valori statistici ottenuti utilizzando il test chi quadrato in relazione agli episodi di vittimizzazione verbale, $\chi^2 = 125.17$, $gdl = 8$, $p < 0.05$ e fisica, $\chi^2 = 23.45$, $gdl = 8$, $p < 0.05$.

Grafico 27. Episodi di vittimizzazione verbale in relazione alla tipologia di lavoro svolto in istituto.



Come illustrato nel Grafico 27, chi ha dichiarato di essere stato/a maggiormente insultato verbalmente nell'ultimo anno di lavoro svolge, rispettivamente, attività di vigilanza in sezioni ordinarie (24.3%, $n = 205$), vigilanza in sezioni speciali (9%, $n = 76$), come ad esempio, infermeria, isolamento, reparti psichiatrici e reparti con persone dipendenti da sostanze e chi ha affermato di svolgere altre mansioni durante una normale settimana lavorativa (6.5%, $n = 55$), come ad esempio: lavoro d'ufficio, coordinamento e raccordo, gestione reparto delle persone tossicodipendenti, lavoro presso l'ufficio conti, caporeparto, responsabile, attività amministrative, polizia giudiziaria e vigilanza sezione Covid. Al contrario, il personale che ha risposto di essere meno vittima di insulti verbali da parte delle persone detenute sono agenti che svolgono attività esterne agli istituti (1.4%, $n = 12$), come servizi di scorta, servizi di autista, servizi di ordine pubblico e di polizia giudiziaria, chi vigila sulle attività lavorative, culturali, ricreative o sociali organizzate dall'istituto penitenziario (2.6%, $n = 22$) e chi lavora in sezioni di alta sicurezza, come il 41 bis (3.9%, $n = 33$).

Grafico 28. Episodi di vittimizzazione fisica in relazione alla tipologia di lavoro svolto in istituto.



Per quanto concerne gli episodi di vittimizzazione fisica in relazione alla tipologia di lavoro svolto in istituto, come riportato nel Grafico 28, emerge come al 6% ($n = 51$) di agenti di Polizia Penitenziaria che svolgono attività in sezioni ordinarie sia capitato, durante il loro ultimo anno lavorativo, di essere stati/e aggrediti/e fisicamente da parte di detenuti/e. A seguire, il 2.7% ($n = 23$) di agenti che svolgono mansioni di vigilanza in sezioni speciali (infermeria, isolamento, reparti psichiatrici e reparti con persone dipendenti da sostanze) ha dichiarato di essere stato/a vittima di aggressioni fisiche da parte delle persone detenute e il 1.7% ($n = 14$) che ha subito aggressioni fisiche ha affermato di occuparsi di attività amministrative e di coordinamento che non prevedono il contatto con persone detenute.

In base alle risposte ottenute, le categorie che risultano essere meno esposte alla violenza fisica da parte delle persone detenute sono rispettivamente agenti che si occupano di attività esterne agli istituti penitenziari, come servizi di scorta, servizi di autista, servizi di ordine pubblico e di polizia giudiziaria (0.1%, $n = 1$); chi si occupa di vigilanza sulle attività lavorative, culturali, ricreative o sociali organizzate dall'istituto (0.2%, $n = 2$) e chi si occupa di vigilanza in sezioni di alta sicurezza, come il 41 bis (0.7%, $n = 6$).

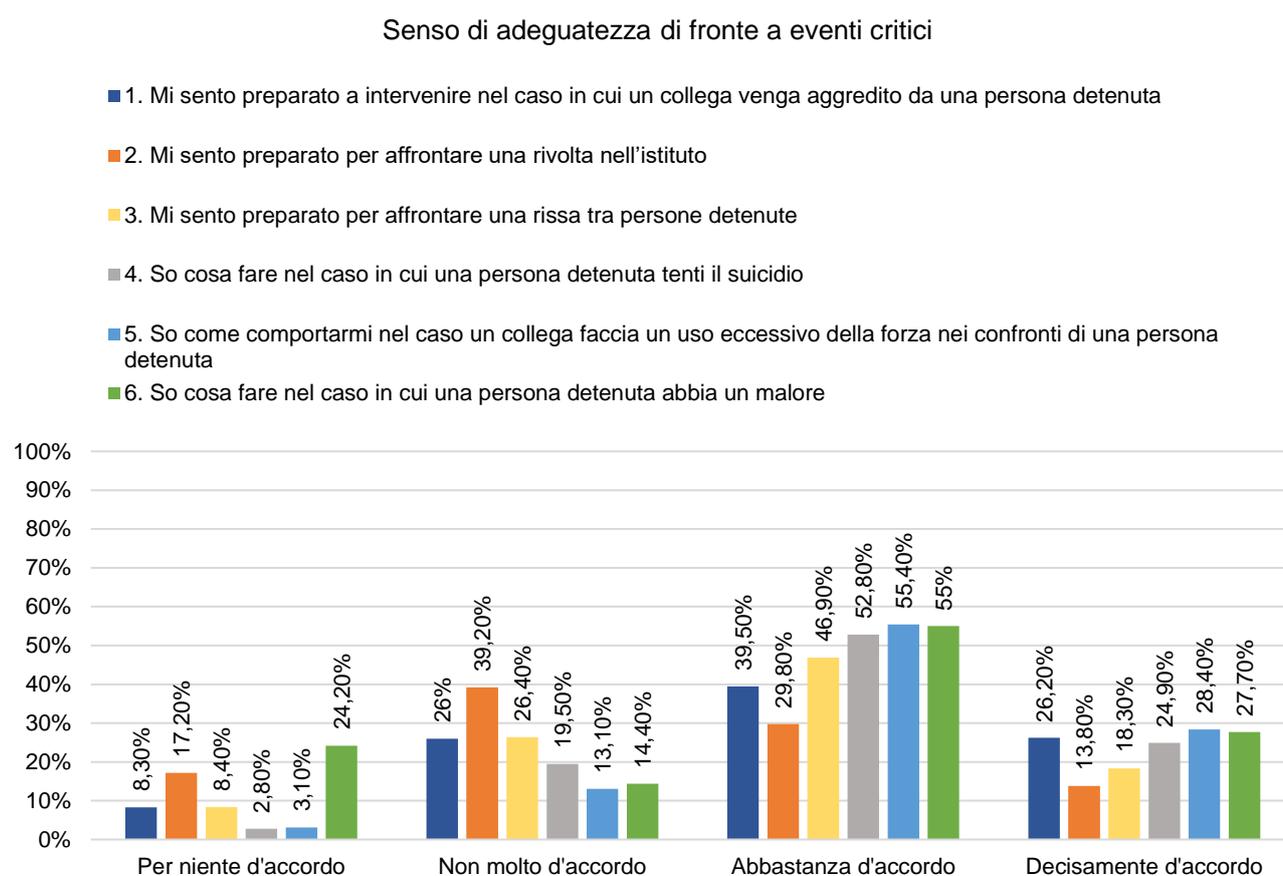
In sintesi, come si evince in entrambi i grafici sopra riportati, le due categorie che maggiormente subiscono episodi di vittimizzazione sia verbale, sia fisica sono rispettivamente la vigilanza in sezioni ordinarie e la vigilanza in sezioni speciali.

Senso di adeguatezza nell'affrontare diversi tipi di criticità (autoefficacia percepita)

Al fine di indagare il senso di adeguatezza che gli/le agenti di Polizia Penitenziaria possono sperimentare nell'affrontare diversi eventi critici, ai/alle partecipanti sono stati somministrati sei *items* ed è stato chiesto loro di esprimere il loro grado di accordo con le diverse affermazioni su una scala da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo).

I risultati relativi alle risposte fornite ai sei *items* sono riportati nel Grafico 29.

Grafico 29. Senso di adeguatezza rispetto a possibili eventi critici.



Dal grafico è possibile notare come i tre eventi per i quali gli/le agenti di Polizia Penitenziaria si sentono meno preparati ad affrontare riguardino soprattutto la messa in atto di comportamenti aggressivi da parte delle persone detenute, ovvero: l'eventualità che un/una collega venga aggredito/a da una persona detenuta (nel grafico, *item 1*, barra blu), l'eventualità di una rivolta (nel grafico, *item 2*, barra arancione) o una rissa in istituto (nel grafico, *item 3*, barra gialla).

I sei *items* sono stati successivamente aggregati in un unico indice⁴¹ calcolandone la media per ogni partecipante. L'indice di adeguatezza di fronte a eventi critici varia tra 1 e 4, come gli *items* che lo costituiscono.

⁴¹ Prima di calcolare l'indice di adeguatezza di fronte a eventi critici, sui sei *items* è stata calcolata l'alpha di Cronbach, un indice statistico che consente di valutare l'attendibilità di un indice di misura, ovvero la sua bontà. Il valore dell'alpha di

In particolare, la media del campione risulta essere pari a 2.86 ($DS = 0.62$), un valore vicino al 3 nella scala di risposta: i/le partecipanti hanno quindi, in media, risposto di sentirsi abbastanza pronti/e nell'affrontare differenti eventi critici di diversa natura.

Analizzando il senso di adeguatezza di fronte a eventi critici in base al genere⁴², emerge come, in media, gli agenti ($M = 2.88$; $DS = 0.62$) si sentano più preparati ad affrontare eventuali criticità rispetto alle loro colleghe donne ($M = 2.74$, $DS = 0.63$).

Focalizzando l'attenzione sulle dimensioni dell'istituto penitenziario all'interno del quale i/le partecipanti lavorano, la differenza risulta essere statisticamente significativa⁴³: negli istituti di piccole e medie dimensioni gli/le agenti si sentono meno preparati/e ad affrontare eventi critici rispetto ai loro colleghi e alle loro colleghe che lavorano presso gli istituti di grandi dimensioni. Le differenze nei punteggi medi sono illustrate nel Grafico 30.

Grafico 30. Senso di adeguatezza percepito di fronte a eventi critici a seconda delle dimensioni dell'istituto penitenziario.



Cronbach varia tra 0 (gli *items* misurano concetti differenti) e 1 (gli *items* misurano lo stesso concetto). Per poter aggregare più *items* in un singolo indice, l'alpha di Cronbach deve avere un valore superiore a 0.60. In questo caso, l'alpha di Cronbach aveva un valore pari a 0.86, per questo motivo si è optato di aggregare i diversi *items* calcolando un punteggio medio complessivo.

⁴² Al fine di verificare la presenza di differenze tra i punteggi medi dei maschi e i punteggi medi delle femmine è stato eseguito un t-test per campioni indipendenti, il quale è risultato statisticamente significativo $t(812) = 2.34$, $p < 0.05$.

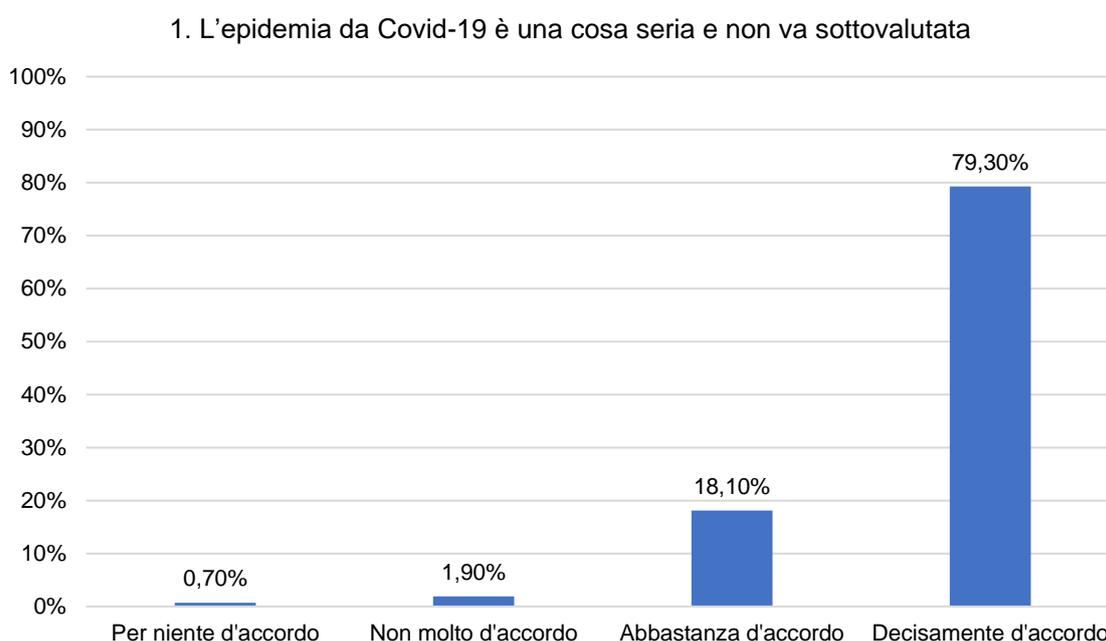
⁴³ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze nel senso di adeguatezza percepito risultano statisticamente significative, $F(1,2) = 5.83$, $p < 0.05$.

