



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Provveditorato Regionale della Sicilia

Ufficio I – Affari generali

PRAP SICILIA

Nr. _____ del _____ . _____

Viale Regione Siciliana Sud-Est, 1555
90128 Palermo, Tel. (091)7799111
pec: prot.pr.palermo@giustiziacert.it

Alle Segreterie regionali delle OO.SS. Comparto Sicurezza

- **S.A.P.Pe.** E-mail: sappesicilia@libero.it
- **O.S.A.P.P.** E-mail: osappnuovasicilia@gmail.com
- **U.I.L. P.A. Polizia Penitenziaria** E-mail: sicilia@polpernuil.it
- **Si.N.A.P.Pe** E-mail: segnazsinappesicilia@virgilio.it
- **U.S.P.P.** E-mail: sicilia@uspp.it
- **C.I.S.L. F.N.S.** E-mail: fns.sicilia@cisl.it
- **C.G.I.L.-F.P./P.P.** E-mail: fp@cgilsicilia.it
- **F.S.A. (C.N.P.P.)** E-mail: segreteriaregionalecnpp@gmail.com

Oggetto: Azioni di supporto Psicologico rivolte al personale di Polizia Penitenziaria.

Si trasmette, in allegato, il Report dei risultati dell'indagine del fabbisogno di azioni di supporto psicologico degli operatori Polizia penitenziaria 2023 pervenuto dal Dipartimento di Scienze psicologiche, pedagogiche, dell'esercizio fisico e della formazione dell'Università di Palermo.

IL PROVVEDITORE
Dott.ssa Cinzia Callandrino



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO**

Depart



DIPARTIMENTO

SCIENZE PSICOLOGICHE
PEDAGOGICHE
ESERCIZIO FISICO
E FORMAZIONE

**REPORT DEI RISULTATI
DELL'INDAGINE SUL FABBISOGNO DI AZIONI
DI SUPPORTO PSICOLOGICO
DEGLI OPERATORI POLIZIA PENITENZIARIA
2023**

Elaborato redatto dal Prof. S. Gullo



PREMESSA

In via preliminare si evidenzia che il presente lavoro di analisi dei fabbisogni è stato improntato in un'ottica di una ottimizzazione dell'intero sistema di analisi e valutazione raccordando, quanto più possibile, le valutazioni prima e dopo l'intervento con le azioni di supporto psicologico previste dal progetto. In quest'ottica, l'analisi dei bisogni rappresenta il primo step essenziale attraverso il quale sarà possibile valutare il livello di benessere degli operatori e rilevare le loro esigenze in modo da individuare profili di problematicità e rischi potenziali sui quali intervenire. Si procederà pertanto ad una analisi multidimensionale, che valuterà gli aspetti più strettamente connessi al lavoro, relativamente ai bisogni che possono presentarsi con frequenza nello svolgimento delle mansioni lavorative (ad esempio rispetto al ruolo professionale, alle mansioni, alla gestione degli eventi critici etc), ma terrà conto anche di aspetti più personali legati, ad esempio, a condizioni di disagio sul piano comunicativo e della gestione delle relazioni interpersonali. Le dimensioni individuate in fase di analisi dei bisogni saranno quelle su cui si attendono maggiori cambiamenti favorevoli al termine dell'intervento e costituiranno pertanto gli aspetti da valutare rispetto dell'impatto finale del progetto.

METODO

L'indagine compiuta, che ha riguardato una popolazione complessiva composta n. 3924 soggetti appartenenti al Corpo di Polizia Penitenziaria, è stata realizzata attraverso un questionario somministrato in formato elettronico, con la finalità di raccogliere informazioni adeguate ad implementare opportune attività di supporto psicologico nella successiva fase progettuale.

La raccolta dati è avvenuta nell'arco temporale di 31 giorni, dal 16 agosto al 15 settembre 2022.

Le risposte sono state raccolte in forma anonimizzata attraverso l'assegnazione preventiva di un codice ID alfanumerico a ciascun partecipante.

L'indagine è stata compiuta esplorando tre principali aree:

1. rilevazione degli aspetti socio-anagrafici e lavorativi utili ad inquadrare il contesto personale-familiare e istituzionale-organizzativo entro cui si manifestano i successivi due aspetti;



2. rilevazione dei bisogni individuali con particolare focus sullo stato di benessere/malessere personale;
3. rilevazione dello stress e delle problematiche correlate agli aspetti organizzativi e lavorativi;

1) aspetti di inquadramento, indagati attraverso un questionario ad hoc focalizzato a raccogliere informazioni su dati socio-anagrafici e familiari (genere ed età, composizione familiare, titolo di studio/livello di istruzione, formazione ricevuta), aspetti personali e organizzativi relativi all'esperienza lavorativa (es. ruolo, mansione, anzianità di servizio, modalità di sorveglianza, distanza luogo di lavoro etc), dati riferiti alla struttura penitenziaria d'afferenza (tipologia di struttura, numero e caratteristiche dei detenuti, collocazione geografica, etc).

