

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI “FEDERICO II”**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE SOCIALI**



**DOTTORATO IN SCIENZE SOCIALI E STATISTICHE**

**XXXVII CICLO**

**Un altro genere di polizia:**

**la forza dell'*ordine di genere*  
nell'organizzazione gerarchica della Polizia di Stato**

**Candidato**

Dott.  
Alessio Avellino

**Tutor**

Ch.ma Prof.ssa  
Gabriella Punziano

**Anno Accademico 2024/2025**

*Piperita Patty:* adesso ho le idee chiare, Marcie  
Secondo me ci sono più domande che risposte.

*Marcie:* allora?

*Piperita Patty:* allora cerca di essere chi fa le domande!

- *Peanuts*

# INDICE

|                                                                                                                                                             |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>I PARTE - LA DIMENSIONE TEORICA.....</b>                                                                                                                 | <b>7</b>   |
| <i>Premessa.....</i>                                                                                                                                        | <i>7</i>   |
| <i>Introduzione.....</i>                                                                                                                                    | <i>8</i>   |
| <b>CAPITOLO I - STATO DELL'ARTE E DEFINIZIONE DEL PROBLEMA.....</b>                                                                                         | <b>13</b>  |
| I.1 - TRA BANDIERE E MANGANELLI: BREVE RICOSTRUZIONE STORICA INTERNAZIONALE E NAZIONALE DELLE IDENTITÀ <i>QUEER</i> AL DI LÀ E AL DI QUA DELLA POLIZIA..... | 13         |
| I.2 - LA STORIA DELLE DONNE IN POLIZIA: DALLE GUARDIE DI PUBBLICA SICUREZZA ALLA POLIZIA DI STATO .....                                                     | 37         |
| I.3 - QUANTITÀ E QUALITÀ DI GENERE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E NEI CORPI MILITARI: LINGUAGGI E BILANCI .....                                           | 54         |
| <b>Capitolo II - Teorie e approcci di riferimento.....</b>                                                                                                  | <b>75</b>  |
| II.1 - LE ORGANIZZAZIONI GERARCHICHE E LA COSTRUZIONE DI GENERE: LA PARITÀ COME CONDIZIONE DI BENESSERE ISTITUZIONALE.....                                  | 75         |
| II.3 - L'ORDINE DI GENERE: LAVORO, POTERE, CATESSI COME MODELLO TEORICO-METODOLOGICO .....                                                                  | 86         |
| <b>Capitolo III - Metodologia e metodi.....</b>                                                                                                             | <b>95</b>  |
| III.1 - LA RICERCA DI GENERE: IL VALORE ETICO E METODOLOGICO DELLA <i>POSITIONALITY</i> E LA SUA INFLUENZA NEL DISEGNO DI RICERCA.....                      | 95         |
| III.2 - IL PERCORSO DI RICERCA: COSTRUZIONE DELLO STRUMENTO, INTERROGATIVI, OBIETTIVI E CAMPIONAMENTO .....                                                 | 101        |
| III.3 - COSTRUZIONE DEL QUESTIONARIO.....                                                                                                                   | 103        |
| III.4 - POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO E CAMPIONAMENTO .....                                                                                                    | 108        |
| III.5 - INTERROGATIVI DI RICERCA E MAPPA DI OPERATIVIZZAZIONE .....                                                                                         | 110        |
| <b>II PARTE - LA DIMENSIONE EMPIRICA .....</b>                                                                                                              | <b>119</b> |
| <b>Capitolo IV - Quantificare e qualificare il genere: discussione dei risultati .....</b>                                                                  | <b>119</b> |
| IV.1 - ANALISI DESCRITTIVE DEL CAMPIONE.....                                                                                                                | 120        |
| IV.2 - CONTROLLO DI RELAZIONI TRA LE VARIABILI CON APPROCCIO CONOSCITIVO ED ESPLORATIVO .....                                                               | 129        |
| IV.3 - INDICI TIPOLOGICI.....                                                                                                                               | 166        |
| IV.4 - ANALISI CORRISPONDENZE MULTIPLE (ACM).....                                                                                                           | 209        |
| IV.5 - SCENARI - DISCUSSIONE DEI RISULTATI.....                                                                                                             | 234        |
| IV.6 - ANALISI ERMENEUTICA DELLE RISPOSTE APERTE.....                                                                                                       | 266        |
| <b>Capitolo V - Conclusioni, possibili <i>policy</i> e prospettive future .....</b>                                                                         | <b>321</b> |
| V.1 - INTERPRETAZIONE E RESTITUZIONE DEI RISULTATI: <i>I REGIMI DI GENERE CHE CARATTERIZZANO LA CULTURA ORGANIZZATIVA DI POLIZIA</i> .....                  | 323        |
| V.2 - BUONE PRASSI E AZIONI POSITIVE POSSIBILI NELLE PRATICHE DI POLIZIA .....                                                                              | 329        |
| V.3 - PROSPETTIVE FUTURE .....                                                                                                                              | 338        |
| <b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....</b>                                                                                                                       | <b>343</b> |

## INDICE DELLE FIGURE

|                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| FIGURA 1 - MAPPA DI OPERATIVIZZAZIONE .....                            | 114 |
| FIGURA 2 - RAPPORTO DONNE/UOMINI (%) PER DIMENSIONE UFFICIO .....      | 129 |
| FIGURA 3 - CLIMA EMOTIVO POST SERVIZIO DONNE X ANNI DI SERVIZIO .....  | 157 |
| FIGURA 4 - CLIMA EMOTIVO POST SERVIZIO UOMINI X ANNI DI SERVIZIO ..... | 157 |
| FIGURA 5 - CLIMA EMOTIVO POST SERVIZIO DONNE X QUALIFICA .....         | 160 |
| FIGURA 6 - - CLIMA EMOTIVO POST SERVIZIO UOMINI X QUALIFICA .....      | 160 |
| FIGURA 7 - SCREE PLOT .....                                            | 216 |
| FIGURA - GRAFICO CLUSTER.....                                          | 225 |
| FIGURA - SCENARIO 1 .....                                              | 237 |
| FIGURA - SCENARIO 2.....                                               | 242 |
| FIGURA - SCENARIO 3.....                                               | 247 |
| FIGURA - SCENARIO 4.....                                               | 252 |
| FIGURA - SCENARIO 5.....                                               | 256 |
| FIGURA - SCENARIO 6.....                                               | 260 |

## INDICE DELLE TABELLE

|                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| TABELLA 1 – LINEA STORICA .....                                                                          | 44  |
| TABELLA 2 - TABELLA CRONISTORICA RIASSUNTIVA .....                                                       | 61  |
| TABELLA 3 –DISTRIBUZIONE UFFICIALE RICOSTRUITE DAI DATI DEL COMPENDIO 2025 (AGG. 31 DICEMBRE 2024) ..... | 67  |
| TABELLA 4 - INDICE DI REALIZZAZIONE, TABELLA DI VERITÀ .....                                             | 168 |
| TABELLA 5 - CLUSTER, COLLOCAZIONE FATTORIALE E PROFILI .....                                             | 229 |