Percezione dell'emergenza Covid-19

Una particolare attenzione è stata data, poi, alle esperienze legate all'emergenza Covid-19. In particolare, ai/alle partecipanti sono stati sottoposti sei *items*, uno relativo all'esperienza di pandemia in sé, uno relativo agli interventi messi in atto dall'amministrazione per contenere il contagio, e quattro *items* relativi agli effetti della pandemia sulle condizioni di lavoro. Per ogni item, i/le partecipanti dovevano indicare il proprio grado di accordo su una scala da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo).

Le risposte relative al primo *item* sono illustrate nel Grafico 31.

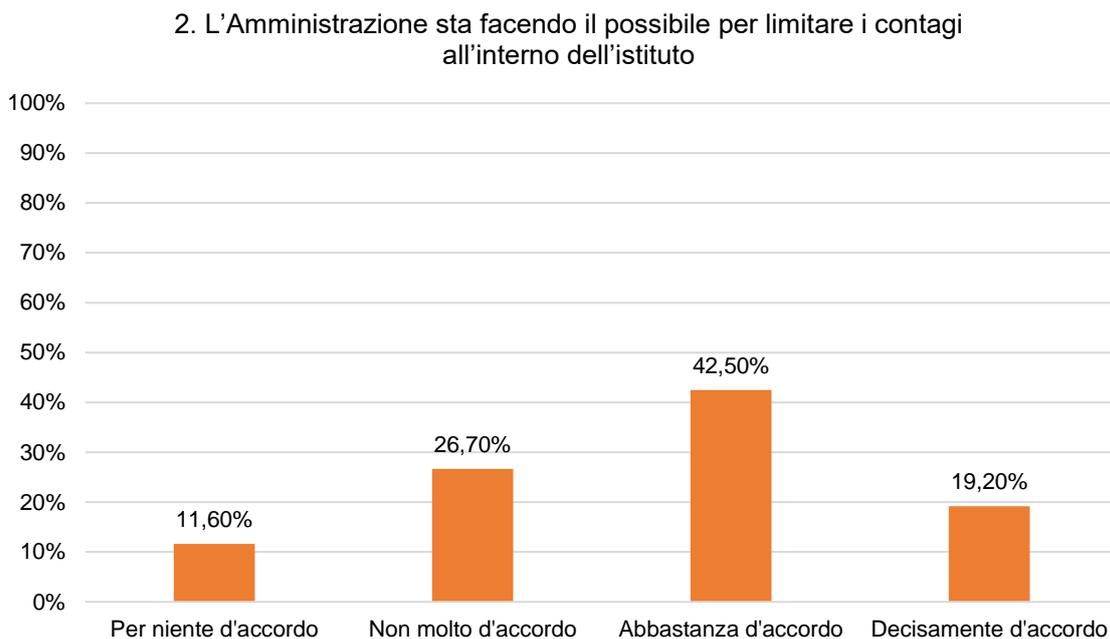
Grafico 31. Percezione di serietà della pandemia.



Come si può osservare dai risultati sopra riportati, la maggior parte dei/delle partecipanti concorda con l'affermazione secondo cui l'epidemia da Covid-19 è una cosa seria: il 97.4% ($n = 823$) si dichiara, infatti, abbastanza o decisamente d'accordo. Al contrario, solo il 2.6% ($n = 22$) dei/delle agenti ha affermato di essere per niente o poco d'accordo con tale affermazione.

In relazione alle misure intraprese dall'amministrazione penitenziaria al fine di limitare i contagi, si veda il Grafico 32 riportato in seguito.

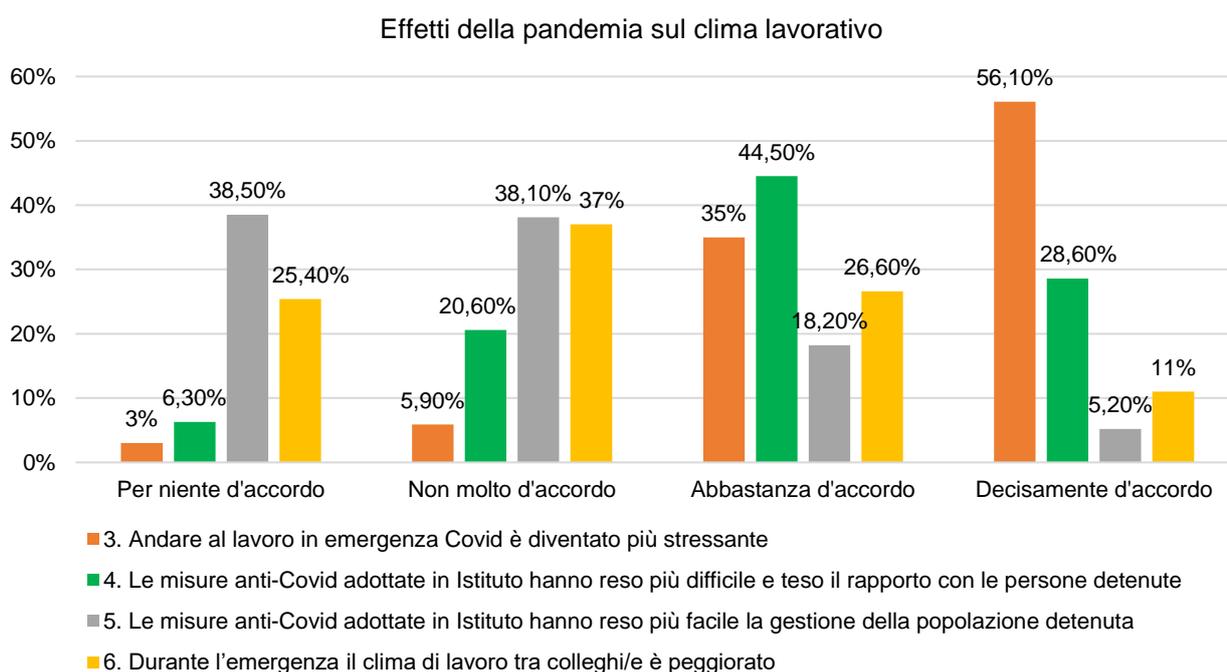
Grafico 32. Misure di contenimento intraprese dall'amministrazione penitenziaria.



Complessivamente, il 38,3% ($n = 324$) dei/delle partecipanti ha dichiarato di essere per niente o non molto d'accordo con l'affermazione secondo cui l'amministrazione stava facendo il possibile per limitare i contagi all'interno dell'istituto, contro il 61,7% ($n = 521$) che ha espresso un parere opposto, concordando sul fatto che l'amministrazione penitenziaria stava facendo il possibile per limitare i contagi all'interno dell'istituto.

Nel Grafico 33 sono illustrati, complessivamente, i risultati relativi agli effetti della pandemia sul clima lavorativo all'interno degli istituti penitenziari.

Grafico 33. Effetti della pandemia sul clima di lavoro.



Come si può notare dai risultati sopra riportati, complessivamente per gli/le agenti degli istituti penitenziari lombardi la pandemia di Covid-19 ha esacerbato notevolmente le condizioni lavorative dei poliziotti e delle poliziotte, rendendo le loro mansioni più stressanti, sia in termini generali, sia nella gestione della popolazione detenuta. Come già analizzato nella sessione *Emergenza Covid-19 e istituzioni lombarde* del presente rapporto, in molti istituti penitenziari era, di fatto, impossibile mettere in pratica le misure di distanziamento sociale per evitare la diffusione del virus, generando preoccupazioni sia tra le persone detenute, sia tra lo staff penitenziario. Oltre a ciò, le restrizioni adottate nelle carceri hanno inasprito i rapporti tra le guardie e le persone detenute, creando non poche tensioni, talvolta scoppiate in vere e proprie rivolte (Maculan, 2020).

In termini generali, si può affermare che per la maggior parte degli/delle agenti il lavoro è diventato più stressante: il 91.1% ($n = 770$) dello staff si è trovato abbastanza d'accordo (il 35%, $n = 296$) e decisamente d'accordo (il 56,1%, $n = 474$) con tale affermazione. È importante ricordare che, a causa del numero di agenti risultati/e positivi/e da Covid-19, lo staff penitenziario si è trovato a ricoprire maggiormente⁴⁴ i turni di colleghi/e contagiati/e dal virus (Buffa, 2020a).

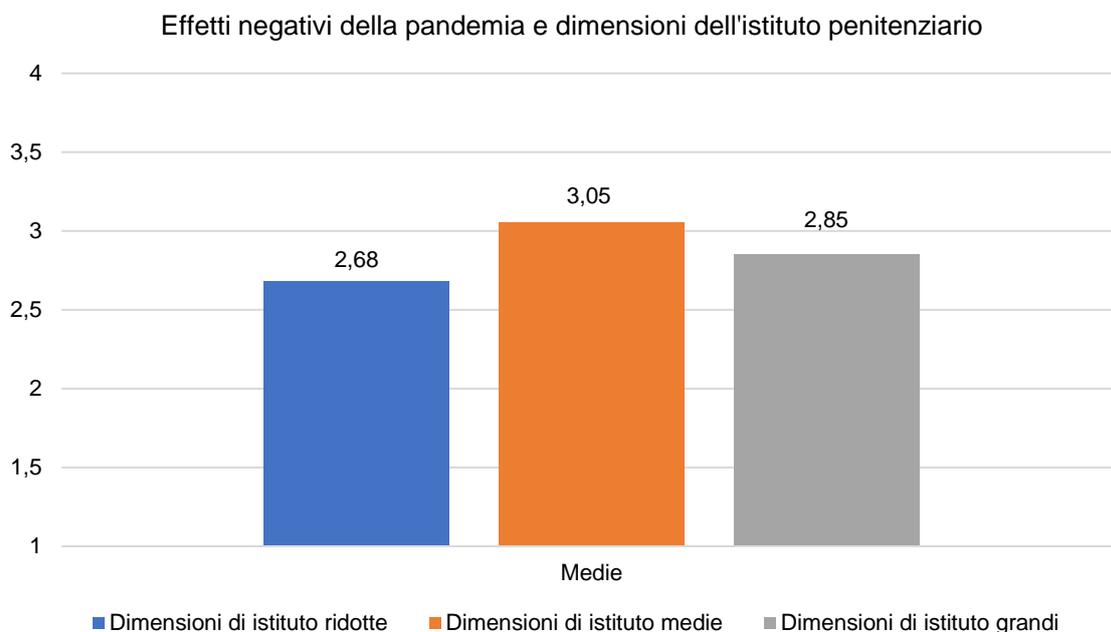
Per quanto concerne la gestione della popolazione detenuta, secondo la maggior parte degli/delle agenti le misure anti Covid-19 adottate dall'istituto hanno creato tensioni e reso più difficoltosa la gestione delle persone detenute all'interno delle carceri. Il 73.1% ($n = 615$) dello staff penitenziario ha affermato essere abbastanza d'accordo e decisamente d'accordo con l'affermazione secondo cui i rapporti con le persone detenute sono diventati più tesi (si faccia riferimento alle barre verdi nel grafico), contro il 76.6% ($n = 647$) dei/delle partecipanti che ha dichiarato di essere per niente o non molto d'accordo con l'affermazione secondo cui le misure anti Covid-19 adottate dall'istituto penitenziario hanno reso più facile la gestione della popolazione detenuta (si faccia riferimento alle barre grigie nel grafico). È importante ricordare che le principali restrizioni sociali per il contenimento dell'emergenza epidemiologica hanno riguardato la sospensione di visite e, in generale, l'interruzione dell'entrata in carcere da parte della comunità esterna che, normalmente, vi accedeva quotidianamente (si pensi, ad esempio, a volontari/e e al personale che svolgeva attività scolastiche, professionali e sportive). Inoltre, vigeva la raccomandazione di sospendere le udienze per effettuarle da remoto e limitare permessi e uscite delle persone detenute dal carcere. Come si evince dai risultati riportati nel Grafico 33, tali disposizioni anti Covid-19 hanno reso più difficoltosa la gestione quotidiana delle persone detenute.