2) bisogni individuali con particolare focus sullo stato di benessere/malessere personale.

Il benessere psicologico è stato indagato attraverso il General Health Questionnaire (GHQ-12) che fornisce un risultato globale organizzato su tre livelli: buon livello di benessere psicologico, quadro incerto caratterizzato da una lieve o moderata problematicità, moderato o elevato malessere psicologico.

La rappresentazione complessiva della propria condizione psicologica e la percezione del rischio collegata a vissuti di aggressività o violenza e a ideazioni autolesive o suicidarie sono state indagate attraverso specifici single-item.

3) rilevazione dello stress e delle problematiche correlate agli aspetti organizzativi e lavorativi.

I rischi e lo stress correlati al lavoro sono stati indagati attraverso il Maslach Burnout Inventory (MBI) adattando alcuni item in funzione del contesto e della condizione lavorativa indagata. I risultati ottenuti dalla somministrazione del BMI sono organizzati su tre scale: "esaurimento emotivo"; "depersonalizzazione", "realizzazione personale".

Le altre criticità e problematiche che l'individuo sperimenta in ambito lavorativo sono state indagate attraverso singoli item relativi alla qualità del rapporto con i colleghi, flessibilità percepita



nel proprio lavoro, risorse da impiegare in ambito lavorativo, capacità di gestione emotiva delle situazioni lavorative, livelli di soddisfazione ed efficacia lavorativa.

RISULTATI

DESCRIZIONE DEI PARTECIPANTI

Commento. L'analisi del fabbisogno 2023 si basa su 196 risposte raccolte tra le varie sedi coinvolte nel progetto. Si tratta un campione corrispondente a poco meno del 5% della popolazione indagata, composta complessivamente da 4.145 unità. Rispetto al 2022, quando i partecipanti che avevano risposto erano 615, nel 2023 i dati a disposizione rappresentano quindi meno di un terzo rispetto a quello raccolti nella precedente somministrazione.

Ne consegue che i risultati presentati nel presente report vanno interpretati con cautela in quanto scarsamente rappresentativi dell'interesse della popolazione oggetto dell'indagine. Peraltro, la distribuzione per sede mostra come alcune strutture penitenziarie siano sottorappresentate e l'esiguità di dati raccolti in queste ultime non permette la disaggregazione dei dati necessaria ad analisi più raffinate e particolareggiate.

*

La distribuzione per fasce d'età mostra una maggiore rappresentatività della fascia d'età pari a 50 anni o più anni (55.6%), mentre i soggetti tra 30 e 49 anni rappresentano il 40.8% del campione che ha risposto, solo il 3.6% ha meno di 30 anni. Il campione è costituito in larga maggioranza da uomini (82.7%), per la maggior parte coloro che hanno risposto si dichiarano coniugati o conviventi (82.1%), e nell'88.8% dei casi riportano di avere uno o più figli. L'età di questi ultimi, in accordo con la distribuzione dell'età del campione, è in prevalenza compresa nella fascia d'età 20-35 anni. Il titolo d'istruzione più frequente è il diploma di scuola media superiore (53.6%), poco più di un quarto dei soggetti (27.6%) ha un titolo di istruzione elementare o una licenza media inferiore.



Il 56.1% delle risposte provengono da 110 partecipanti che avevano risposto al questionario sul fabbisogno anche lo scorso anno, le restanti 86 risposte (43.9%) provengono da soggetti che lo scorso anno non avevano completato il questionario.

Confronto con i dati del 2022

Tra i 110 che hanno completato il questionario sul fabbisogno sia nel 2022 sia nel 2023 la maggioranza del 59% si ritiene “abbastanza” o “molto” soddisfatto rispetto alla possibilità di aver potuto esprimere i propri bisogni attraverso questa indagine; il 38.2% si dichiara invece ‘poco’ o ‘molto poco’ soddisfatto rispetto alla stessa domanda.

Le risposte aperte fornite per motivare le risposte indicano che la mancata soddisfazione è prevalentemente attribuibile ad aspettative deluse rispetto alle fasi successive all’indagine dei bisogni. Si riportano alcuni esempi:

‘Dopo il questionario e dopo il sostegno psicologico non è cambiato nulla anzi peggiora tutto di più’; ‘Ho avuto la sensazione che sia stato vano’; ‘Non è cambiato nulla al lavoro, anzi lo stress lavorativo è aumentato nonostante sia stato rappresentato’; ‘Non è cambiato nulla e solo peggiorata la situazione lavorativa’.