## I PARTE - LA DIMENSIONE TEORICA

### *Premessa*

Il presente lavoro, pur concentrandosi esclusivamente sulla percezione e sulla condizione del femminile, intende approfondire criticamente le dinamiche di genere all'interno della Polizia di Stato italiana, adottando un approccio rigorosamente intersezionale e *queer-sensitive*, per esplorare le complesse relazioni tra genere e pratiche istituzionali. Il paradigma adottato potrebbe erroneamente apparire improntato sulle teorie della differenza sessuale, dal momento che questa ricerca ha posto il focus sul femminile come opposizione binaria al maschile strutturante dell'istituzione. In realtà questa scelta nasce dalla constatazione di un significativo vuoto scientifico e narrativo riguardante tali tematiche nel panorama accademico italiano e rende necessario sviluppare una strutturata riflessione relativa al *fare genere* all'interno delle istituzioni che producono sicurezza. L'intento originario di indagare specificamente le condizioni delle persone LGBTQIA+ all'interno dell'istituzione, si è scontrato con la limitata disponibilità di dati empirici rilevabili e con una letteratura scientifica nazionale pressoché inesistente sull'argomento. Pertanto, è stata così compiuta una scelta metodologica mirata a focalizzare l'attenzione sul genere femminile, non come adesione analitica implicita all'ordine binario, bensì in quanto categoria analitica preliminare che potrebbe consentire l'emersione di precise strutture di potere, disuguaglianze e forme di discriminazione sistemiche ancora inesplorate, seppure nel mero confronto tra femminilità e maschilità. Il ricercatore, dunque, si augura che, in questo ambito, possa esserci sempre maggiore ampliamento del corpus di ricerca e con il presente contributo suggerisce come ci sia un estremo bisogno di indagini più ampie, volte a decostruire criticamente i modelli simbolici ed organizzativi che perpetuano l'esclusione e l'emarginazione delle identità non conformi al paradigma dominante, ancora inesplorati. Attraverso questa prospettiva, i prossimi capitoli desiderano fornire gli strumenti necessari per una lettura che superi gli approcci riduzionisti ed eterocisnormativi, proponendo delle lenti capaci di intercettare e comprendere la complessa pluralità intersezionale delle esperienze e delle possibili costruzioni identitarie, all'interno di un'istituzione per costituzione rigida. La presente ricerca ambisce a fornire degli spunti di riflessione ed una prima base teorico-metodologica atti a suggerire futuri sviluppi scientifici più approfonditi, volti ad esplorare ulteriormente le interazioni tra identità sessuale e

istituzioni di sicurezza, contribuendo in questo modo ad un rigoroso dibattito scientifico più articolato ed inclusivo.

### *Introduzione*

L'argomento polizia all'interno dei contributi scientifici internazionali ma ancor più nazionali, si presenta come un oggetto di ricerca trascurato, quasi totalmente inesplorato, talvolta mal trattato. Il panorama peggiora se si prende in considerazione la polizia repubblicana dell'Italia democratica dal momento che i contributi maggiori arrivano dalla storiografia, in cui l'oggetto di studio resta la narrazione storica: una polizia esplorata nel suo passato e mai nella sua attualità. Pertanto, a Ferrarotti che alla fine degli anni '70 scrisse:

*“È ora che i sociologi distruggano l'invisibilità del poliziotto. Credo che possano farlo a vari livelli. Ci devono dire innanzitutto chi è il poliziotto: da dove viene, quanti anni ha, cosa pensa, cosa vuole, in quali condizioni vive e lavora, come si ammala, come viene ingannato dai manifesti che vediamo per le strade e nelle stazioni, come muore e per colpa di chi”*<sup>1</sup>, possiamo rispondere con verità che emergono dalle polizie di ieri, piuttosto che con chi sia veramente il poliziotto oggi; ancor meno con chi sia la poliziotta.

Berlière per descrivere gli studi sulla polizia francese prima del 1990 parla di “buco nero”<sup>2</sup>: la motivazione di questo vuoto, soprattutto riguardante le discipline sociali, si potrebbe erroneamente demandare esclusivamente alla chiusura istituzionale relativa alla trapiellazione all'esterno di informazioni interne, considerate “segrete” nella cultura di polizia e per questo inaccessibili. In realtà, se è vero che le amministrazioni sono restie alla possibilità di essere studiate, è vero anche che è presente nei confronti della tematica una particolare resistenza preconcepita che lascia trasparire un'opposizione quasi ideologica che conduce ad un disinteresse di ricerca reticente (Carrer, 2012). Entrambi i fattori contribuiscono (in special modo il primo: l'impossibilità di accedere a molte fonti non è un problema di poco conto) alla creazione di quest'oblio scientifico.

---

<sup>1</sup> Franco Ferrarotti, Come si fabbrica il poliziotto? in «Ordine Pubblico», a. XXV (1976), n. 10, p. 3.

<sup>2</sup> Jean-Marc Berlière, « Histoire de la police. Quelques réflexions sur l'historiographie française », *Criminocorpus* [En ligne], Histoire de la police, mis en ligne le 01 janvier 2008, consulté le 31 juillet 2025. URL: <http://journals.openedition.org/criminocorpus/73>; DOI: <https://doi.org/10.4000/criminocorpus.73>

Sintomatici del limitato spazio che questo settore di studi ha avuto in Italia, sono i contributi in merito alle polizie italiane: non facilmente reperibili o molto datati. Francesco Carrer ha scritto: *“Rigidi pregiudizi da parte di entrambi gli schieramenti rendevano difficili i rapporti e poco produttivi gli scambi reciproci. Anche il mondo cosiddetto scientifico, fra la paura dell’ignoto e la cultura post-sessantotto si adeguava di conseguenza. Se oggi si intrecciano danze intorno a prefetti e questori per offrire loro convenzioni, consulenze, master e progetti di ricerca, negli anni 80 chi s’interessava delle forze di polizia era guardato con sufficienza e sospetto<sup>3</sup>”*.

Si può dire che la resistenza da parte delle istituzioni di polizia diviene più forte se il tema da esplorare è legato in qualche modo alla sessualità, al genere e alle pratiche relazionali dei poliziotti o, peggio ancora, delle poliziotte. L’interesse di ricerca in merito viene guardato con sospetto dall’interno perché storicamente le polizie sono state protagoniste attive di repressione alla libertà sessuale della società e, pertanto, hanno sviluppato delle difese pregiudiziali all’interno della propria cultura (Labanca, Di Giorgio, 2015). La cultura di polizia, non propensa alla permeabilità esterna, ha comunque cercato di emanciparsi da una narrazione di violenza che la descrive come artefice di una repressione spietata; si è riorganizzata in pratiche e strutture interne più democratiche e civili<sup>4</sup> (Di Giorgio, 2017), schivando però il dialogo. Secondo Westley, infatti, i poliziotti tendono a percepire il pubblico in generale come ostile o poco comprensivo, sviluppando atteggiamenti di cinismo e sfiducia verso i cittadini e questa mentalità alimenta un forte spirito di corpo in cui gli agenti imparano presto a “fare quadrato” tra loro, proteggendosi reciprocamente dalle critiche o indagini esterne (1970) ed è qui che scaturirebbe la famosa solidarietà interna della polizia che andrebbe a sfociare in comportamenti omertosi (il cosiddetto *blue wall of silence*), i per cui un agente eviterebbe di testimoniare contro un collega anche a fronte di irregolarità (Inciardi, 1990). Numerosi studiosi hanno evidenziato, inoltre, la resistenza intrinseca al cambiamento propria della cultura poliziesca (Chan, 1996; Loftus, 2010), sottolineando come essa si fondi sulla riproduzione continua di valori e pratiche consolidate piuttosto che su un’apertura all’innovazione o alla diversità (Reiner, 2010). La mancata comunicazione ha così favorito la consolidazione delle dicotomie preesistenti, restituendo un messaggio di

---

<sup>3</sup> Francesco Carrer, *La Polizia dello Stato dall’Unità ad oggi*, in Id (a cura di), *La Polizia di Stato a trent’anni dalla legge di riforma*, Milano, Franco Angeli, 2014, pp. 25-26.