Infine, la maggior parte dello staff penitenziario (il 62.3%, $n = 527$) ha dichiarato di essere per niente (25.4%, $n = 214$) o non molto d'accordo (37%, $n = 313$) con l'affermazione secondo cui durante l'emergenza pandemica il

⁴⁴ Come analizzato precedentemente, in termini generali, tra lo staff penitenziario è presente un'alta percentuale di carenza di organico, turnover e assenteismo. Ciò impone agli/alle agenti ore di lavoro straordinarie per ricoprire i turni dei/delle colleghi/e (D'Angelo, Gozzoli e Mezzanotte, 2015; Maculan, 2014; Milazzo e Rizzo, 2010; Ricciardelli, Power e Medeiros, 2018; Ricciardelli e Power, 2020; Schaufeli e Peeters, 2000; Shane, 2010).

clima lavorativo tra colleghi/e è peggiorato. Il 37.6% ($n = 318$) dei/delle partecipanti ha invece risposto di trovarsi abbastanza d'accordo (26.6%, $n = 225$) e decisamente d'accordo (11%, $n = 93$) con questa affermazione. Questi quattro *items* sono stati successivamente aggregati in un unico indice⁴⁵ calcolando la media per ogni partecipante. L'indice, denominato *Effetti negativi della pandemia sul clima di lavoro*, varia tra 1 e 4, come gli *items* che lo costituiscono. In particolare, la media nel campione risulta essere pari a 2.93 (DS = 0.58), un valore vicino a 3 nella scala di risposta: i/le partecipanti si ritengono quindi, abbastanza d'accordo con l'idea che la pandemia da Covid-19 abbia avuto un impatto negativo sul clima di lavoro. Ulteriori analisi⁴⁶ hanno mostrato che gli effetti negativi della pandemia si differenziano in base alle dimensioni dell'istituto penitenziario. In particolare, l'impatto peggiore sembra essersi verificato negli istituti di medie e grandi dimensioni, come illustrato nel Grafico 34.

Grafico 34. Effetti negativi della pandemia sul clima di lavoro in base alle dimensioni dell'istituto.



⁴⁵ Prima di calcolare tale indice è stata calcolata l'alpha di Cronbach, che risulta avere un valore adeguato ($\alpha = 0.62$).

⁴⁶ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata. Le differenze risultano statisticamente significative, $F(1,2) = 22.57, p < 0.05$.

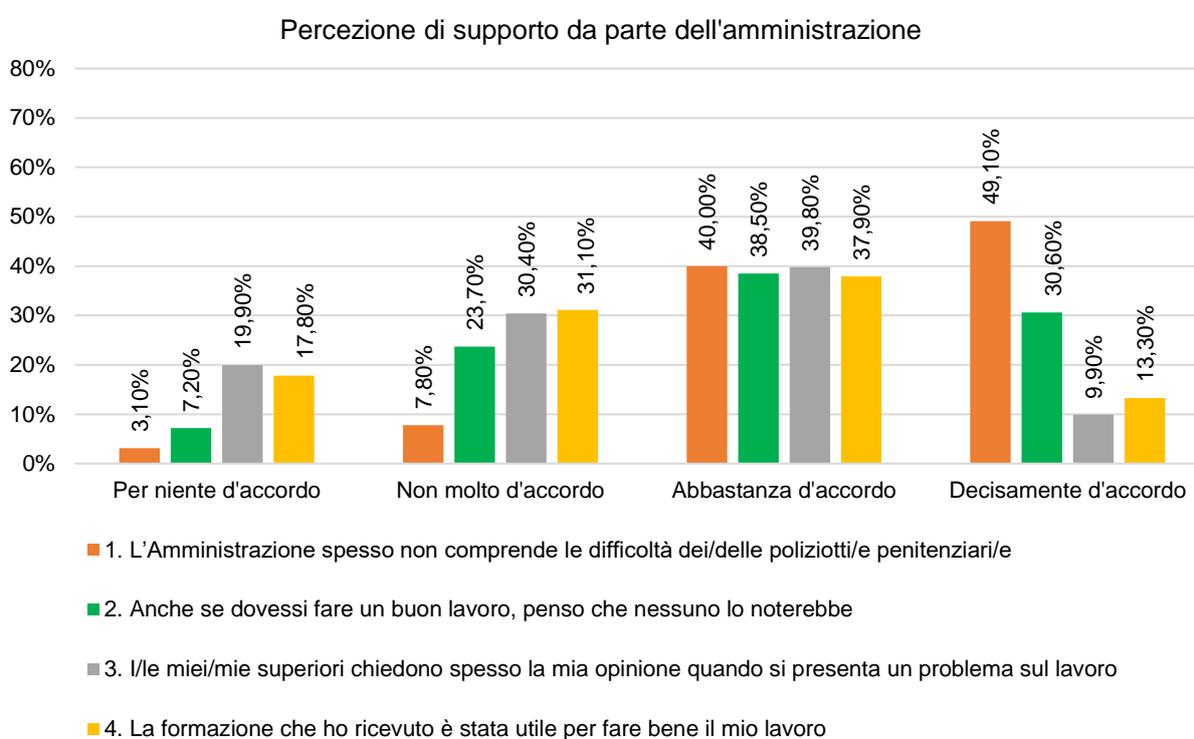
Legittimazione e delegittimazione istituzionale

La legittimazione istituzionale è stata esplorata in termini di percezione di supporto da parte dell'amministrazione, riconoscimento istituzionale del ruolo e chiarezza delle regole.

Percezione di supporto da parte dell'amministrazione

Ai/alle partecipanti sono stati somministrati quattro *items*. Per ogni affermazione, dovevano indicare il loro grado di accordo su una scala da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo). Le risposte a questi quattro items sono illustrate nel Grafico 35.

Grafico 35. Percezione di supporto da parte dell'amministrazione.



Come è possibile notare dal grafico, l'89.1% ($n = 753$) dei/delle partecipanti si ritiene abbastanza o decisamente d'accordo con l'affermazione secondo cui l'amministrazione, spesso, non comprenda le difficoltà dei/delle poliziotti/e penitenziari/e, contro il 10.9% ($n = 92$) dei/delle partecipanti che, invece, si ritiene per niente o non molto d'accordo. Similmente, il 69.1% ($n = 584$) dei/delle partecipanti si ritiene abbastanza o decisamente d'accordo con l'affermazione secondo cui, anche se dovessero fare un buon lavoro, nessuno lo noterebbe, contro il 30.9% ($n = 261$) dei/delle partecipanti che si ritengono per niente o non molto d'accordo con tale affermazione. Il 50.3% ($n = 425$) dei/delle partecipanti si è mostrato per niente o non molto d'accordo con l'affermazione secondo cui i/le superiori richiedono la loro opinione quando si presenta un problema sul lavoro, contro il 49.7% ($n = 420$) dei/delle partecipanti che ha espresso parere opposto.

Come osservato precedentemente⁴⁷, tali risultati, che indicano la mancanza di un supporto e di un riconoscimento da parte dell'amministrazione penitenziaria, influenzano direttamente il benessere lavorativo degli/delle agenti, così come confermano vari studi internazionali e italiani (Crawley, 2004a; Garland, 2004; Griffin, 2002; Maculan, 2014; Maculan, Vianello e Ronconi, 2016; O'Donnell e Stephens, 2001; Prati e Boldrin, 2011; Ricciardelli e Power; Shane, 2010; Tracy, 2009).

Infine, il 48.9% ($n = 413$) degli/delle agenti si è mostrato per niente o non molto d'accordo con l'affermazione secondo cui la formazione ricevuta è stata utile per svolgere il proprio lavoro, contro il 53.2% ($n = 432$) dei/delle partecipanti che ha espresso un parere opposto. Come sottolineano gli studi di Elaine Crawley (2004a) e Sarah J. Tracy (2009), spesso i corsi di formazione per il personale penitenziario non affrontano argomenti adeguati ad aiutare gli/le agenti a svolgere il loro lavoro quotidiano in maniera appropriata, concentrandosi, quasi esclusivamente, su tematiche legate al mantenimento dell'ordine e alla sicurezza.

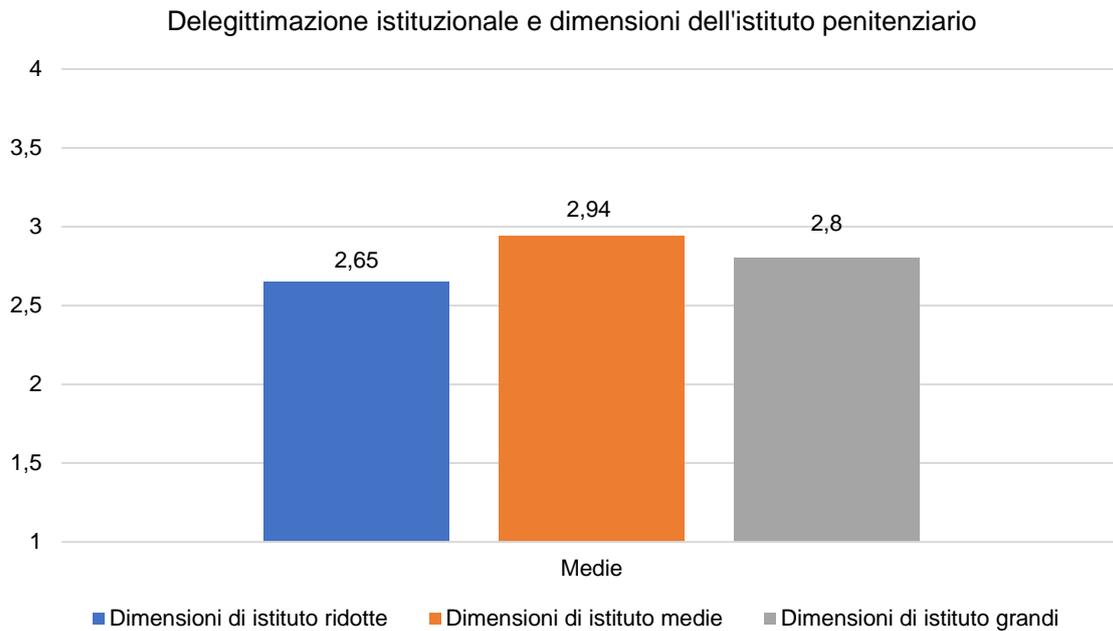
A partire da questi quattro *items* è stato calcolato un indice composito di *Delegittimazione Istituzionale*⁴⁸. La media nel campione risulta essere pari a 2.85 ($DS = 0.62$), un valore vicino al 3 nella scala di riferimento, evidenziando come i/le partecipanti, in media, si ritengono abbastanza d'accordo nella percezione di non essere compresi/e, riconosciuti/e per il lavoro svolto, poco interpellati/e in caso di problemi e di non avere una formazione utile per svolgere il proprio lavoro. Ulteriori analisi hanno evidenziato differenze statisticamente significative in base alle dimensioni dell'istituto⁴⁹. I risultati sono riportati nel Grafico 36.

⁴⁷ Si rimanda alla sessione *Premesse teoriche* del presente rapporto.

⁴⁸ Prima di calcolare tale indice è stata calcolata l'alpha di Cronbach, che risulta avere un valore adeguato ($\alpha = 0.67$).

⁴⁹ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata,, $F(1,2) = 10.11$, $p < 0.05$.