In linea con questa lettura si riscontra che 39 soggetti (40% sui 98 che rispondono) valutano come ‘poco’ o ‘molto poco’ coerenti con l’indagine le azioni di intervento psicologico seguite al questionario, mentre la maggioranza degli intervistati (59 soggetti pari al 60%) valuta l’intervento ‘abbastanza’ o ‘molto’ coerente con l’iniziale analisi dei bisogni.

Infine, 65 dei 110 intervistati hanno dichiarato che il questionario non ha modificato la loro percezione del fabbisogno (59.1%), mentre il restante 40.9% (55 soggetti) dichiara di avere avvertito un cambiamento, prevalentemente di tipo positivo.



Considerando le differenze sussistenti nell'ambito lavorativo penitenziario in funzione del ruolo/mansione ricoperto/a, i risultati che seguono sono aggregati e descritti in due sottocampioni, il primo composto dai 146 lavoratori che svolgono attività a diretto contatto con i detenuti ed il secondo composto dai restanti 50 lavoratori che non hanno un diretto rapporto con i detenuti.

ANALISI DELLE RISPOSTE FORNITE DAGLI OPERATORI A DIRETTO CONTATTO CON I DETENUTI

Il campione di 146 soggetti è composto per l' 89% da uomini (130 su 146), il 51% ha un'età inferiore ai 50 anni e il restante 49% ha un'età compresa tra i 51 e i 60 anni, l'84% è coniugato o convive ed ha almeno un figlio. Il 72% ha conseguito il diploma o un titolo di studio superiore, mentre il restante 18% ha un titolo di licenza media o elementare. Più del 70% ha un'anzianità di

Tra gli aspetti organizzativi è stata indagata la qualità del rapporto lavorativo con i colleghi. Il dato complessivo evidenzia in larga parte un quadro positivo, i rapporti sono descritti come ottimi o buoni nel 89.7% dei casi. Una minoranza, pari al 10.3% del campione, valuta invece come scarso o pessimo il rapporto con i colleghi.

Relativamente al grado di flessibilità percepita nel proprio lavoro (ad es. rispetto allo spostamento di turni, alle attività da svolgere, etc.) la maggioranza dei consultati (59.6%) riporta un livello elevato o molto elevato di soddisfazione, mentre il restante 40.4% del campione, lamenta scarsa o nulla flessibilità. Il dato sulla flessibilità va messo in relazione all'effetto che tale flessibilità esercita sul benessere percepito, circa il 75%% riporta infatti che la flessibilità incide molto o abbastanza sul proprio benessere.

Commento. Nell'interpretazione del dato si evidenzia che i soggetti riportano alti livelli di flessibilità afferma che tale flessibilità incide molto sul proprio benessere psicologico. Il rapporto con i colleghi, indicato come buono o ottimo dall'89% dei partecipanti, contribuisce alla valutazione positiva di questi aspetti del lavoro.



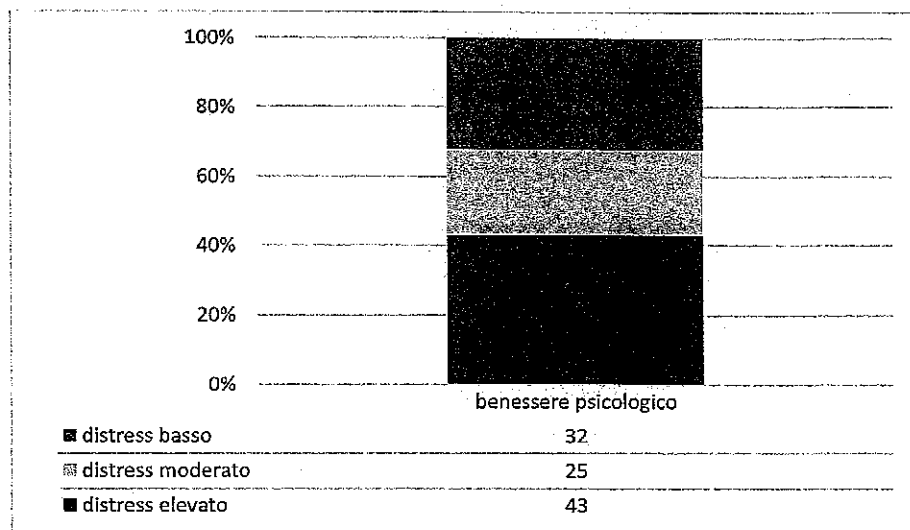
Entrando adesso nel dettaglio dei risultati collezionati attraverso specifici questionari, si osservano i seguenti risultati.