<sup>4</sup> Come è avvenuto attraverso la legge del 1° aprile 1981, n. 121 - Nuovo ordinamento dell’Amministrazione della pubblica sicurezza.

immobilità e di non evoluzione. Tra l'altro, la mancanza di dialogo con la società civile e le mancate risposte alle sue istanze hanno radicato anche all'interno della polizia stessa una cultura resistente alle trasformazioni sociali e, perciò, anche poco responsiva alle pratiche rieducative, indotte attraverso protocolli formativi interni. Chan (1996) definisce questa struttura come una vera e propria "*occupational culture*", che si trasmette per mezzo della socializzazione professionale (tramite formazione, esperienza sul campo e imitazione dei colleghi senior).

In Italia, la vicinanza di una determinata politica di destra alle istanze di polizia, ha contribuito alla creazione di un immaginario conservatore per i poliziotti che si sentivano visti e rappresentati soltanto da alcune voci che hanno finito per interiorizzare. Il rapporto tra politica e polizia è progressivamente cambiato poiché sono cambiate le istituzioni poliziesche, gli attori politici ed il Paese: la Pubblica Sicurezza è stata riformata a partire dal 1981, come approfondiremo nei prossimi capitoli, il partito che ha presidiato il Ministero dell'Interno dal 1947 al 1993, ovvero la Democrazia Cristiana, non esiste più da trent'anni ed in questo lasso di tempo la società ha conosciuto trasformazioni profonde (Di Giorgio, 2024). Le destre, di contro, continuano come e più che in passato a cavalcare politiche di legge e ordine, su cui basano più della metà dei loro programmi politici.

Storicamente la polizia è stata lo strumento attraverso il quale i comportamenti definiti devianti potevano essere ricondotti all'interno di binari tradizionalisti considerati socialmente accettabili ed è attraverso questi comportamenti che gli uomini di polizia hanno imparato la repressione identitaria come pratica securitaria. Inoltre, tale trasmissione non avviene solo attraverso regole formali ma si alimenta anche e soprattutto tramite sistemi informali di comunicazione e modellamento comportamentale che tendono a rafforzare la coesione interna ma anche l'omogeneità culturale (Reiner, 2010). Le polizie così - più che costituire, nell'immaginario collettivo delle persone marginalizzate, un organismo di produzione di sicurezza - hanno acquisito l'identità formale dell'antagonista e sono divenute l'oggetto simbolico verso cui rivolgere la rabbia sociale dei soggetti vittime di quella violenza istituzionalizzata e repressiva che mirava all'ordine sociale collettivo ed immateriale, attraverso il controllo individuale dei corpi fisici.

Adottando un approccio funzionalista, nella società postindustriale, le polizie propendono ad essere istituzioni sempre meno utilizzate o utili al predominio del potere politico sulla società e si caratterizzano sempre più per una costruzione di potere partecipato socialmente dalla maggioranza dei cittadini

(Palidda, 2000). Il lavoro di polizia così non è più unicamente uno strumento essenziale a quella minoranza di persone che hanno sempre costituito la classe dominante per affermare il proprio potere o il controllo dello stato sulla sua popolazione trattata come inferiore, nemica, ostile. Le polizie appaiono sempre più come la forza che rappresenta e garantisce *“il potere sociale dei cittadini nei confronti dei non-cittadini, cioè della società nei confronti di chi ne è escluso”* (Palidda, 2000, pp.10).

Questa trasformazione, che potrebbe non sembrare radicale, incarna invece una rilevanza notevole modificando la legittimazione della polizia, le sue dinamiche, i suoi legami e collegamenti, la portata del suo potere e le sue caratteristiche, i suoi servizi in termini qualitativi e il suo peso nella governabilità. Mutazioni che trovano le loro origini sia all'interno del corpo che adatta i suoi caratteri tradizionali alle trasformazioni sociali, sia all'esterno dell'Amministrazione, attraverso evoluzioni che non si traducono necessariamente in essa ma che hanno la capacità di ripartirsi tra diversi attori sociali che partecipano attivamente al potere di polizia in un senso più ampio ovvero ad una gestione della sicurezza che non viene più demandata ai poteri repressivi tradizionali in esclusiva: media, “imprenditori della sicurezza”, magistratura, enti locali, società di assicurazione, esperti in innovazioni tecnologiche e così via, sembrano assumere, al pari delle polizie, un ruolo nel nuovo disciplinamento sociale. I “civili” acquisiscono competenze solitamente attribuite alle polizie, e queste, di conseguenza, possono diventare attori sempre più integrati nella società dei cittadini cioè degli inclusi (Palidda, 2000).

Nonostante in Italia, come s'è detto, le polizie siano sempre state un oggetto quasi totalmente ignorato dalle scienze politiche e sociali, attualmente, la narrazione delle Forze dell'Ordine, connotata da un *bias* mascolino, all'interno del quale hanno valore competenza, competizione, autoritarismo ed abilità direttive (Pietrantoni et al., 2003), continua ad esistere nell'immaginario collettivo. Nei fatti, al racconto sensazionalistico dei rischi in Polizia si contrappone una concisa letteratura empirica attestante piuttosto frizioni sociali e lavorative in senso burocratico e nei rapporti con l'Amministrazione (Storch, Panzarella, 1996). Pertanto, gli *stressor* legati all'aspetto organizzativo del lavoro sarebbero maggiori rispetto a quelli legati alle mansioni lavorative sul campo (Alexander et al., 1993) e tra quelli legati al contesto del lavoro, ritroviamo non solo i turni, il sostegno emotivo inadeguato, le norme sull'espressione emotiva ma anche il “clima di genere” (Pietrantoni et al., 2003), una dimensione in Italia questa ad oggi non sufficientemente esplorata, da Pietrantoni solo accennata e non restituita nella sua peculiare profondità. È stato evidenziato che nella

distribuzione dei compiti è alle donne che vengono affidate sovente questioni concernenti abusi, violenze, prostituzione (Pietrantonio et al., 2003) - come avveniva per legge prima della 121/81 con il Corpo di Polizia Femminile nato nel 1959, specificamente adibito a queste mansioni (più avanti meglio illustrato)- sottolineando così un “*ordine di genere*” come ambito organizzato di pratiche umane e relazioni sociali che danno forma ai concetti di maschilità e femminilità (Connell, 1995). Il sessismo può manifestarsi in forme esplicite o implicite di svalutazione (Bochicchio et al., 2019) e tali condotte sistematiche e intrinseche ipotizzano un clima organizzativo sessista in un determinato *workplace* (Bergman, Hallberg, 2002). La Polizia di Stato è un corpo civile dal 1981 e pertanto non più sintetizzabile come un’organizzazione militare *tout court*; definirla “istituzione totale” quindi (Goffman, 1968) sarebbe fattivamente anacronistico poiché, pur mantenendo una struttura gerarchica, proclama e contempla tutti i valori democratici della nostra società. Attualmente, le forze dell’ordine rappresentano una “terra di mezzo”: istituzioni che mantengono il frame militare gerarchico ma che a tutti gli effetti si (rap)presentano nella loro natura civile. La possibilità di erigere una pratica sociale di cittadinanza di genere varia a seconda di come una cultura organizzativa costruisce l’idea di giustizia nei rapporti fra i sessi e quindi si rapporta all’insieme di norme giuridiche che si propongono di garantire/imporre le pari opportunità per tradurle in politiche del personale, da una parte, e in cultura organizzativa, dall’altra. Ciò significa che è possibile individuare una pluralità di concezioni di cittadinanza legate ai modi “situati” in cui all’interno delle singole organizzazioni “si fa genere” (Gherardi, Poggio, 2003, p. 6).