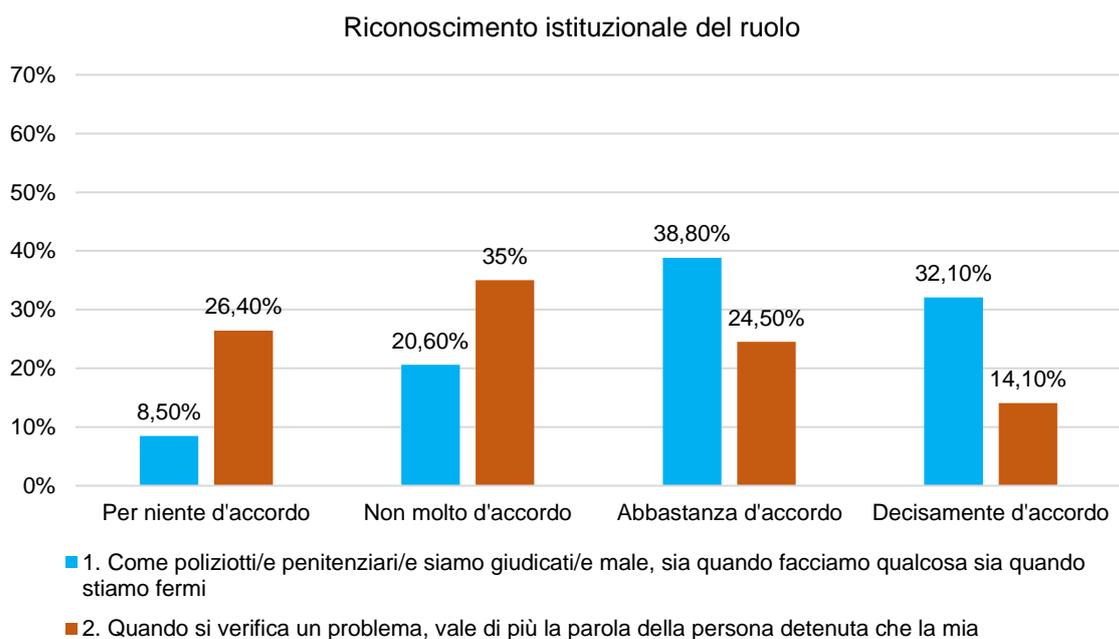
Grafico 36. Delegittimazione istituzionale in base alle dimensioni dell'istituto.



Riconoscimento istituzionale del ruolo

Ai/alle partecipanti sono stati sottoposte due affermazioni con la richiesta di indicare il proprio grado di accordo su una scala che va da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo). Le risposte a questi due items sono illustrate nel Grafico 37.

Grafico 37. Riconoscimento istituzionale del ruolo.



Il 70.9% dei/delle partecipanti ha dichiarato essere abbastanza d'accordo (38.8%, $n = 328$) e decisamente d'accordo (32.1%, $n = 271$) con l'affermazione secondo cui lo staff penitenziario viene giudicato male, a prescindere da quello che fa, mentre il 29.1% degli/delle agenti ha risposto non essere per niente d'accordo (8.5%, $n = 72$) e non molto d'accordo (20.6%, $n = 174$) con questa affermazione.

Nonostante gli/le agenti si sentano giudicati male, la maggior parte dei/delle partecipanti (il 61.4%) non si è trovata d'accordo con l'affermazione secondo cui quando si verifica un problema, vale di più la parola della persona detenuta che quella dell'agente. Il 35% ($n = 296$) ha affermato essere non molto d'accordo con la frase proposta e il 26.4% ($n = 223$) per niente d'accordo. Il 38.6% concorda, invece, con tale affermazione.

I due *items* sono stati aggregati in un unico indice, l'*indice di riconoscimento istituzionale*, calcolando la media⁵⁰. Questo indice va da 1 a 4, come gli *items* che lo costituiscono. A punteggi più alti corrisponde una percezione di minor riconoscimento istituzionale. L'indice di riconoscimento istituzionale è stato utilizzato per svolgere ulteriori analisi, che hanno mostrato differenze statisticamente significative sia in base alle dimensioni dell'istituto, sia in base al ruolo ricoperto dai/dalle partecipanti⁵¹. I risultati sono illustrati nei Grafici 38 e 39. Come è possibile osservare dai due grafici, punteggi più alti si riscontrano negli istituti di medie e grandi dimensioni, andando a indicare come, in queste tipologie di istituti, ci sia una minor percezione di riconoscimento del proprio ruolo. Per quanto riguarda, invece, le analisi relative al ruolo ricoperto in istituto, risulta evidente che siano soprattutto gli/le agenti e assistenti a percepire un minor riconoscimento del proprio ruolo.

⁵⁰ Prima di calcolare tale indice è stata calcolata l'alpha di Cronbach, che risulta avere un valore adeguato ($\alpha = 0.67$).

⁵¹ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto e al ruolo ricoperto, sono state svolte due analisi tramite il test anova univariata, rispettivamente $F(1,2) = 11.83$, $p < 0.05$ e $F(1,2) = 18.74$, $p < 0.05$.

Grafico 38. Riconoscimento istituzionale e dimensioni dell'istituto.

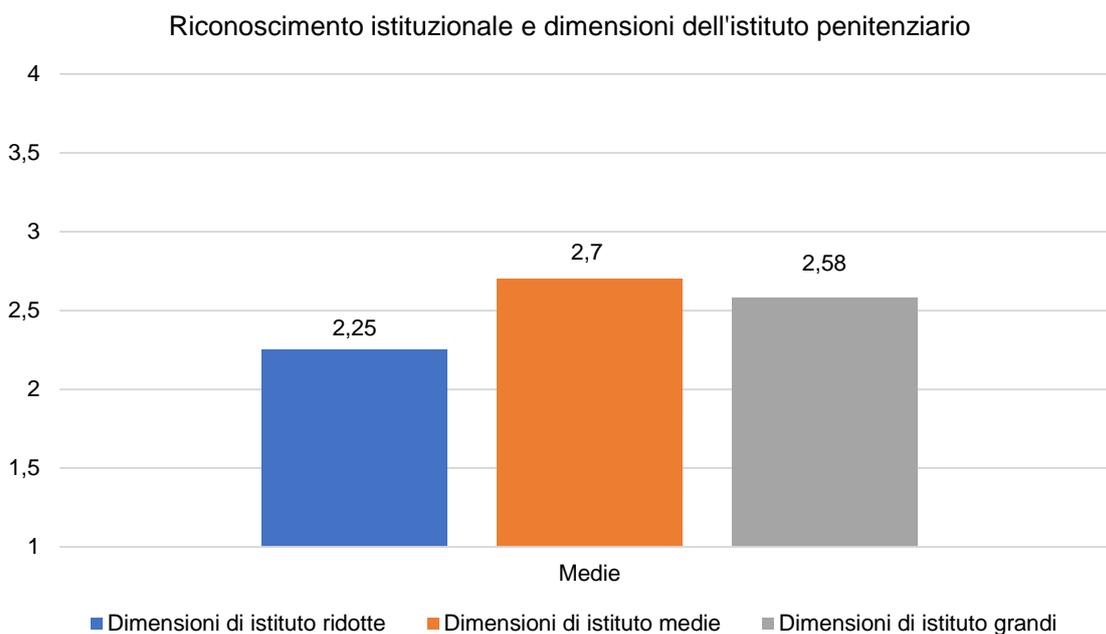
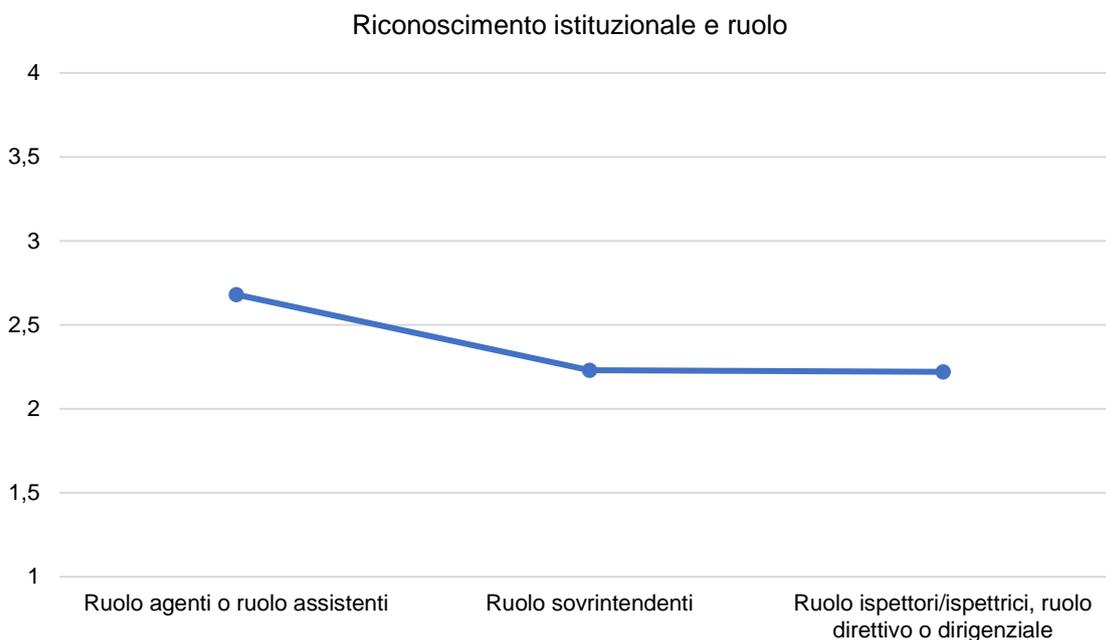


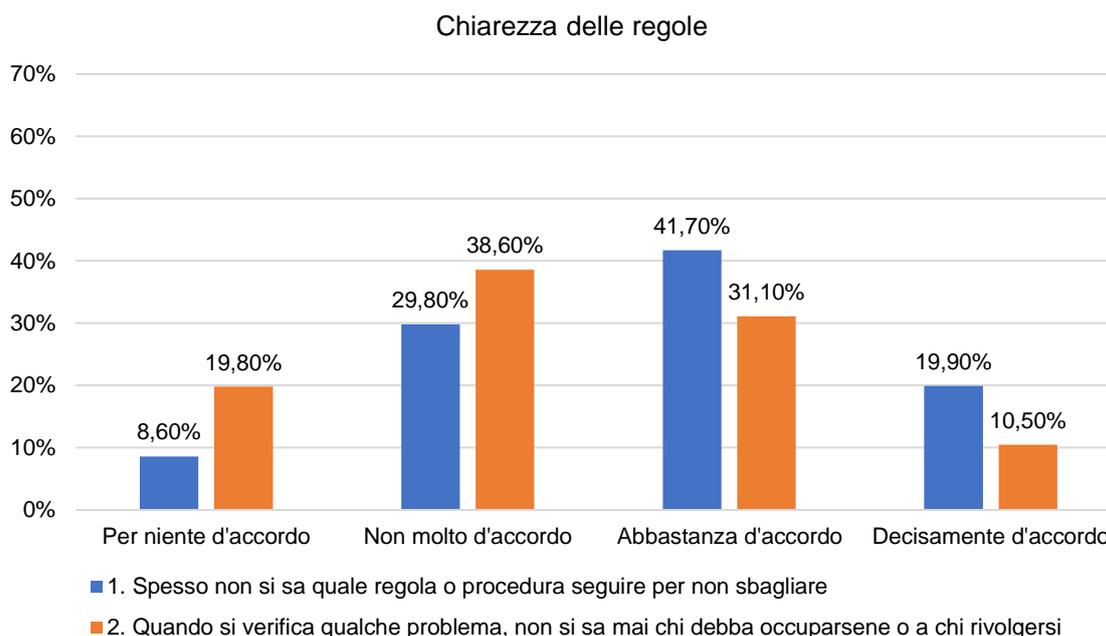
Grafico 39. Riconoscimento istituzionale e ruolo all'interno dell'istituto penitenziario.



Chiarezza delle regole entro cui operare

In relazione alla chiarezza delle regole, ai/alle partecipanti è stato chiesto di indicare il loro grado di accordo, su una scala da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo) con due affermazioni. Le risposte sono riportate nel Grafico 40.

Grafico 40. Chiarezza delle regole.