Risultati sul benessere psicologico

Abbiamo inizialmente chiesto ai partecipanti di sintetizzare in un'unica risposta (o single-item) la propria condizione psicologica percepita. Il quadro complessivo rilevato mostra una buona condizione generale di benessere psicologico per la maggioranza dei rispondenti. Nel single-item la maggior parte dei 146 soggetti (75%) descrive infatti come buona, o molto buona, la propria condizione di benessere psicologico. La restante parte (25%) riporta invece un livello di benessere scadente o appena passabile.

L'indagine del distress psicologico attraverso i 12 item del Questionario sul Benessere Generale (Global Health Questionnaire, GHQ) mostra risultati parzialmente convergenti. Il campione mostra un punteggio medio al GHQ-12 pari a 17.9 (SD=5.4) su un range possibile 0-32 risulta. Secondo i dati normativi, italiani ed europei reperibili sul GHQ-12, il 23.4% [+7% rispetto al 2022] dei 146 soggetti consultati riportano punteggi (≤ 14) che indicano la presenza di un buon livello di benessere psicologico. La maggior parte dei partecipanti (43.4%) mostra invece un punteggio complessivo (compreso tra 14 e 20) che indica la presenza di un quadro incerto che potrebbe essere caratterizzato da una lieve o moderata problematicità; e il restante **32.2%** [-12% rispetto al 2022] riporta punteggi (≥ 20) che indicano un moderato o elevato malessere psicologico, condizione cui è associata l'indicazione di consulto psicologico (vedi Fig. 1).

Fig. 1 Distribuzione del livello di benessere psicologico rilevato attraverso GHQ-12 (N=146)



Commento. I dati ottenuti attraverso la somministrazione rivelano che la percentuale di soggetti intervistati che valuta come insufficiente il proprio livello di salute psicologica verosimilmente oscilla tra il 25% (single-item) e il 32% (GHQ-12). La forbice tra questi due valori, provenienti da due strumenti di misura diversi, potrebbe oggetto di ulteriori approfondimenti tramite colloquio nelle successive fasi del progetto. Complessivamente, i dati mostrano che 1 soggetto su 3 (o 1 su 4, secondo le indicazioni del single-item) tra quelli che rispondono mostra un grado di malessere psicologico da attenzionare e sulla quale sarebbe opportuno intervenire.

Confronto con i dati del 2022.

78 dei 146 che hanno risposto al questionario nel 2023 avevano anche risposto nel 2022, mentre le restanti 68 risposte provengono da soggetti che non avevano compilato il questionario nella precedente edizione. In sintesi, i dati del 2023 sono composti per il 53% da vecchi soggetti e per il 47% da nuovi soggetti.

71 (48%) dei 146 hanno preso parte all'intervento hanno risposto al questionario, 7 non hanno partecipato all'intervento, non hanno fornito informazioni sulla partecipazione all'intervento 68 dei 146 rispondenti.

Rispetto all'analisi del fabbisogno del 2022, i dati mostrano una riduzione della prevalenza delle condizioni di malessere pari al 12% (32% vs 44%). Inoltre, la media del punteggio GHQ-12 risulta



significativamente più bassa nel campione 2023 rispetto al campione 2022 (GHQ₂₀₂₂=19.3 vs GHQ₂₀₂₃=17.9; $t=4.39$, $p<0.01$).

DISTRESS LAVORO-CORRELATO

I dati raccolti sul burnout lavorativo mostrano evidenze rilevanti; secondo le indicazioni del questionario MBI i risultati sono organizzati per ciascuna delle tre sotto-scale su tre livelli di gravità sulla base di valori soglia (vedi Fig. 2).

Relativamente alla scala '**Esaurimento Emotivo**' la maggioranza relativa dei consultati (43.2%) riportava un basso livello di esaurimento emotivo (<18), il 20.0% dei soggetti mostrava valori moderati (18-29), mentre il restante 36,8% [+10% rispetto al 2022] presentava valori elevati (>30) di esaurimento emotivo.

Nella scala della '**Depersonalizzazione**', relativa alla difficoltà di mantenere un approccio empatico e coinvolto negli aspetti relazionali del lavoro, la maggioranza dei soggetti si colloca su valori non problematici (61,6%), avendo punteggi compresi nella soglia 0-5. Una minoranza di soggetti, pari al 13.5% del campione, mostra punteggi intermedi (6-9) corrispondenti a un livello moderato di depersonalizzazione, e il 24.3% [+10% rispetto al 2022] mostra punteggi elevati (>10) che indicano una condizione di elevata depersonalizzazione.

Infine, nella terza scala del MBI, '**Realizzazione Personale**', poco meno di un terzo dei soggetti soggetto su tre (il 32,2%) mostra buoni livelli di realizzazione personale (>40), il 28.1% riporta un livello intermedio di realizzazione, la maggioranza relativa dei rispondenti, il 39.7% mostrava un basso livello di realizzazione personale (<33) e dunque un alto livello di burnout.