Pertanto, in conclusione, dal momento che il rapporto tra i sessi è un principio ordinativo fondamentale all’interno dei processi sociali e si configura, più precisamente, come struttura sociale di genere (Saraceno, Naldini, 2001, pp. 79; Scott, 1986), attraverso la quale vengono apprese norme e valori (Ruspini, 2003, pp. 63-72) relativi al «*complesso processo di costruzione sociale e simbolica dell’appartenenza e dei rapporti di sesso, che costituisce una vera e propria struttura sociale*», è evidente che una salda struttura binaria fornisca dei pilastri forti su cui fondare una disciplina rigida e insindacabile come quella di polizia.

## Capitolo I - Stato dell'arte e definizione del problema

### I.1 - Tra bandiere e manganelli: breve ricostruzione storica internazionale e nazionale delle identità *queer* al di là e al di qua della polizia

Quando si immaginano simbolicamente le pratiche repressive messe in atto dalle polizie, ciò che prende forma concretamente nell'immaginario collettivo sono "i manganelli"<sup>5</sup>, le cariche, gli scontri nelle piazze, la violenza fisica. L'oppressione delle identità queer viene narrata e ricordata come una retata, un rastrellamento di corpi attraverso la violenza materiale del corpo di polizia - vedasi il valore simbolico della rivolta di Stonewall per la comunità<sup>6</sup> queer. In realtà, la storia internazionale e nazionale comunica una repressione dei comportamenti devianti<sup>7</sup> - e normativamente criminalizzati - legati alla sfera sessuale quali l'omosessualità, il lesbismo, la transessualità perpetrati dal silente

---

<sup>5</sup> La differenza tra *manganello* e *sfollagente* è stata discussa sia in ambito operativo che in alcuni contesti sindacali e scientifici, specialmente all'interno delle analisi sui repertori d'intervento e sull'uso della forza da parte delle forze dell'ordine. *Manganello* è un termine più generico e colloquiale, spesso usato nel linguaggio comune e nella stampa, fa riferimento a qualsiasi strumento corto, rigido o semirigido utilizzato dalle forze dell'ordine per la difesa personale o il contenimento fisico.

*Sfollagente*, invece, è un termine tecnico più specifico, indicato nei regolamenti ufficiali delle forze di polizia italiane (in particolare nella Polizia di Stato). Nella normativa italiana è classificato come *strumento di difesa* in dotazione agli operatori per la gestione dell'ordine pubblico. In quest'ottica, lo sfollagente, viene associato a un'azione legittima e contenuta mentre il manganello evoca un immaginario più brutale, pre-normativo, e legato alla repressione indiscriminata.

<sup>6</sup> All'interno di questo lavoro il termine "comunità", a differenza del termine "popolazione", sarà utilizzato per descrivere quella parte di popolazione LGBTQIA+ che oltre ad avere orientamento sessuale o identità di genere non eterocisessuale, possiede anche un'attiva coscienza sociale e politica in merito ai diritti legati all'identità sessuale.

<sup>7</sup> Il termine viene utilizzato secondo la *labelling theory* (Becker, 1963): "La devianza non è una qualità dell'atto compiuto dalla persona ma piuttosto una conseguenza dell'applicazione, da parte degli altri, di regole e sanzioni a un "trasgressore". Il deviante è colui al quale è stata applicata con successo tale etichetta; il comportamento deviante è il comportamento che le persone etichettano come tale."

lavoro amministrativo-burocratico prima che dai servizi di ordine pubblico<sup>8</sup>. La purificazione di coloro che mostravano atteggiamenti non eteronormati, passava per gli scontri fisici ma ancora prima per i tavoli della giustizia e della politica, attraverso il lavoro indisturbato degli operatori che risiedevano negli uffici di polizia: vestiti in abiti civili, magari, senza alcuna arma tra le mani. Non una violenza esplicita come quella corporea, ma simbolicamente pervasiva, come ci suggerisce Milletti (2007), con le “indicibili colpe” delle donne lesbiche trattate per “via amministrativa”. Comportamenti evidentemente indicibili, poichè spesso neppure nominati esplicitamente nelle carte ufficiali. È culturalmente noto come la Polizia fascista conducesse retate in luoghi di ritrovo per la comunità *queer* (all’epoca, non concettualizzata in questo modo, *N.d.A.*), con arresti sommari, percosse, perquisizioni e confisca di beni, e imponesse misure come diffida, sorveglianza speciale ed ammonizione (Goretti, Giartosio 2022). Pertanto, i corpi di polizia sono sempre stati percepiti come impegnati a difendere i governi più che a produrre sicurezza per i cittadini (Di Giorgio, 2024).

Dalla riunificazione d’Italia (caratterizzata da una scarsa legittimità e legittimazione della classe politica) al periodo fascista, il rapporto tra polizia e governo è stato di controllo del secondo verso la prima. Questo controllo è stato poi perfezionato con la dittatura del Ventennio ed anche dopo la Seconda guerra mondiale il peso della guerra fredda condusse la Democrazia Cristiana - in funzione anticomunista - ad esercitare una sorveglianza stretta sull’ apparato sicurezza. Nonostante la creazione di un nuovo assetto costituzionale, l’inedito stato democratico non operò una reale riforma ricostitutiva delle polizie ereditate dal regime e così, fino agli anni Ottanta, le istituzioni poliziesche sono state utilizzate in modo distorto ed arbitrario dal controllo politico (Di Giorgio, 2024). Pertanto, si tende a ritrovare le ragioni delle azioni degli agenti di polizia nella loro cultura organizzativa (*police culture*) ovvero in quell’insieme di norme,

---

<sup>8</sup> Nel dibattito dottrinale, alcune letture distinguono tra “ordine pubblico” – inteso come condizione oggettiva di convivenza civile – e “sicurezza pubblica”, riferita alla protezione soggettiva delle persone e dei beni. Tuttavia, secondo l’orientamento prevalente in dottrina e giurisprudenza (Corte cost., sent. n. 115/2011), i due concetti vanno considerati unitariamente, in quanto entrambi funzionali alla tutela della tranquillità sociale. Tale nozione, tuttavia, è oggi oggetto di continue riformulazioni: l’emergere di nuove istanze (come la sicurezza urbana e integrata), il ruolo crescente degli enti locali e l’affermazione di modelli di prossimità impongono un costante aggiornamento interpretativo, volto a bilanciare efficienza e garanzie, autorità e diritti fondamentali, nella prospettiva di una convivenza democratica che non sacrifichi le libertà.