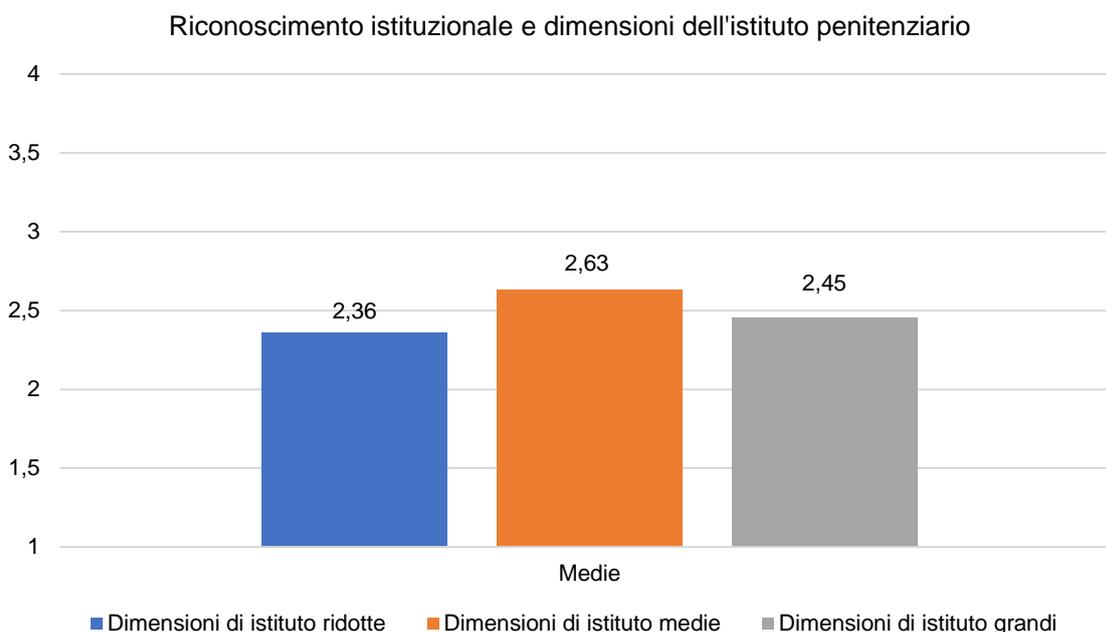


In relazione all'affermazione secondo cui spesso non si conosce quale regola o procedura seguire (si veda la barra blu nel grafico), il 61.60% ($n = 520$) dei/delle partecipanti dichiara di essere abbastanza o decisamente d'accordo, contro il 38.40% ($n = 325$) dei/delle partecipanti che si dichiara per niente o non molto d'accordo. In relazione al secondo *item* (si veda la barra arancione nel grafico), le opinioni sembrano essere più attenuate. Infatti, il 58.4% ($n = 493$) dei/delle partecipanti si dichiara per niente o poco d'accordo con l'affermazione secondo cui, quando si verifica qualche problema, non si sa mai chi debba occuparsene o a chi rivolgersi, contro il 41.60% ($n = 352$) dei/delle partecipanti che, invece, si dichiara abbastanza o decisamente d'accordo. I due *items* sono stati aggregati in un unico indice, l'*indice di chiarezza nelle regole*, calcolando la media⁵². Questo indice va da 1 a 4, come gli *items* che lo costituiscono. A punteggi più alti corrisponde una minor chiarezza nelle regole. L'indice di chiarezza nelle regole è stato utilizzato per svolgere ulteriori analisi, che hanno mostrato differenze statisticamente significative sia in base alle dimensioni dell'istituto sia in base al ruolo ricoperto dai/dalle partecipanti⁵³. I risultati sono illustrati nei Grafici 41 e 42.

⁵² Prima di calcolare tale indice è stata calcolata l'alpha di Cronbach, che risulta avere un valore adeguato ($\alpha = 0.75$).

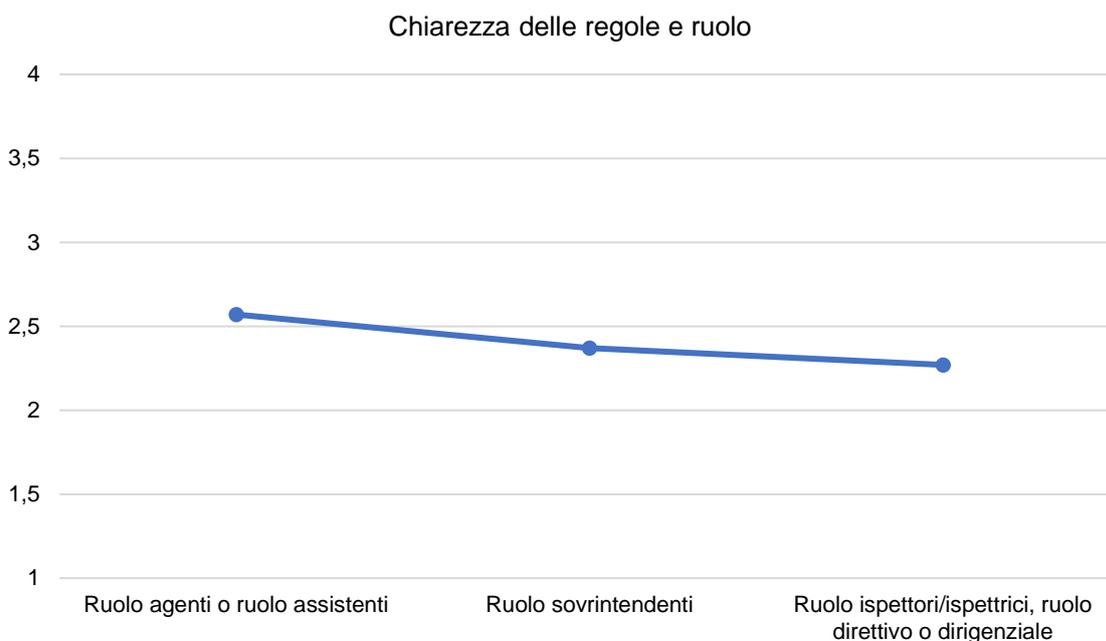
⁵³ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto e al ruolo ricoperto, sono state svolte due analisi tramite il test anova univariata, rispettivamente $F(1,2) = 11.83, p < 0.05$ e $F(1,2) = 18.74, p < 0.05$.

Grafico 41. Chiarezza delle regole e dimensioni dell'istituto.



Come è possibile osservare dal grafico, la percezione di chiarezza delle regole sembra essere peggiore negli istituti di medie dimensioni, mentre negli istituti di dimensioni ridotte le regole sembrano essere percepite come più chiare.

Grafico 42. Chiarezza delle regole e ruolo all'interno dell'istituto penitenziario.



Per quanto riguarda le differenze riscontrate nella percezione di chiarezza delle regole a seconda del ruolo ricoperto in istituto, è possibile notare come le regole siano percepite come meno chiare da agenti e assistenti, mentre al crescere del ruolo, si riduce anche il senso di mancanza di chiarezza.

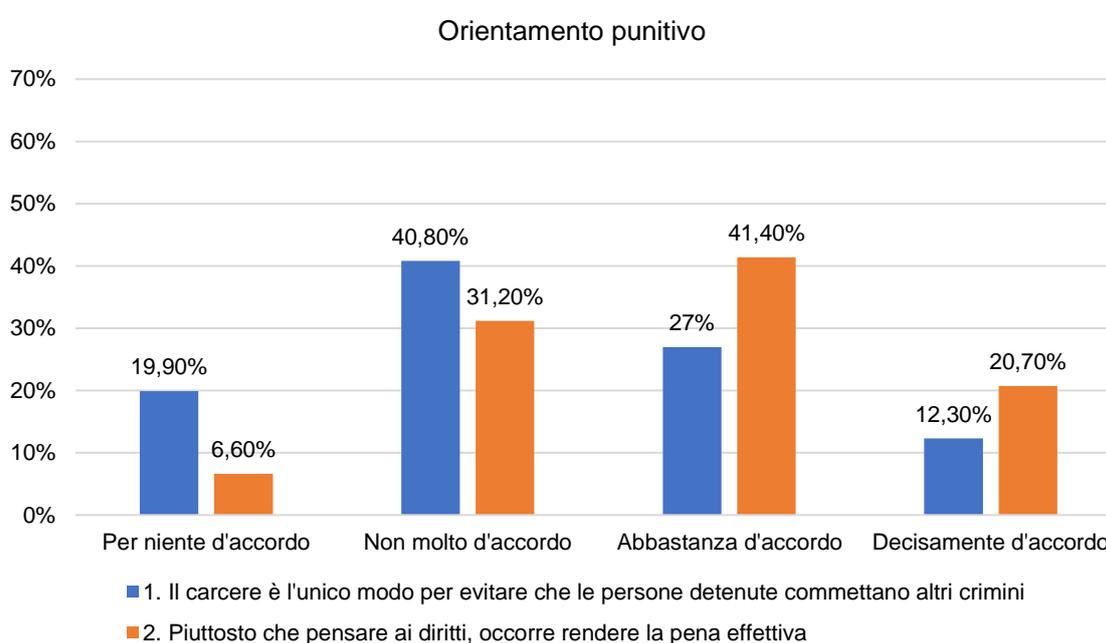
Orientamento professionale

La presente ricerca ha poi confrontato l'orientamento punitivo e quello riabilitativo del personale di Polizia Penitenziaria.

Orientamento punitivo

Per quanto riguarda l'orientamento punitivo, esso è stato esplorato attraverso due *items*. Per ciascuna affermazione, è stato chiesto ai/alle partecipanti di esprimere il loro grado di accordo su una scala da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo). Le risposte sono illustrate nel grafico sottostante.

Grafico 43. Orientamento punitivo.



Per il primo quesito sottoposto ai/alle agenti, il 60,7% dei/delle partecipanti ha dichiarato di essere per niente d'accordo (19,9%, $n = 168$) e non molto d'accordo (40,8%, $n = 345$) con l'affermazione secondo cui il carcere duro è l'unico modo per evitare che le persone detenute commettano altri crimini. Il restante 39,3% ha invece dichiarato di trovarsi abbastanza d'accordo (27%, $n = 228$) e decisamente d'accordo (12,3%, $n = 104$) con tale affermazione.

Per quanto riguarda la seconda affermazione, ovvero piuttosto che pensare ai diritti, occorre rendere la pena effettiva, meno della metà dei/delle partecipanti, il 37,8% si è trovato per niente d'accordo (6,6%, $n = 56$) e non molto d'accordo (31,2%, $n = 264$) con questa affermazione. Al contrario, il 62,1% concorda sul fatto che piuttosto che pensare ai diritti, occorre rendere la pena effettiva: il 41,4% ($n = 350$) ha affermato di essere abbastanza d'accordo e il 20,7% ($n = 175$) ha dichiarato essere decisamente d'accordo con questa affermazione.

I due *items* sono stati aggregati in un unico indice⁵⁴, denominato *indice di orientamento punitivo*, calcolando la media per ogni partecipante. L'indice di orientamento punitivo varia tra 1 e 4, come i singoli items che lo costituiscono. La media nel campione risulta essere pari a 2.54 ($DS = 0.76$). La tipologia di orientamento professionale è stata messa in relazione con le variabili relative al sesso, alle dimensioni dell'istituto, al ruolo e al tipo di attività svolta. Per quanto riguarda l'orientamento punitivo, sono emerse differenze statisticamente significative per ciascuna delle suddette variabili.

I partecipanti maschi mostrano, in media ($M = 2.58$; $DS = 0.75$) un orientamento punitivo più alto delle colleghe femmine ($M = 2.28$; $DS = 0.74$)⁵⁵. Per quanto riguarda le dimensioni dell'istituto, l'orientamento punitivo risulta essere più diffuso negli istituti di medie dimensioni ($M = 2.60$; $DS = 0.76$) e grandi dimensioni ($M = 2.51$; $DS = 0.75$) rispetto agli istituti di piccole dimensioni ($M = 2.35$; $DS = 0.71$)⁵⁶. In relazione al ruolo, come è possibile osservare dal Grafico 44, le medie nei punteggi tendono a diminuire al crescere del ruolo: ad avere un orientamento punitivo più alto sono gli/le agenti e gli/le assistenti, in contrapposizione a ispettori/ispettrici e dirigenti⁵⁷. Tale dato conferma il risultato dello studio di Marie Griffin (2002) precedentemente analizzato: ad assumere atteggiamenti più punitivi sono, complessivamente, agenti che ricoprono ruoli inferiori nella gerarchia del/della poliziotto/a penitenziario/a.

Per quanto riguarda la relazione tra orientamento punitivo e tipologia di attività svolta, si faccia riferimento al Grafico 44⁵⁸.

⁵⁴ Prima di calcolare tale indice è stata calcolata l'alpha di Cronbach, che risulta avere un valore adeguato ($\alpha = 0.62$).

⁵⁵ Al fine di verificare la presenza di differenze tra i punteggi medi dei maschi e i punteggi medi delle femmine è stato eseguito un t-test per campioni indipendenti, il quale è risultato statisticamente significativo $t(812) = 4.09$, $p < 0.05$.

⁵⁶ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base alle dimensioni dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata, $F(1,2) = 4.71$, $p < 0.05$.

⁵⁷ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base al ruolo svolto all'interno dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata, $F(1,2) = 24.52$, $p < 0.05$.

⁵⁸ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base all'attività svolta all'interno dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata, $F(1,8) = 2.93$, $p < 0.05$.

Grafico 44. Orientamento punitivo e ruolo.