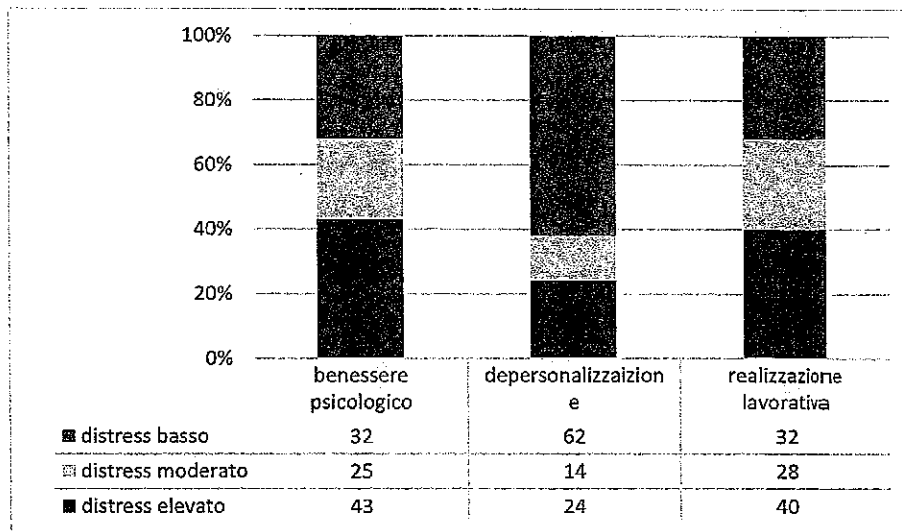
In accordo con le indicazioni del questionario, che prevedono che la condizione di burnout può essere identificata in presenza anche di una sola elevazione in una delle tre scale, i risultati mostrano complessivamente che più della metà dei soggetti consultati, pari al 58% del campione, ricade in questa condizione.

Commento. I risultati relativi al burnout del personale di polizia penitenziaria a contatto con i detenuti vanno interpretati alla luce di tre evidenze: la prima è relativa alla prevalenza complessiva della condizione di burnout, 3 soggetti su cinque, tra coloro che sono stati consultati,



riportano un punteggio che indica una probabile condizione di burnout. L'altro elemento riguarda il tipo di problematicità riportata; in prevalenza si riscontra una bassa realizzazione personale (nel 39%) e un elevato esaurimento emotivo nel (37% dei casi) mentre una percentuale relativamente minore di soggetti (24%) riporta problematiche con carattere di depersonalizzazione. L'ultimo dato riguarda l'intensità dei fenomeni riscontrati, va qui evidenziato che nella scala relativa alla mancanza di realizzazione lavorativa il campione si assesta mediamente ($M=32$) su un valore inferiore al cutoff (33) che indica lo stato di maggior burnout.

Fig. 2 Distribuzione del livello di burnout rilevato attraverso MBI ($N=145$)



Analisi più dettagliate mostrano che né il livello di benessere né di burnout sono in relazione all'età, le comparazioni tra il sottogruppo di soggetti con età compresa tra 30 e 49 anni e quello più anziano (più di 50 anni) non mostrano differenze significative. Si osservano invece differenze rispetto all'anzianità di servizio, laddove il gruppo con fascia di anzianità compresa tra 20 e 30 riporta al GHQ12 un livello di benessere più basso ($M=19.5$) rispetto agli altri due gruppi, quello con anzianità minore di 20 anni ($M=17.4$) e quello con anzianità superiore a 30 anni ($M=17.0$). Si riscontra una differenza significativa ($t=2.52$, $p<0.05$) anche tra uomini e donne nella scala 'Esaurimento Emotivo', il maggior carico qui è avvertito dagli uomini ($M=23.8$) rispetto alle donne ($M=16.9$); nelle altre scale del MBI e del GHQ-12 non si osservano differenze tra i due gruppi.



Nessuna differenza si osserva nelle risposte sul benessere e sul burnout tra il gruppo di coloro che avevano già lo scorso compilato il questionario e il gruppo di coloro che hanno partecipato alla survey solo nel 2023.

Dal confronto tra personale che opera in ruoli diversi emerge dato evidente: gli agenti riportano livelli di burnout significativamente superiori rispetto ai valori riportati da partecipanti che rivestono i ruoli di sovrintendente, ispettore o funzionario. Specificamente gli agenti ($n=105$) mostrano livelli significativamente più elevati nella scala 'Esaurimento Emotivo' ($M= 26.3$ vs $M= 18.1$; $t=2.64$, $p<0.01$) e nella scala 'Depersonalizzazione' ($M= 7.1$ vs $M= 3.8$; $t=2.67$, $p<0.01$).