valori e comportamenti condivisi che caratterizzano l'identità collettiva delle forze dell'ordine (Paoline, 2003), come la solidarietà interna, il sospetto verso l'esterno, l'autoritarismo ed un cinismo diffuso. Questo tipo di cultura organizzativa è stato descritto come maschilista, eteronormativo e gerarchicamente strutturato, premiando quei comportamenti associati a valori maschili tradizionali come l'aggressività, il distacco emotivo, la forza fisica e l'eterosessualità (Martin, 1990). Il sociologo Egon Bittner è stato uno dei primi a teorizzare una differenziazione emblematica per l'analisi delle pratiche di polizia: nel suo saggio *"The police on skid-row: a study of peace keeping"* (1967) in *"The American Sociologist"*, distinse due aspetti fondamentali del lavoro di polizia – la *law enforcement* (l'applicazione della legge tramite la forza repressiva formale dei reati) e il *peace-keeping* (il mantenimento della "pace" e dell'ordine attraverso un tipo di interventi informali). Egli osservò che gran parte dell'attività quotidiana degli operatori di polizia, rientra in questa seconda sfera ovvero questi ultimi risolvono litigi domestici, allontanano individui molesti, aiutano persone in difficoltà, prevengono *escalation* di conflitti, senza ricorrere necessariamente ad una denuncia o all'applicazione formale della legge. Queste procedure "informali" non hanno una chiara determinazione legale e, soprattutto, non sono sottoposte a supervisione esterna, o almeno, non immediata (ad esempio dell'autorità giudiziaria). In altre parole, quando la polizia interviene ma non si arriva ad una concretizzazione formale dell'applicazione della legge, l'azione degli agenti sfugge al "controllo delle corti" e si colloca in una zona grigia in cui conta soprattutto il giudizio operativo del singolo poliziotto sul campo. Bittner, già all'epoca, notava che i manuali ufficiali di polizia e le normative forniscono indicazioni molto generiche o scarse su come gestire queste situazioni atipiche, lasciando di fatto ampio spazio a quello che viene considerato buon senso, alla capacità risolutiva e all'esperienza pratica dell'operatore. Al contempo, la sociologia della polizia ha evidenziato come le decisioni discrezionali possano talvolta riflettere *bias*: lo stesso Bittner osservò che gli agenti tendono ad applicare "procedure speciali" nei confronti di certe categorie di persone ritenute "problematiche", mostrando - ad esempio - maggiore tolleranza verso alcuni e maggiore severità verso altri, a seconda di chi siano i soggetti coinvolti (1967). In particolare, notò che gruppi come minorenni, persone con disturbi mentali, vagabondi, *outsider* sociali o appartenenti a contesti marginali (come i residenti di quartieri poveri o etnicamente segregati), venivano non solo controllati, fermati e arrestati più frequentemente degli altri ma percepiti dalla polizia proprio come fonti di problemi speciali: "vengono percepite dalla polizia come produttori

di uno speciale problema e che come tali necessitano di una continua attenzione e dell'uso di procedure speciali” (Bittner, 1967, p. 704). Questa osservazione, che si collega al tema critico dell'uso della discrezionalità che può portare a disparità di trattamento, è un argomento approfondito da molti studi (per la maggior parte statunitensi), alcuni anche recenti, soprattutto in relazione a questioni di razza e classe sociale nelle attività di pattugliamento (Banton, 1964; Skolnick, 1966; Piliavin & Briar, 1964; Black & Reiss, 1970; Davidson, Smith & Visser, 1984; Bowling & Phillips, 2007; Epp, Maynard-Moody & Haider-Markel, 2014; Pierson et al., 2020).

Eppure, l'interiorizzazione sistemica di questa cultura da parte dei lavoratori di polizia potrebbe giustificare i comportamenti degli agenti che non sono normati per legge (altrimenti, si assumerebbe per assurdo che i poliziotti non diventano tali attraverso l'addestramento ma verrebbero reclutati per un'attitudine innata) e questi comportamenti potrebbero essere agiti in quello spazio di discrezionalità operativa che non può essere controllata; ma per quanto riguarda la repressione legalmente operata attraverso “le carte” e, pertanto, normata, questa trova le sue radici in una cultura esterna agli ambienti di polizia che arriva dalla politica e dal suo potere legislativo, storicamente utilizzato per gestire le uniformi nel controllo peculiare della società.

È importante per questo guardare alla polizia anche come strumento e non meramente come agente di repressione e quando si parla di “polizia repressiva”, più che fare riferimento alla sua cultura, sarebbe auspicabile riflettere su come le polizie sono state e vengono utilizzate da chi detiene il potere. Fino a quando la classe politica tratterà le questioni sociali come un mero problema di ordine pubblico, sarà difficile intravedere miglioramenti. Se chi detiene il potere continua ad utilizzare le polizie come strumento “di scrematura” e come filtro sociale nei confronti di una parte della società, vi sarà sempre spazio fecondo allo sviluppo di una cultura interna autoritaria e, pertanto, violenta.

Questa premessa diviene necessaria dal momento che questo lavoro intende esplorare criticamente la cultura di genere presente nel corpo italiano della Polizia di Stato, tenendo conto di tutte quelle variabili esogene e non soltanto endogene che hanno determinato e determinano alcuni fenomeni interni. Nonostante ciò, sarebbe impossibile e probabilmente non necessario in questa sede, ricostruire tutta la storia della Polizia di Stato. Nei capitoli successivi si cercherà piuttosto di delineare la storia delle donne all'interno dell'istituzione

attraverso momenti storicamente salienti. È però importante sottolineare - prima di illustrare in questo capitolo una breve ricostruzione della repressione di genere passata per lavoro di polizia - che tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Ottanta, la Polizia italiana fu investita da un profondo processo di trasformazione, promosso da un articolato movimento interno di matrice democratica. In quel lungo decennio di mobilitazioni, che si estese dal 1969 al 1981, emersero con forza due concetti democraticamente fondanti: smilitarizzazione e diritti sindacali. Furono proprio queste rivendicazioni a segnare l'orizzonte politico e culturale dei poliziotti che presero parte attivamente alla lotta per una riforma strutturale del Corpo.

La spinta al cambiamento ebbe origine nel secondo dopoguerra attraverso una critica radicale all'organizzazione e alle modalità di gestione dell'apparato di sicurezza. A partire da queste dimensioni, un gruppo sempre più numeroso di agenti contribuì a generare un dibattito pubblico che, progressivamente, coinvolse i sindacati, i partiti politici e settori significativi della società civile. In questo contesto, è clandestinamente che nacque il movimento per la smilitarizzazione grazie ad alcuni gruppi composti da poche decine di "carbonari" - così si autodefinirono i poliziotti del movimento (Di Giorgio, 2016). In breve tempo, nonostante la dura "repressione dall'alto" della politica, operata dai vertici del Viminale e da alti funzionari di Pubblica Sicurezza, grazie alla sentita attività dei primi militanti, le adesioni crebbero vertiginosamente sino alla costituzione, avvenuta a fine del 1974, di comitati di coordinamento che portarono il movimento fuori dalla clandestinità. Creando saldi legami con la Federazione unitaria Cgil-Cisl-Uil, i poliziotti democratici si dotarono di una piattaforma rivendicativa più stabile: dopo anni di battaglie (con l'appoggio di alcuni partiti politici e di una parte della società civile), nel 1981 si giunse alla smilitarizzazione, alla riforma e al riconoscimento del sindacato attraverso la legge 121/81 (Di Giorgio, 2016). È in questo contesto che il Corpo di Guardie di Pubblica Sicurezza assunse il nome di Polizia di Stato che, come corpo civile e non più militare, prevedeva l'accesso delle donne al pari degli uomini.