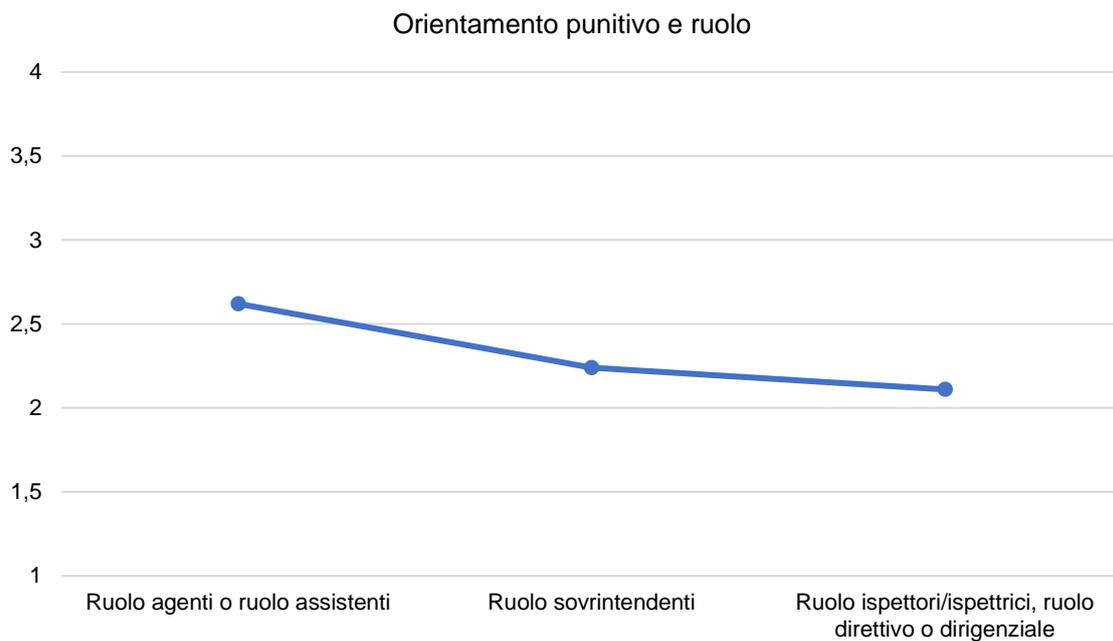


Grafico 45. Orientamento punitivo e attività svolta.



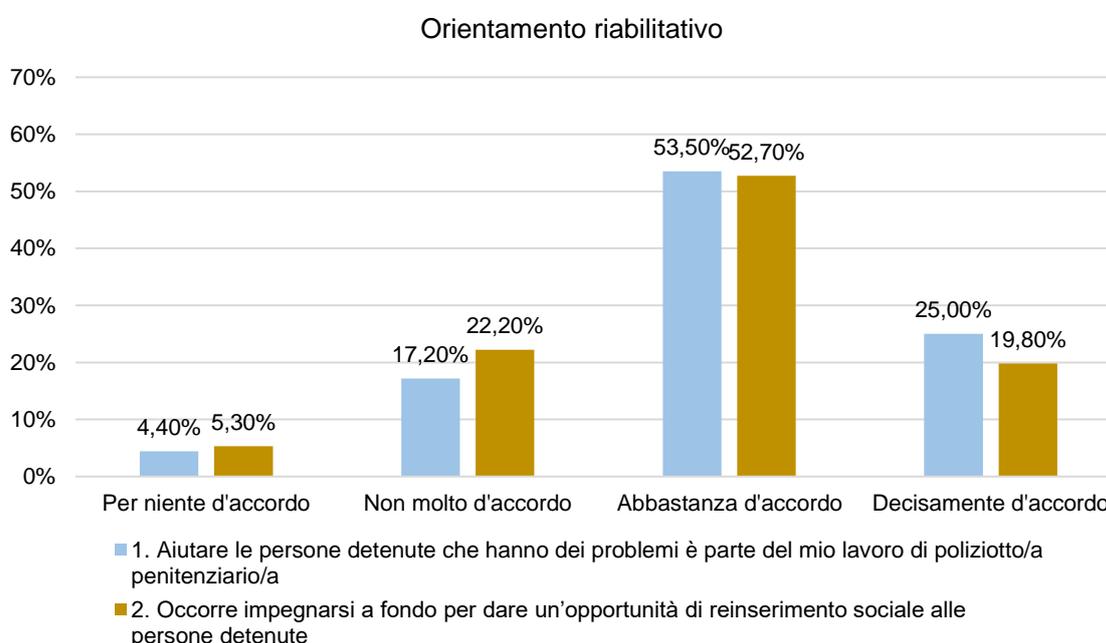
Come si può notare dai risultati riportati nel Grafico 45, chi svolge attività di vigilanza in alta sicurezza, come il 41 bis, tende ad avere un orientamento più punitivo rispetto ai/alle colleghe che svolgono altre mansioni. A seguire, in base alle risposte fornite, troviamo chi svolge attività di traduzione o piantonamenti presso luoghi di cura, vigilanza in sezioni speciali, come ad esempio, infermeria, isolamento, reparti psichiatrici e reparti con

persone dipendenti da sostanze, altri servizi di vigilanza, come sentinella, colloqui, portineria, sala regia e il *block house* e vigilanza in sezioni ordinarie. Chi, invece, risulta avere un atteggiamento meno punitivo è il personale che si occupa di vigilare sulle attività lavorative, culturali, ricreative o sociali organizzate dall'istituto penitenziario.

Orientamento riabilitativo

Anche l'orientamento riabilitativo è stato esplorato attraverso due *items*. Per entrambe le affermazioni proposte, i/le partecipanti dovevano esprimere il loro grado di accordo su una scala da 1 (= per niente d'accordo) a 4 (= decisamente d'accordo). Le risposte sono illustrate nel Grafico 46.

Grafico 46. Orientamento riabilitativo.



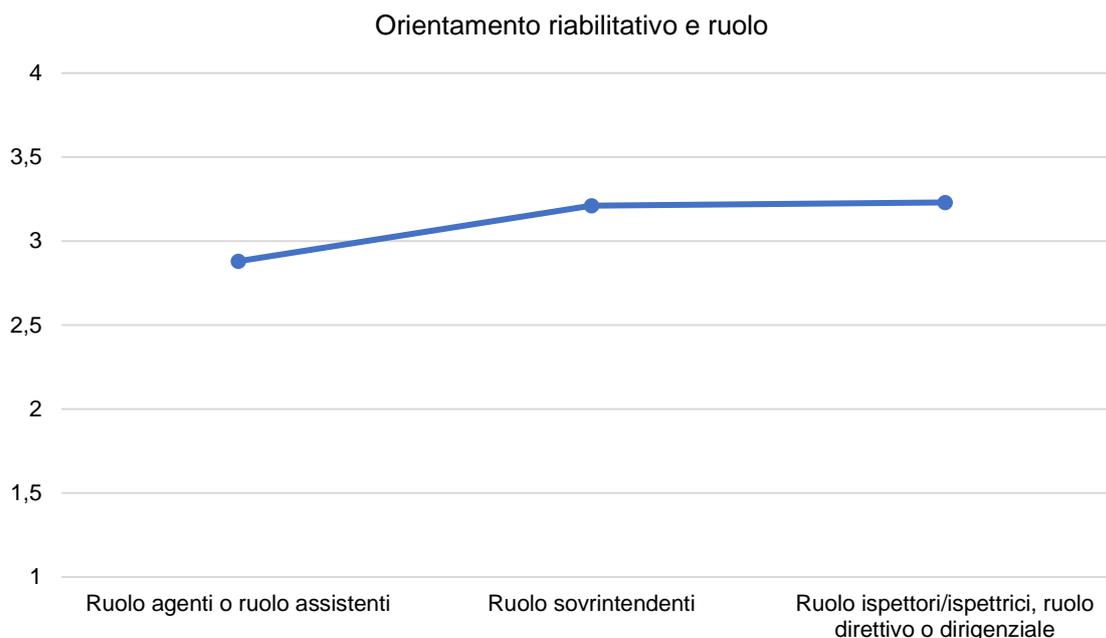
La maggior parte degli/delle agenti (il 78,5%) si è trovata d'accordo con l'affermazione secondo cui aiutare le persone detenute che hanno dei problemi faccia parte del lavoro di poliziotto/a penitenziario/a: il 53,3% ($n=452$) ha dichiarato essere abbastanza d'accordo con questa affermazione, mentre il 25% ($n=211$) si è espresso/a decisamente d'accordo. Al contrario, il 21,6% ha dichiarato non essere d'accordo con la frase proposta: il 4,4% ($n=37$) ha risposto di non essere per niente d'accordo con l'affermazione e il 17,2% ($n=145$) ha dichiarato essere non molto d'accordo.

Per quanto concerne il secondo quesito, che esplorava se è necessario impegnarsi a fondo per dare un'opportunità di reinserimento sociale alle persone detenute, la maggior parte dei /delle partecipanti (il 72,5%) ha dichiarato essere d'accordo con questa affermazione. Rispettivamente, il 52,7% ($n=445$) ha affermato di essere abbastanza d'accordo e il 19,8% ($n=167$) decisamente d'accordo con la frase proposta.

I due *items* sono stati aggregati in un unico indice⁵⁹, l'*indice di orientamento riabilitativo*, calcolando la media per ogni partecipante. L'indice di orientamento riabilitativo varia tra 1 e 4, come i singoli items che lo costituiscono. La media nel campione risulta essere pari a 2.93 ($DS = 0.65$).

Per quanto riguarda l'orientamento riabilitativo, sono emerse differenze statisticamente significative solamente per quanto riguarda il ruolo⁶⁰. I risultati sono illustrati nel Grafico 47 riportato in seguito.

Grafico 47. Orientamento riabilitativo e ruolo.



In questo caso, l'andamento è l'opposto dell'orientamento punitivo: al crescere del ruolo cresce anche l'orientamento riabilitativo.

Infine, ai/delle partecipanti è stato chiesto, se, in termini generali per migliorare le condizioni di sicurezza, fosse utile liberalizzare il possesso di armi da fuoco o limitare il porto d'armi. La maggior parte dei/delle partecipanti, il 76.2% ($n = 644$) ha espresso che preferirebbe mantenere le regole attuali sul porto d'armi. Il 17.9% ($n = 151$) ha invece risposto che preferirebbe limitare il porto d'armi da fuoco, mentre una piccola minoranza, il 5.9% ($n = 50$) dei/delle partecipanti ha risposto che sarebbe utile liberalizzare il possesso di armi da fuoco.

⁵⁹ Prima di calcolare tale indice è stata calcolata l'alpha di Cronbach, che risulta avere un valore accettabile ($\alpha = 0.57$).

⁶⁰ Al fine di verificare la presenza di differenze nei punteggi in base al ruolo svolto all'interno dell'istituto è stata effettuata un'analisi tramite il test anova univariata, $F(1,2) = 18.79$, $p < 0.05$.

Propensione all'uso della forza

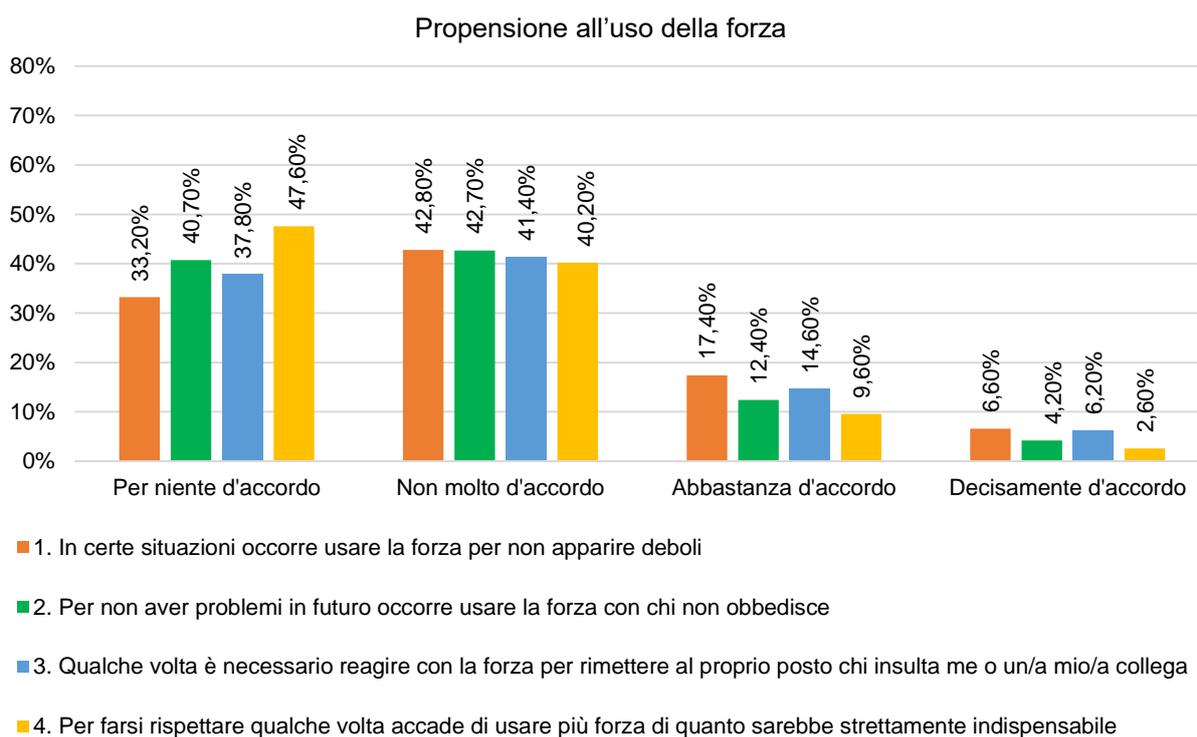
La propensione all'uso della forza è stata principalmente indagata tramite la somministrazione di quattro *items*. Ai/alle partecipanti è stato chiesto di esprimere il loro grado di accordo con le diverse affermazioni su una scala che va da 1 (per niente d'accordo) a 4 (decisamente d'accordo).