Un ultimo dato appare interessante, ma può essere fornito solo a carattere indicativo in quanto il numero ridotto di soggetti che dichiara esplicitamente di non aver partecipato all'intervento è molto ridotto ($n=7$) tanto da non permettere di effettuare elaborazioni statistiche. Tuttavia, si evidenzia che il livello medio di burnout nella scala 'Esaurimento Emotivo' di questo gruppo è pari a $M=36.4$, laddove nel gruppo di coloro che hanno partecipato all'intervento lo scorso anno ($n=71$) la media nella stessa scala è pari a $M=21.9$.

Commento. Complessivamente, i risultati mostrano un elevato e diffuso livello di burnout lavorativo. L'aspetto della mancata realizzazione lavorativa e quello dell'esaurimento emotivo sono prevalenti. Una percentuale minore di soggetti mostra difficoltà nell'aspetto della depersonalizzazione, sebbene questo sottogruppo presenti punteggi molto elevati rispetto a questa dimensione del burnout. Infine, le analisi mostrano che esistono differenze significative tra uomini e donne e tra i diversi tipi di ruolo, tali differenze dovrebbero essere tenute in considerazione nella fase di progettazione e realizzazione degli interventi destinati ai lavoratori di P.P. a diretto contatto con i detenuti.



RISPOSTE DEI RISCHI LAVORATIVI

Si riportano di seguito i risultati emersi dal campione di 146 lavoratori a diretto contatto con i detenuti sui seguenti 4 aspetti:

R1. Aggressività/violenza verso altre persone a lavoro a seguito di stati di tensione: il 35% dei soggetti riferisce come 'saltuarie' o 'occasionali' queste reazioni e comportamenti, il 5% come frequenti.

R2. Aggressività/violenza verso familiari o amici a seguito di stati di tensione: il 33% dei soggetti riferisce come 'saltuari' o 'occasionali' queste reazioni e comportamenti, il 7% come frequenti.

R3. Fantasie o ideazioni suicidarie: il 4% dei soggetti riferisce come 'saltuari' o 'occasionali' questi pensieri, il 2% come frequenti.

R4. Livello di formazione percepita rispetto ai rischi lavorativi: il 37% afferma di essere almeno abbastanza formato, il 43% ritiene di esserlo 'solo in parte', il restante 19% per nulla.



ANALISI DELLE RISPOSTE FORNITE DAI QUADRI DIRIGENZIALI E DAGLI OPERATORI NON A

CONTATTO CON I DETENUTI

Premessa

Il sottogruppo dei 50 lavoratori non a diretto contatto con i detenuti è composto prevalentemente da uomini (pari al 64%) e con età compresa tra 41 e 60 anni per il 72% dei casi; il 68% è coniugato o convivente, il 77% ha uno o più figli con età prevalente tra i 20 e i 35 anni. Il 78% ha conseguito il diploma o un titolo di studio superiore, mentre il restante 19% ha un titolo di licenza media.

Relativamente alla percezione della qualità del rapporto lavorativo con i colleghi, il dato complessivo evidenzia in larga parte un quadro positivo, i rapporti sono descritti come ottimi o buoni nel 94% dei casi. Un'esigua residua minoranza, pari al 6% del campione, valuta invece come scarso o pessimo il rapporto con i colleghi.

Il grado di flessibilità percepita nel proprio lavoro (ad es. rispetto allo spostamento di turni, alle attività da svolgere, etc.) la maggioranza dei consultati 80% riporta un livello elevato o molto elevato di soddisfazione, il restante 20% del campione lamenta scarsa o nulla flessibilità. Relativamente all'effetto che tale flessibilità esercita sul benessere percepito, l'86% ritiene che la flessibilità incide molto o abbastanza sul proprio benessere, e il restante 14% valuta come scarso o nullo questo impatto.

Commento. Nelle aree indagate i risultati appaiono indicare nettamente una condizione lavorativa buona, con percentuali di soddisfazione nel rapporto fra colleghi e flessibilità lavorativa superiori all'80%. Tuttavia, si evidenzia la necessità di interpretare con cautela il dato numerico rilevato poiché la limitata numerosità del sotto-campione raccolto non consente di generalizzare ed estendere i risultati all'intera popolazione oggetto di indagine.



I dati che seguono si riferiscono agli aspetti del benessere psicologico e del burnout e sono stati raccolti sul personale non a diretto contatto con i detenuti attraverso domande e questionari in parte differenti o adattati alle specifiche caratteristiche del ruolo e delle mansioni assunte. Per tali motivi i risultati di questo sotto-campione non sono direttamente confrontabili con quelli della restante parte del campione e sono stati elaborati in modo specifico.