È essenziale ribadire che questo fermento fu reso possibile anche da un parziale superamento della storica frattura che, fino ad allora, aveva separato rigidamente la polizia dal tessuto sociale di riferimento. La battaglia per "un altro genere di polizia" assunse così non solo un carattere interno all'istituzione ma profondamente politico e collettivo. Questo potrebbe far riflettere sul come

ancora oggi sia necessaria una coscienza collettiva strutturata oltre le dicotomie, abbandonando la visione della polizia come qualcosa “al di là” della società civile e iniziando ad assumerla simbolicamente come “al di qua” delle istanze democratiche, per cambiare quella cultura interna ancora resistente alle trasformazioni di genere, ormai già consolidate all’interno della società stessa.

In Italia, la contrapposizione tra polizia e persone LGBTQIA+ trova le sue ragioni sociali negli storici scontri avvenuti nel tempo per reprimere la libertà sessuale e confermare l’ordine sociale profondamente istituzionalizzato nel binarismo. Per capire meglio la formazione di questa memoria storica, Dario Petrosino (2021) ne *“Il flagello sociale. La tratta delle bianche e la repressione dell’omosessualità nel corso del Novecento (1904-1982)”* ci restituisce una narrazione cronologica di ottant’anni, per cui la repressione dell’omosessualità, ad oggi, non può essere interpretabile come un fenomeno episodico o confinato entro i limiti di singoli ordinamenti nazionali: essa si colloca piuttosto all’interno di un complesso sistema di controllo sovranazionale della morale pubblica, promosso attraverso convenzioni internazionali e strutture operative. Il dispositivo repressivo si è articolato e si articola lungo un continuum temporale che affonda le sue radici alla fine dell’Ottocento, per svilupparsi in modo sistematico nel periodo interbellico, proseguire nella sua più forte operativizzazione sotto il nazismo ed il fascismo fino a conoscere una riformulazione democratica nell’Europa del Secondo dopoguerra. Come osserva Petrosino, si è sedimentato nel tempo un nesso ideologico tra prostituzione e omosessualità, un legame che non resta confinato a livello discorsivo ma che si traduce in dispositivi normativi e operativi concreti, già attivi nelle prime convenzioni sulla cosiddetta “tratta delle bianche”. Quest’ultima espressione – ormai desueta e carica di una visione etnocentrica – designava il fenomeno del reclutamento e del trasferimento, spesso forzato o ingannevole, di donne europee verso paesi esteri dove venivano inserite nei circuiti della prostituzione, in condizioni di sfruttamento. L’analisi delle fonti dimostra come queste iniziative normative non si limitassero ad intervenire sulla tratta in sé ma si inserissero in un più ampio sforzo di regolazione delle condotte sessuali considerate “devianti”, omosessualità inclusa, accostata simbolicamente alla prostituzione e trattata alla stregua di una minaccia sociale da debellare. Queste iniziative normative formalmente finalizzate alla protezione e alla tutela delle donne e dei minori dallo sfruttamento sessuale, si trasformano rapidamente invece in strumenti repressivi del controllo sessuale e pertanto sociale, attraverso i quali la sessualità non

eteronormativa viene dapprima implicitamente e poi esplicitamente assimilata a una devianza criminalizzata.

Di fatti, già dalla fine dell'Ottocento, parallelamente alla tratta delle donne:

- si sviluppò un allarme per la “prostituzione minorile di carattere omosessuale”, emblematico il cosiddetto “scandalo Krupp” del 1902 a Capri che coinvolse membri dell'aristocrazia tedesca;
- la *Brigade Mondaine*, in Francia, fu incaricata non solo di controllare la prostituzione femminile ma anche quella omosessuale, sia maschile che femminile, minorile o adulta;
- nel 1903, al convegno contro la prostituzione svoltosi a Parigi, la stampa sottolineava che si sarebbe discusso delle misure contro la prostituzione “dell'uno e dell'altro sesso”, includendo quindi le pratiche omosessuali.

Nel dopoguerra, con la Convenzione delle Nazioni Unite del 1949 per la soppressione del traffico di persone e dello sfruttamento della prostituzione altrui, formalmente orientata alla tutela dei diritti umani, viene attuata una politica di schedatura, identificazione e sorveglianza che, nei fatti, non si limita a colpire le reti criminali ma investe interi gruppi sociali, tra cui omosessuali, stranieri, oppositori politici ed ebrei. Così, tra la fine degli anni Cinquanta e l'inizio dei Sessanta, in Italia e in Francia, ad esempio, pur in assenza di una norma penale esplicita come quella tedesca o britannica, si assiste ad un adeguamento legislativo in linea con le convenzioni internazionali, che si concretizza in provvedimenti amministrativi di polizia, circolari riservate e tentativi di criminalizzazione della condotta omosessuale. In questo processo, il ruolo dell'Interpol emerge come snodo cruciale a partire dal 1924: la Commissione Internazionale di Polizia Criminale (CIPC) - divenuta poi Interpol - assume la funzione di raccordo operativo tra le decisioni delle grandi organizzazioni sovranazionali e le polizie dei singoli stati membri. È in questo modo che le operazioni di identificazione, schedatura e repressione degli omosessuali non sono esclusivamente il prodotto di dinamiche nazionali ma si vanno ad inserire all'interno di una rete coordinata di dispositivi di sicurezza che agiscono a livello transnazionale, talvolta con modalità non formalizzate in provvedimenti legislativi quanto piuttosto affidate all'ambito dell'ordine pubblico e della sicurezza interna. Così, tra il 1952 e il 1967, in Italia si arrivano a contare oltre 23.000 provvedimenti di polizia nei confronti di omosessuali maschi, un dato che