Di seguito sono riportati i quattro *items* presentati ai/alle partecipanti:

1. In certe situazioni occorre usare la forza per non apparire deboli.
2. Per non aver problemi in futuro occorre usare la forza con chi non obbedisce.
3. Qualche volta è necessario reagire con la forza per rimettere al proprio posto chi insulta me o un/a mio/a collega.
4. Per farsi rispettare qualche volta accade di usare più forza di quanto sarebbe strettamente indispensabile.

I risultati delle risposte sono riassunti nel grafico riportato in seguito.

Grafico 48. Propensione all'uso della forza.



Come illustrato nel Grafico 48, la maggior parte dei/delle partecipanti, il 76%, si trova in disaccordo con l'affermazione secondo cui, in certe situazioni, occorre usare la forza per non apparire deboli (si faccia riferimento alle barre arancioni del grafico). Il 33,2% ($n = 280$) ha risposto non essere per niente d'accordo e il

42.8% ($n = 362$) decisamente d'accordo. Tuttavia, il 24% degli/delle agenti ha espresso di essere d'accordo con tale affermazione: il 17.4% ($n = 147$) si trova abbastanza d'accordo e il 6.6% ($n = 56$) decisamente d'accordo.

Per quanto concerne la seconda domanda (si rimanda alle barre verdi nel grafico), l'83.4% ($n = 705$) del personale ha dichiarato di non essere per niente e non molto d'accordo con l'affermazione secondo cui per non aver problemi in futuro occorre usare la forza con chi non obbedisce, mentre il restante 16.4% ($n = 140$) si trova complessivamente d'accordo con questa affermazione.

Rispetto al quesito che indagava se, talvolta, fosse necessario reagire con la forza per rimettere al proprio posto chi insulta l'agente o un/a collega (si faccia riferimento alle barre azzurre del grafico), il 79.2% si è espresso contrario a questa affermazione: il 37.8% ($n = 319$) ha dichiarato essere per niente d'accordo e il 41.4% ($n = 350$) non molto d'accordo. Il 20.8%, invece ha affermato, rispettivamente, di essere abbastanza d'accordo (14.6%, $n = 123$) e decisamente d'accordo (6.2%, $n = 53$).

Infine, chiedendo ai/alle partecipanti se, per farsi rispettare, qualche volta capita di usare più forza di quanto sarebbe strettamente indispensabile (barre gialle), l'87.8% ($n = 742$) ha affermato di essere per niente o non molto d'accordo con tale asserzione. 103 persone, il 12.2%, hanno invece dichiarato di essere abbastanza d'accordo (il 9.6%, $n = 81$) e il 2.6% ($n = 22$) decisamente d'accordo.

Per ogni partecipante è stato poi calcolato un indice di propensione all'uso della forza. In questo indice, solo chi ha risposto "per niente d'accordo" o "non molto d'accordo" a tutti e quattro gli *items* ha ottenuto un punteggio pari a zero, mentre chi ha risposto "abbastanza d'accordo" o "decisamente d'accordo" ad almeno un *item* ha ottenuto un punteggio pari a 1.

Il 63.3% ($n = 535$) dei/delle partecipanti ha ottenuto un punteggio pari a zero, avendo risposto "per niente d'accordo" o "non molto d'accordo" a ciascuno dei quattro *items*. Il 36.7% ($n = 310$) dei/delle partecipanti, tuttavia, ha ottenuto un punteggio pari a 1, avendo risposto "abbastanza d'accordo" o "decisamente d'accordo" ad almeno uno dei quattro *items*. Analisi più approfondite mostrano differenze statisticamente significative in base al sesso dei/delle partecipanti e al ruolo ricoperto negli istituti⁶¹. Nella Tabella 7 sono riportati i risultati relativi alla propensione all'uso della forza suddivisi in base al genere dei/delle partecipanti.

⁶¹ Si riportano i valori statistici ottenuti utilizzando il test chi quadrato in relazione all'uso della forza in base al sesso dei/delle partecipanti, $\chi^2 = 8.92$, $gdl = 1$, $p < 0.05$ e in base al ruolo ricoperto in istituto, $\chi^2 = 6.94$, $gdl = 2$, $p < 0.05$.

Tabella 7. Propensione all'uso della forza in base al genere dei/delle partecipanti.

Risposta	Genere partecipante	
	Maschio	Femmina
No	60.8% (n = 416)	74.6% (n = 97)
Sì	39.2% (n = 268)	25.4% (n = 33)
Totale per colonna	100% (n = 684)	100% (n = 130)

Come è possibile osservare, in proporzione, i maschi si mostrano più propensi all'uso della forza rispetto alle colleghe femmine. Infatti, il 39.2% dei partecipanti ha risposto di essere "abbastanza d'accordo" o "decisamente d'accordo" con almeno uno degli item proposti, contro il 25.4% delle partecipanti.

Per quanto riguarda il ruolo ricoperto in istituto, i risultati sono illustrati nella Tabella 8.

Tabella 8. Propensione all'uso della forza in base al ruolo ricoperto in istituto penitenziario.

Risposta	Ruolo		
	Ruolo agenti o assistenti	Ruolo sovrintendenti	Ruolo ispettori/ispettrici, ruolo direttivo o dirigenziale
No	61.6% (n = 424)	70.9% (n = 39)	74.2% (n = 69)
Sì	38.4% (n = 264)	29.1% (n = 16)	25.8% (n = 24)
Totale per colonna	100% (n = 688)	100% (n = 55)	100% (n = 93)

Dalla tabella è possibile osservare come la propensione all'uso della forza non solo sia più diffusa tra agenti e assistenti, ma che tenda a decrescere man mano che il ruolo ricoperto in istituto diventa gerarchicamente più elevato: il 38.4% dei/delle agenti e assistenti ha risposto di essere "abbastanza d'accordo" o "decisamente d'accordo" con almeno una delle affermazioni proposte, contro il 29.1% dei/delle sovrintendenti, per scendere al 25.8% nel caso di ispettori/ispettrici o personale con ruolo direttivo o dirigenziale.

Inoltre, ai/delle partecipanti è stato chiesto se, nell'ultimo anno, fosse capitato loro di usare la forza nei confronti di una persona detenuta (per esempio per stratonare, tirare uno schiaffo, colpire). Mentre un grande maggioranza, il 91.2% (n = 778), dei/delle partecipanti ha negato di aver utilizzato la forza nei confronti di una persona detenuta, il 7.9% (n = 67) ha risposto di averla usata. Analisi più approfondite⁶² hanno evidenziato che, di queste 67 persone, in gran parte si tratta di uomini (il 95.2%, n = 63) dei/delle rispondenti, mentre poche donne hanno riferito di aver fatto ricorso all'uso della forza (il 4.8%, n = 3).

⁶² È stata eseguita un'analisi utilizzando il test chi quadrato al fine di verificare la presenza di differenze statisticamente significative nelle distribuzioni delle frequenze di risposta in base al sesso dei/delle partecipanti. I risultati mostrano una differenza statisticamente significativa per quanto riguarda il ricorso all'uso della forza, $\chi^2 = 6.39$, $gdf = 1$, $p < 0.05$.

Infine, è stato chiesto allo staff penitenziario se, sempre nell'ultimo anno, fosse capitato loro di essere ringraziati/e da una persona detenuta per il lavoro svolto. Mentre il 15.7% ($n = 133$) ha risposto di non essere mai stato/a ringraziato/a, l'84.3% ($n = 712$) dei/delle partecipanti afferma il contrario.

Ulteriori analisi hanno evidenziato differenze nell'esperienza di gratitudine in base all'attività svolta⁶³. La maggior parte delle esperienze riferite si è verificata in sezioni ordinarie (27.9%, $n = 236$). A seguire, troviamo attività amministrative e di coordinamento non a contatto con le persone detenute (11.2%, $n = 95$), altri servizi di vigilanza (9.2%, $n = 78$) e vigilanza in sezioni speciali (8.8%, $n = 74$). L'esperienza di ringraziamento sembra essere una vicenda più rara, invece, in relazione a chi svolge mansioni di vigilanza su attività lavorative, culturali, sociali o ricreative (4.1%, $n = 35$), nelle sezioni di vigilanza ad alta sicurezza (4.0%, $n = 34$) e in attività esterne agli istituti penitenziari (2.6%, $n = 22$).

⁶³ È stata eseguita una analisi utilizzando il test chi quadrato al fine di verificare la presenza di differenze statisticamente significative nelle distribuzioni delle frequenze di risposta in base all'attività svolta dai/dalle partecipanti. I risultati mostrano una differenza statisticamente significativa per quanto riguarda le esperienze di gratitudine, $\chi^2 = 29.34$, $gdl = 8$, $p < 0.05$.

Sviluppi futuri

La realizzazione dell'indagine Polpen-XXI attraverso la compilazione di un questionario a risposte chiuse volto ad analizzare le opinioni del personale di Polizia Penitenziaria su diversi aspetti della propria quotidianità lavorativa ha permesso di raggiungere un ampio numero di operatori e di operatrici e di fornire un primo quadro di conoscenza indispensabile (anche perché perlopiù inedito nell'ambito della letteratura scientifica italiana) per riflettere sulle azioni da intraprendere per migliorare il benessere lavorativo del personale penitenziario e la qualità della vita delle persone detenute. La rilevazione delle difficoltà nel gestire gli eventi critici, dei rapporti che s'instaurano tra colleghi/e e con le persone detenute, della percezione di supporto o, al contrario, di abbandono istituzionale, degli orientamenti culturali e della propensione all'uso della forza (per citare solo alcuni dei temi toccati dall'indagine) consente, infatti, non solo di riflettere sulle criticità del carcere a partire dal punto di vista di chi nel carcere lavora quotidianamente, ma anche di fondare proposte regolative, formative o gestionali.

Si tratta di un primo passo, evidentemente.

È importante che l'indagine non rimanga isolata e che possa essere non solo ripetuta in Lombardia nei prossimi anni ma anche realizzata in altri provveditorati o a livello nazionale, come strumento a disposizione di ogni contesto regionale.

È, infine, auspicabile che la ricerca sulla polizia penitenziaria prosegua anche con altre metodologie d'indagine di tipo qualitativo (colloqui con operatori e operatrici, osservazione diretta delle pratiche e analisi testuale) capaci di approfondire quegli aspetti che dai risultati della *survey* sono apparsi particolarmente rilevanti, come la gestione degli eventi critici, la percezione di de-legittimazione istituzionale e la propensione all'uso della forza.