*

I dati relativi al single-item sulla percezione della propria condizione psicologica mostrano un elevato livello di benessere psicologico generale per la maggioranza dei rispondenti, l'82% dei consultati descrive infatti come buona, o molto buona, la propria condizione di benessere psicologico, il restante 18% valuta scadente o quasi la propria condizione.

I dati provenienti dal GHQ sono tuttavia in controtendenza, mostrano infatti che il 32% del sotto-campione riportano punteggi (≤ 14) che indicano la presenza di un buon livello di benessere psicologico. La maggioranza relativa dei partecipanti (44%) mostra invece un punteggio complessivo (compreso tra 14 e 20) che indica la presenza di un quadro incerto che potrebbe essere caratterizzato da una lieve o moderata problematicità; e il restante 24% riportavano punteggi (≥ 20) che indicano un moderato o elevato malessere psicologico, condizione cui è associata l'indicazione di consulto psicologico.

Commento. I risultati vanno interpretati alla luce dei seguenti fatti: i dati ottenuti attraverso la somministrazione di un questionario strutturato e validato come il GHQ-12 sono, dal punto di vista psicometrico, più attendibili rispetto ai dati ottenuti da una risposta single-item; le indicazioni delle percentuali di soggetti con un livello basso/medio/alto di distress sono sensibili alle norme di riferimento che si considerano per cui potrebbero variare. Si evidenzia inoltre la necessità di interpretare con cautela il dato numerico rilevato poiché la limitata numerosità del sotto-campione raccolto non consente di generalizzare ed estendere i risultati all'intera popolazione oggetto di indagine. I risultati e le possibili incongruenze dovrebbero essere oggetto di ulteriori nelle successive fasi del progetto.



DISTRESS LAVORO-CORRELATO

I dati raccolti sul burnout lavorativo mostrano che la maggioranza dei consultati (58%) riporta un basso livello di **'esaurimento emotivo'** ($M=0.8$, range 0-2), il 14% dei soggetti mostrava valori moderati ($M=2.5$, range 2.1-3), mentre il restante 28% presentavano valori elevati di esaurimento emotivo ($M=4.6$, range 3.1-6).

Nella scala relativa alla depersonalizzazione, un'ampia maggioranza di soggetti si colloca su valori non problematici (70%), avendo punteggi compresi nella soglia 0-1 ($M=0.2$). Una minoranza di soggetti, pari al 8% del campione, mostra punteggi intermedi ($M=1.8$, range 1.1-2) corrispondenti a un livello moderato di depersonalizzazione, e il 22% mostra punteggi elevati ($M=4.3$, range 2.50-6) che indicano una condizione di elevata depersonalizzazione.

Infine, nella terza scala del MBI, Realizzazione Personale, il campione dei consultati risulta quasi equamente distribuito sui due livelli, poco meno della metà dei soggetti (il 48% del sottocampione) mostra elevati livelli di realizzazione personale ($M=5.8$, range 5-6), mentre l'altra metà pari al 52% riporta un basso di realizzazione ($M=2.5$, range 0-4.5).

Commento. Il dato dell'alta percentuale di soggetti che riportano una bassa realizzazione personale è certamente considerevole. Meno evidente ma altrettanto significativo è il dato che indica la presenza di elevati livelli di esaurimento emotivo in più di 1/5 del campione in esame. Sebbene i dati vadano interpretati con la dovuta cautela per le suddette ragioni di bassa numerosità, essi trovano riscontro nelle risposte fornite sugli aspetti organizzativi che seguono.

*

RISPOSTE DEI RISCHI LAVORATIVI

Si riportano di seguito i risultati emersi dal campione di 50 dirigenti NON a diretto contatto con i detenuti sui seguenti 4 aspetti:

R1. Aggressività/violenza verso altre persone a lavoro a seguito di stati di tensione: il 32% dei soggetti riferisce come **'saltuarie'** o **'occasionali'** queste reazioni e comportamenti, il 2% come frequenti.



R2. Aggressività/violenza verso familiari o amici a seguito di stati di tensione: il 34% dei soggetti riferisce come 'saltuari' o 'occasionali' queste reazioni e comportamenti, il 4% come frequenti.

R3. Fantasie o ideazioni suicidarie: il 6% dei soggetti riferisce come 'saltuari' o 'occasionali' questi pensieri, il 2% come frequenti.

Commento. Le percentuali di risposta riportate dai dirigenti nelle 3 domande poste non sono sostanzialmente differenti da quelle riportate dagli agenti a diretto contatto e indicano la presenza di una percentuale variabile tra il 30 e il 40% di soggetti intervistati con medio/elevato rischio di incorrere in comportamenti aggressivi eterodiretti o autolesivi.

*

L'ultima parte dell'indagine esplorava aspetti organizzativi connessi ai ruoli dirigenziali su tre aspetti: il rapporto tra ruolo e responsabilità, il rapporto tra mansioni e responsabilità, il carico lavorativo.