testimonia la portata sistemica del fenomeno (Petrosino, 2021). Successivamente, nel contesto della Guerra Fredda, la repressione dell'omosessualità assume una nuova funzione ideologica: negli Stati Uniti, tra gli anni Quaranta e Cinquanta e quindi nel *clou* del periodo maccartista, si afferma la cosiddetta “*Lavender Scare*”<sup>9</sup> ovvero la convinzione che gli omosessuali costituiscano una minaccia per la sicurezza nazionale, in quanto considerati ricattabili e quindi potenzialmente vulnerabili all'influenza sovietica. Per tale motivo, venne attuata una vera e propria campagna di persecuzione sistematica delle persone omosessuali parallelamente alla più nota *Red Scare*, caccia ai comunisti. Questo clima si tradusse in rimozioni massive dai ruoli pubblici<sup>10</sup> e si estese, tramite il coordinamento NATO, anche agli Stati europei. L'Italia nel 1952 promulga una circolare riservata sulla “repressione dell'omosessualità”<sup>11</sup>, in coincidenza con l'accordo sul personale civile delle basi NATO, il cui articolo 8 prevedeva la possibilità di licenziamento per condotta morale: collocando la questione sessuale in un quadro di sorveglianza globale, il legame tra morale pubblica e sicurezza geopolitica viene rafforzato (Petrosino, 2021). Nel contesto italiano, il processo di regolamentazione e controllo delle condotte ritenute devianti, trova una tappa cruciale nella promulgazione della Legge Merlin nel 1958, provvedimento che segnò la chiusura definitiva delle case di tolleranza e che intendeva sanare un ritardo normativo ormai evidente rispetto agli altri ordinamenti europei. Tuttavia, a dispetto del suo intento formalmente emancipatorio, la legge fu subito seguita da una circolare riservata del Ministero dell'Interno, che ne inaugurava un'applicazione repressiva su scala nazionale. Tale circolare, redatta nello stesso anno, segnalava l'emergere di “fenomeni connessi all'attuazione della Legge Merlin” e fungeva da strumento operativo per le forze dell'ordine, chiamate a esercitare una vigilanza capillare non soltanto nei confronti delle donne dedite alla prostituzione ma anche verso individui omosessuali e nei luoghi a loro abitualmente associati. In questo dispositivo normativo e poliziesco, l'omosessualità veniva assimilata senza riserve alla

---

<sup>9</sup> Il termine “*lavender*” (lavanda) è un riferimento velato e dispregiativo all'omosessualità che in quel periodo veniva associata a questo colore.

<sup>10</sup> È stata considerata come una vera e propria epurazione dei dipendenti pubblici sospettati di essere omosessuali, soprattutto nei dipartimenti governativi e nelle forze armate (Johnson, 2004).

<sup>11</sup> Ministero dell'Interno, Dipartimento generale della pubblica sicurezza, circolare n.10.41397/13000.7 del 7 settembre 1952. Oggetto: Omosessualità - repressione.

prostituzione maschile, secondo una logica che cancellava ogni distinzione tra orientamento sessuale e commercializzazione del corpo, ricollocando entrambi nel dominio della devianza morale da contenere. Si trattava, in sostanza, di una rappresentazione moralistica e patologizzante dell'identità sessuale - prima ancora che dell'orientamento - che si rifletteva in pratiche di sorveglianza sistematica e nell'adozione di misure amministrative afflittive. Parallelamente, si faceva ricorso in maniera estensiva alla Legge n. 1423 del 1956, nata per contrastare la criminalità mafiosa ma ben presto impiegata per disciplinare quelle soggettività ritenute socialmente pericolose, tra cui appunto omosessuali e prostitute. Grazie all'utilizzo di tale legge, che istituiva il cosiddetto domicilio coatto, forma aggiornata del confino fascista, si riuscivano a segregare individui "non redimibili" attraverso strumenti meno invasivi come l'ammonizione o il foglio di via. La permanenza coatta in piccoli centri abitati, spesso isolati e lontani dai grandi snodi urbani, veniva disposta per un arco temporale triennale, in ossequio ad una gradualità sanzionatoria che però tradiva l'intento non tanto di riabilitare, quanto di espellere simbolicamente dalla collettività i corpi eccedenti. Dal 1965 in poi, il dispositivo repressivo assunse anche una veste amministrativa più ordinata e impersonale: analogamente a quanto già previsto per altri reati, fu predisposto un modulo ministeriale standardizzato in cui comparivano voci specifiche dedicate alla rilevazione della quantità di "omosessuali" e "prostitute". In tal modo, la persecuzione burocratica di soggetti non conformi si tramutava in prassi codificata, dando corpo a un'ossessione classificatoria che ben rifletteva la volontà dello Stato di normare il desiderabile e silenziare l'abietto (Petrosino, 2014). È interessante per la comprensione della contraddizione repressiva sottolineare, in questo momento, seppure sarà meglio approfondito nei prossimi capitoli, il fatto che il Corpo di Polizia Femminile nasca proprio in questo contesto, nel 1959, a seguito dell'emanazione della Legge Merlin che prevedeva la sostituzione della polizia di buon costume con un corpo femminile dedicato alla tutela delle prostitute, delle donne in difficoltà e dei minorenni (Tambor, 2022), richiedendo che le donne fossero assunte come agenti di polizia e addestrate nel raggiungere le prostitute collegandole alla riqualificazione e programmi riabilitativi. Paradossalmente, *"le poliziotte della Polizia Femminile hanno vinto il diritto all'uniforme, alla pistola di servizio e al potere giudiziario della PS ma la loro attività era diretta al controllo sociale e sessuale di altre donne"* (Tambor, 2022). Nel 1961, *"i registri mostrano che, oltre ai loro doveri di visite domiciliari e scolastiche per accertare la sicurezza dei minori; le ronde, i fermi e gli arresti effettuati dalla Polizia femminile*

*riguardavano prevalentemente prostitute, e in parte anche omosessuali e transessuali, che venivano poi sottoposte a schedatura, sorveglianza e arresti domiciliari. Questo era un paradosso in cui le donne, considerate le più adatte al lavoro sociale delle forze dell'ordine, avevano il compito di cercare e sradicare gli aspetti della società considerati più devianti, osceni e inappropriati per le donne” (idem, p. 180, traduzione dell'autore).*

Ad ogni modo, nel corso degli anni Sessanta, questo modello repressivo comincia a mostrare le prime crepe. Paradossalmente, proprio le politiche di schedatura, epurazione e controllo, nel loro estendersi e radicalizzarsi, pongono le condizioni per la nascita di una soggettività politica omosessuale, consapevole e mobilitata. L'esempio emblematico è rappresentato dalla rivolta di Stonewall (1969), che segna l'inizio del movimento LGBT+ statunitense, anticipato da rivendicazioni legali e sociali nate proprio in risposta alle discriminazioni sistemiche. In Italia, sebbene la mobilitazione avvenga con qualche anno di ritardo, la sorveglianza sugli omosessuali muta gradualmente, passando da una repressione poliziesca a una sorveglianza politica, come dimostrato dal fatto che, dopo il 1969, alcune informative vengono inoltrate agli Uffici Affari Riservati del Ministero dell'Interno, preposti alla sorveglianza dell'eversione e dei movimenti politici. Tuttavia, come dimostrano i dati raccolti, il numero di provvedimenti adottati nel Secondo dopoguerra – e nel periodo fascista – è tale da far supporre l'esistenza di una rete repressiva molto più estesa di quanto fino ad ora documentato. Solo tra la fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta si giunge ad una parziale dissoluzione dell'apparato repressivo, con la progressiva rimozione delle voci legate al “buon costume” dalle statistiche di polizia in Italia e l'abrogazione della schedatura degli omosessuali in Francia, come promesso da François Mitterrand in campagna elettorale. Non è un caso che proprio in questo periodo storico la Polizia di Stato si stava riformando in corpo civile, abbandonando l'assetto militare e introducendo l'assunzione di personale femminile al pari di quello maschile. Il caso italiano, inserito nel più ampio quadro europeo e transatlantico, conferma dunque che la questione dell'omosessualità, lungi dall'essere una faccenda puramente “morale”, è stata per decenni un dispositivo politico di classificazione, esclusione e disciplinamento sociale, attuato tramite strumenti giuridici, amministrativi e securitari profondamente intrecciati con i meccanismi della governance internazionale (Petrosino, 2021).