Riferimenti bibliografici

- Antigone (2020). *Il carcere al tempo del Coronavirus. XVI Rapporto di Antigone sulle condizioni di detenzione*. Disponibile su <https://www.antigone.it/news/antigone-news/3301-il-carcere-al-tempo-del-coronavirus-xvi-rapporto-di-antigone-sulle-condizioni-di-detenzione>.
- Antigone (2021). *XVII Rapporto sulle condizioni di detenzione*. Disponibile su <https://www.rapportoantigone.it/diciassettesimo-rapporto-sulle-condizioni-di-detenzione/>.
- Antigone (2022). *Il carcere visto da dentro. XVIII rapporto di Antigone sulle condizioni di detenzione*. Disponibile su <https://www.rapportoantigone.it/diciottesimo-rapporto-sulle-condizioni-di-detenzione/>.
- Baudino, M. (2014). La Polizia Penitenziaria tra sovraffollamento carcerario e burnout: il dibattito interno. *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza* 8(2), 104-119.
- Buffa, P. (2013a). *Prigioni: amministrare la sofferenza*. Torino: Gruppo Abele.
- Buffa, P. (2013b). Tortura e detenzione: alcune considerazioni in tema di abusi, maltrattamenti, e violenze in ambito detentivo. *Rassegna penitenziaria e criminologica*, 3, 125-180.
- Buffa, P. (2020). Carcere e Pandemia. Tra la ricerca delle responsabilità e l'urgente necessità di Apprendere. *Diritto Penale e Uomo - Criminal Law and Human Condition*, 7/8, 24-36.
- Campesi, G., Re, L., Torrente, G. (a cura di). *Dietro le sbarre e oltre. Due ricerche sul carcere in Italia*. Torino: L'Harmattan Italia. 2009.
- Carabellese, F., Petroni, G., Ferracuti, S., Ferorelli, D., Solarino, B., Vernaglione, S., Pallocci, M., Carabellese, F., Marsella, L. T., Mandarelli, G. (2020). Tutela della salute in carcere, durante la pandemia Covid-19. *Rassegna italiana di criminologia*, 4, 300-304.
- Cornelli, R., Chisari, C. (2022). "Gestire l'emergenza nelle carceri: uno studio sulla Polizia Penitenziaria", in Pacini Volpe, P. (a cura di). *Il tempo del carcere. Aspetti criminologici e sociologici della prigione attuale. Modelli a confronto tra Francia e Italia*, Pisa: Pisa University Press.
- Convenzione tra il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, Provveditorato Regionale Per La Lombardia e l'Università degli Studi dell'Insubria. Disponibile su https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=17743:15insubria-carcere&catid=7&Itemid=137.
- Corbetta, P. (2014). *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*. Bologna: Il Mulino.
- Cornelli, R. (2020). *La forza di polizia. Uno studio criminologico sulla violenza*. Torino: Giappichelli.
- Cornelli, R. (2008). *Paura e ordine nella modernità*. Milano: Giuffrè.
- Ceretti, A., Cornelli, R. (2013). *Oltre la paura. Cinque riflessioni su criminalità, società e politica*, Milano: Feltrinelli.
- Crawley, E. M. (2004a). *Doing prison work. The public and private lives of prison officers*. London: Routledge.
- Crawley, E. M. (2004b). Emotion and performance. Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment and Society*, 6(4), 411-427.
- Crawley, E. M., Crawley, P. (2008). Understanding prison officers: culture, cohesion and conflicts. In Bennett, J., Crewe, B., Wahidin, A. (a cura di). *Understanding prison staff* (pp. 134-152). Cullompton: Willan Publishing.
- D'Angelo, C., Gozzoli, C., Mezzanotte D., (2015), Nuove culture detentive: vissuti e ricadute sul ruolo e sul benessere della Polizia Penitenziaria. *Narrare i Gruppi*, 10(3), 233-251.
- De Vito, C. G. (2009). *Camosci e girachiavi. Storia del carcere in Italia*. Roma-Bari: Laterza.
- Decreto-legge 8 marzo 2020, n. 11. *Misure straordinarie ed urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenere gli effetti negativi sullo svolgimento dell'attività giudiziaria*. Disponibile su <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/08/20G00029/sg>.

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 marzo 2020. *Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.* Disponibile su: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/08/20A01522/sg>.

Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità. (2021) *Adulti in area penale esterna. Analisi statistica dei dati. Dati riferiti alla data del 31 dicembre 2021. Dati di flusso dell'anno 2021.* Disponibile su http://www.centrostudinisida.it/Statistica/Analisi_storiche_EPE.html.

Edney, R. (1997). Prison Officers and Violence. *Alternative Law Journal*. 22(6), 289-297.

Favretto, A. R., Sarzotti, C. (1999). *Le carceri dell'AIDS. Indagine su tre realtà italiane.* Torino: L'Harmattan Italia.

Foucault, M. (2011). *L'emergenza delle prigioni. Interventi su carcere, diritto, controllo.* Firenze: La Casa Usher.

Foucault, M. (1976). *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione.* Torino: Einaudi.

Gaballo, G. (2002). Etnografia del carcere: il caso di Borgo San Nicola. In *Il Dubbio rivista di critica sociale*. https://spazioinwind.libero.it/ildubbio/numero3_02/gaballo.htm

Garante nazionale dei diritti delle persone private della libertà personale. (2022). *Circolari.* Disponibile su <https://www.garantenazionaleprivatiliberta.it/gnpl/pages/it/homepage/circolari/>. Consultato il 25.09.2022.

Gariglio, L. (2018). *'Doing' Coercion in Male Custodial Settings An Ethnography of Italian Prison Officers Using Force.* New York: Routledge.

Garland, B. (2004). The impact of administrative support on prison treatment staff burnout: An exploratory study. *The Prison Journal*, 84, 452-471.

Garland, D. ([1990] 1999). *Pena e società moderna*, Milano: Il Saggiatore.

Garland, D. ([2001] 2004). *La cultura del controllo. Crimine e ordine sociale nel mondo contemporaneo.* Milano: Il Saggiatore.

Goffman, E. (1978). *Asylums. Le istituzioni totali: i meccanismi dell'esclusione e della violenza.* Torino: Einaudi.

Grattagliano, I., Petruzzelli, N., Pirè, V., Vernaglione, S., Dassisti, L., Ravagnani, L., Romano, C. A. (2020). Doppia pena e doppio diritto? Il carcere al tempo della pandemia da Covid-19. *Rassegna Italiana di Criminologia*, 4, 278-288.

Griffin, M. L. (1999). The Influence of Organizational Climate on Detention Officers' Readiness to Use Force in a County Jail. *Criminal Justice Review*, 24(1), 1-26.

Griffin, M. L. (2002). The influence of professional orientation on detention officers' attitudes toward the use of force. *Criminal Justice and Behavior*, 29(3), 250-277.

Griffin, M. L. (2011). Job satisfaction among detention officers Assessing the relative contribution of organizational climate variables, *Journal of Criminal Justice*, 29(3), 219-232.

Fassin, D. (2013). *La forza dell'ordine. Antropologia della polizia nelle periferie urbane.* Bologna: Edizioni La Linea.

Hogan, N. L., Lambert, E. G.; Wambold, S. (2006). The Impact of Occupational Stressors on Correctional Staff Organizational Commitment. A Preliminary Study. *Journal of Contemporary Criminal Justice* 22(1), 44-62.

Humblet, D. (2020). Locking out emotions in locking up older prisoners? Emotional labour of Belgian prison officers and prison nurses. *International Journal of Law, Crime and Justice* 61, 1-13.

Legge 15 dicembre 1990, n.395. *Ordinamento del Corpo di Polizia Penitenziaria.* Disponibile su <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/12/27/090G0421/sg>.

Kauffman, K. (1988). *Prison Officers and Their World.* Harvard University Press, Cambridge.

Kelly, D. (2014). Punish or reform: Predicting prison staff punitiveness. *Howard Journal of Criminal Justice*, 53(1), 49-68.

- Liebling, A. (2011). Distinctions and Distinctiveness in the Work of Prison Officers: Legitimacy and Authority Revisited. *European Journal of Criminology*, 8(6), 484-499.
- Maculan, A. (2014). Lo studio della Polizia penitenziaria: uno sguardo al di fuori dei confini italiani. *Sociologia del diritto*, 2, 111-136.
- Maculan, A., Vianello, F., Ronconi, L. (2016). La Polizia Penitenziaria: condizioni lavorative e salute organizzativa negli istituti penitenziari del Veneto. *Rassegna Italiana di Criminologia*, 1, 18-31.
- Maculan, A., Santorso, S. (2012). Gli operatori carcerari in Italia: qualche riflessione sugli educatori e sugli agenti di Polizia Penitenziaria, *Antigone*, 7(1), 84-97.
- Marquart, J. W. (1986). Prison guards and the use of physical coercion as a mechanism of prisoner control. *Criminology*, 24(2), 347-366.
- Milazzo, S., Rizzo, A. (2010). La percezione delle problematiche lavorative nel personale di polizia penitenziaria. *Rassegna penitenziaria e criminologica*, 3(14), 39-67.
- Ministero della Giustizia. (2020). Nota 22 febbraio 2020 - Raccomandazioni organizzative per la prevenzione del contagio del coronavirus - Amministrazione Penitenziaria. Disponibile su https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?facetNode_1=0_62&contentId=SDC248986&previousPage=mg_1_8.
- Miravalle, M. (2020). Le iniziative dell'amministrazione penitenziaria, 106-11, in Antigone. *Il carcere al tempo del Coronavirus. XVI Rapporto di Antigone sulle condizioni di detenzione*.
- Ministero della Giustizia. (2021). *Detenuti condannati per pena inflitta - 31 Dicembre 2021*. Disponibile su https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14_1.page?facetNode_1=1_5_44&contentId=SST361915&previousPage=mg_1_14.
- Ministero della Giustizia. (2021). *Persone detenute presenti e capienza regolamentare degli istituti penitenziari per regione di detenzione, aggiornata al 31 dicembre 2021*. Disponibile su https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14_1.page?facetNode_1=0_2&facetNode_2=0_2_10&facetNode_3=1_5_44&contentId=SST360929&previousPage=mg_1_14.
- O'Donnell, C., Stephens C. (2001). The impact of organizational, social, environmental and job content stressors on the works related strains of probation officers. *The Australian and New Zealand Journal of Criminology*, 34(2), 193-202.
- Palidda, Salvatore. (2000). *Polizia postmoderna. Etnografia del nuovo controllo sociale*. Milano: Feltrinelli.
- Prati, G., Boldrin, S. (2011). Fattori di stress e benessere organizzativo negli operatori di polizia penitenziaria. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 33(3), 33-39.
- Ricciardelli, R., Power, N., Medeiros, D. S. (2018). Correctional Officers in Canada: Interpreting Workplace Violence. *Criminal Justice Review*, 43(4), 458-476.
- Ricciardelli, R., Power, N. G. (2020). How "Conditions of Confinement" Impact "Conditions of Employment": The Work-Related Well-Being of Provincial Correctional Officers in Atlantic Canada. *Violence and Victims*, 35(1), 88-107.
- Scandurra, A. (2020). I numeri dell'emergenza, 57-62, in Antigone, *Il carcere al tempo del Coronavirus. XVI Rapporto di Antigone sulle condizioni di detenzione*.
- Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W. (2000). Job Stress and Burnout Among Correctional Officers: A Literature Review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48.
- Scott, D. (2008). *Creating Ghosts in the Penal Machine: Prison Officer Occupational Morality and the Techniques of Denial*. In Bennett, J., Crewe, B., Wahidin, A. (Eds.), *Understanding prison staff* (168-186). Cullompton: Willan Publishing.
- Shane, J. M. (2010). Organizational stressors and police performance. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 807-818.

Squillace, L. (2020). Juventude e controle social: a Operação Verão no Rio de Janeiro através do olhar de agentes de segurança. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 121, 25-48.

Sundt, J. L. (2009). Good Job or Dirty Work - Public Perceptions of Correctional Employment. *Federal Probation*, 73(3), 40-45.

Tracy, S. J. (2009). Il carcere. Potere, paradosso, support sociale e prestigio: un approccio critico al tentativo di affrontare il burnout degli agenti di custodia, 35-57, in Fineman, S. (a cura di). *Le emozioni nell'organizzazione. Il potere delle passioni nei contesti organizzativi*. Milano: Raffaello Cortina Editore.

Tracy, S. J., Myers, K. K., Scott, C. W. (2009). Cracking Jokes and Crafting Selves: Sensemaking and Identity Management Among Human Service Workers. *Communication Monographs*, 73(3), 283-308.

Università degli Studi di Milano. *Carcere, tra formazione, scienza e cultura*, Disponibile su <https://www.unimi.it/it/terza-missione/responsabilita-sociale/carcere-tra-formazione-scienza-e-cultura>.

Università degli Studi di Milano-Bicocca. *Polo Penitenziario di Ateneo*. Disponibile su <https://polopenitenziario.unimib.it>.