Relativamente al primo punto, la maggioranza dei consultati (64%) valuta come stressante o altamente stressante questo rapporto. La restante parte del sotto-campione valuta questo rapporto poco (20%) o per nulla (16%) stressante. La stessa distribuzione si osserva nelle risposte relative al rapporto tra mansioni e responsabilità, il 64% riferisce un elevato livello di stress correlato a questo rapporto, il restante 34% lo valuta come poco o per nulla stressante.

Anche rispetto al carico di lavoro si rilevano dati simili, il 64% riferisce un alto livello di stress associato al carico lavorativo, il restante 34% valuta l'impatto del carico lavorativo poco o per nulla stressante.

Commento. In confronto con i risultati del 2022 mostra un incremento del livello di distress dirigenziale su tutti e tre gli aspetti indagati. I risultati relativi allo stress correlato alle responsabilità e al carico emotivo, fornisce una chiave di lettura dei risultati relativi al burnout e in



parte anche a quelli relativi al benessere/malessere personale. In particolare lo stress – molto più della percezione di inefficacia, insoddisfazione o incapacità di gestire – risulta associato ($r=.45$) alla bassa autorealizzazione personale percepita dalla metà dei soggetti e alle condizioni di esaurimento emotivo, presenti con intensità variabile nel 40% dei casi.

La scarsa numerosità delle risposte raccolte dal personale non a diretto contatto con i detenuti non permette di effettuare confronti attendibili tra sottogruppi di soggetti in base alle diverse caratteristiche esaminate.

SINTESI DEI RISULTATI E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il presente elaborato fornisce, seppur con i limiti più volte evidenziati, un quadro d'insieme del fabbisogno di azioni di supporto psicologiche rilevato nel personale di Polizia Penitenziaria in servizio presso le strutture di reclusione siciliane.

In estrema sintesi l'indagine ha fornito alcune importanti evidenze riconducibili a 4 punti su cui è possibile articolare il fabbisogno emerso:

Il primo punto riguarda l'esiguo numero di risposte raccolte, pari a circa il 5% della popolazione oggetto di studio. La riduzione è notevole rispetto al 2022 (-69%) e rappresenta un aspetto critico sul quale si rimanda alla cabina di regia del progetto per opportune valutazioni.

Il secondo punto, relativo alla condizione generale di benessere/malessere psicologico, riguarda tanto nei lavoratori a diretto contatto con i detenuti quanto in quelli non a diretto contatto. Qui emergono due risultati: a) le percentuali di soggetti che riportano condizioni di moderato/alto malessere psichico generale sono inferiori a quelle rilevate nel 2022; la riduzione è significativa sebbene emerga dal confronto tra due campioni con numerosità notevolmente diversa; b) la percentuale di soggetti che riporta condizioni di benessere non sufficienti rimane ancora rilevante (24-32%) tanto che il lavoro psicologico su questa fetta della popolazione potrebbe opportunamente costituire un obiettivo mirato della fase d'intervento.



Terzo punto; i dati raccolti sul burnout lavorativo indicano che 3 soggetti su cinque riportano una condizione di probabile burnout, legata in prevalenza ad una bassa realizzazione personale (39%) o ad un elevato esaurimento emotivo nel (37%). Sussistono differenze tra uomini e donne e tra i diversi ruoli dove sono gli agenti a riportare condizioni peggiori. Tra i lavoratori non a diretto contatto con i detenuti la condizione di burnout è meno frequente (1 su 5) e prevalentemente legata ad aspetti di insoddisfazione lavorativa.

L'ultimo punto riguarda l'analisi dei rischi. Qui il dato comune tra lavoratori a diretto e non a diretto contatto con i detenuti riguarda la percentuale, che si attesta tra il 30 e il 40% di soggetti intervistati, che riporta come medio o elevato rischio di incorrere in comportamenti aggressivi eterodiretti o autolesivi. Si aggiunga a questo che il 43% degli intervistati ritiene di essere 'solo in parte' formato per gestire questi rischi e il restante 19% ritiene di non esserlo per nulla.

In conclusione, l'indagine ha complessivamente fornito un insieme di dati e indicazioni rilevanti per la progettazione e la realizzazione dei futuri interventi psicologico-supportivi. L'insieme dei risultati fornisce inoltre un rappresentazione – seppure parziale – della condizione attuale dei lavoratori interessati che potrà essere confrontata con la condizione rilevata al termine degli interventi psicologico-supportivi per misurarne gli effetti. Differenze significative nei risultati sono stati trovate in relazione al ruolo e alla mansione lavorativa, al contatto diretto – o meno – con i detenuti, all'anzianità lavorativa, al tipo di struttura presso cui si presta servizio.