Le agenzie di socializzazione come i media hanno contribuito alla narrazione dicotomica comunità “LGBT+ vs polizia” e proprio da questo stesso periodo, gli anni ‘80, arriva un esempio dalla scelta del titolo che il 4 luglio 1980 compariva su “Il Corriere della Sera”: “Uno show transessuale in piscina con fuori programma della polizia”<sup>12</sup>. Era - secondo la maggioranza delle fonti secondarie - l’estate del 1979 (nonostante l’articolo sull’accaduto sia stato pubblicato l’anno successivo) quando a Milano, alla piscina comunale dell’Idroscalo, numerose donne transgender capitanate da Pina Bonanno - futura presidentessa e fondatrice del MiT (Movimento Identità Trans) - misero in scena una protesta sfrontata e ribelle: togliendosi il reggiseno e rimanendo con i seni al vento dichiaravano: “*se la nostra identità femminile non è riconosciuta, noi indossiamo il costume da uomo*”, come si legge sull’articolo. Le protagoniste della protesta mantennero il presidio per circa un’ora, poi finirono tutte in commissariato, denunciate a piede libero per oltraggio alla pubblica decenza. Il confronto con la repressione poliziesca faceva parte della quotidianità di molte donne trans all’epoca e la battaglia per il riconoscimento di un *iter* legale che consentisse l’accesso ai trattamenti e la rettifica anagrafica del sesso era un’urgenza dettata anche dal bisogno di difendersi dalla violenza. In Italia, in origine, le persone trans che animavano il movimento erano tutte donne e la maggior parte di loro attraversava in maniera più o meno costante il lavoro di prostituzione. Multe, diffide, sorveglianza speciale, confino, sequestro del passaporto, della patente, il tutto condito da fermi e carcerazioni, facevano parte dello strumentario repressivo con cui si cercava di governare la presenza nello spazio pubblico delle donne trans. L’infrazione più spesso contestata era quella di «mascheramento» (art. 85 c.p.); successivamente, si poteva diventare «delinquenti abituali» (art. 1 c.p.). Difficile trovare un lavoro che non fosse quello sessuale, complicato affittare un alloggio, impossibile fruire di trattamenti di affermazione dell’identità di genere. Tra l’altro, è proprio in questo periodo che verrà approvata la legge 164/1982: «Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso» (ancora oggi vigente, seppur considerata ormai vetusta dalla maggior parte dell’attivismo trans italiano) si componeva di soli 7 articoli, abbastanza scarni da consentire interpretazioni contrastanti in dottrina e in giurisprudenza (soltanto nel 2015 la Corte di cassazione con la sentenza n. 15138<sup>13</sup> e la Corte costituzionale con la

---

<sup>12</sup> Arfini Elisa A.G., La prima protesta trans 4 luglio 1980, Rivista Il Mulino, 04 luglio 2019.

<sup>13</sup>

Link:

[https://www.gazzettaufficiale.it/atto/corte\\_costituzionale/caricaArticolo?art.progressivo=0&art.i](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/corte_costituzionale/caricaArticolo?art.progressivo=0&art.i)

sentenza n.221<sup>14</sup> - confermata poi dalla sent. n. 180 del 2017 - hanno riconosciuto come non obbligatorio, ai fini della rettifica, l'intervento di riassegnazione chirurgica del sesso). Nel complesso, l'introduzione di quella legge ha consentito di attuare dei protocolli di accesso ai trattamenti per l'affermazione del genere, in tempi e modi diversi sui vari territori e con regimi di rimborsabilità non uniformi.

È pertanto evidente come sia narrativamente impossibile restituire la storia e la liberazione delle persone *queer* slegata dalle attività di polizia, dal lavoro di ordine pubblico, dalla repressione istituzionalizzata che si concretizzava nelle divise. Quanto questo abbia significato nella cultura della popolazione e della comunità LGBTQIA+ italiana, il modo in cui la popolazione *queer* del nostro paese percepisce il rapporto con le forze dell'ordine o il livello di fiducia che nutrono per l'istituzione, è stato ed è oggetto di studio - magari ancora non in maniera esaustiva - di ricerche accademiche pubbliche o private (Eu-lgbt I.I., 2020<sup>15</sup>; Casadei, 2021; Girardi, 2022; Gusmeroli, Trappolin, 2023). Invece, quanto ne abbia risentito la cultura di polizia di questi ordini eseguiti perché legittimi, quanto la cultura dei poliziotti sia stata forgiata dall'imprescindibile divisione tra l'essere un poliziotto o l'essere una persona non cis-eterosessuale, non è mai stato oggetto di ricerca. Al poliziotto - e non alla Polizia - è stata data la responsabilità assoluta dell'essere stato strumento di applicazione delle leggi volute da determinate direttive politiche in precisi momenti storici. I poliziotti - volutamente al maschile - sono stati resi colpevoli socialmente di condotte legalmente riconosciute e politicamente richieste. La cattiva condotta della polizia è stata narrata come il risultato di una serie di giudizi fattuali e morali isolati - come considerare gli eccessi in quanto "incidenti isolati" o colpa di poche "mele marce" - commessi da agenti che agiscono come individui piuttosto che

---

dArticolo=3&art.versione=1&art.codiceRedazionale=T-150221&art.dataPubblicazioneGazzetta=2015-11-11&art.idSottoArticolo=0

<sup>14</sup> Link: <https://www.cortecostituzionale.it/scheda-pronuncia/2015/221>

<sup>15</sup> Eu-Lgbt, I. I. (2020). A long way to go for LGBTI equality. *European Union Agency for Fundamental Rights*.

come parte di una cultura organizzativa distintiva e influente. Eppure, gli agenti non arrivano a fare domanda per il concorso in Polizia come soggetti completamente formati alla violenza; sono creati, in parte, da caratteristiche della cultura organizzativa che rendono possibile che agiscano in base alle loro - soltanto probabili - propensioni violente. Pertanto, i rimedi giudiziari che si concentrano sulla condotta individuale (e le strategie che cercano di identificare i fattori psicologici che potrebbero predisporre alla violenza), andrebbero integrati da misure volte a modificare la cultura che incoraggia queste propensioni ad esprimersi in un vero e proprio modello di condotta (Armacost, 2003). Per le ragioni fin qui esposte, le questioni relative all'identità di genere e all'orientamento sessuale, nel contesto delle forze dell'ordine, rappresentano un ambito delicato e profondamente complesso, abitato da consolidate dinamiche di potere, resistenze culturali, stereotipi e plausibili forme di discriminazione quotidiana. Se in Italia, una letteratura empirica relativa al genere e alle sue dinamiche all'interno delle forze di polizia è totalmente assente, a livello internazionale, sono presenti diversi contributi scientifici dedicati all'esplorazione di questa dimensione - più avanti illustrati - i quali evidenziano come l'organizzazione poliziesca, tradizionalmente impregnata di valori legati alla virilità e all'eterosessualità normativa, entri inevitabilmente in tensione quando costretta al confronto con identità sessuali non cis-eteronormate.

In ambito europeo, tra i primi a fornire una cornice empirica e teorica a questa riflessione troviamo Marc Burke, con una serie di contributi, pubblicati tra il 1993 e il 1995, che hanno avuto un impatto fondativo negli studi sulla devianza istituzionale e sull'identità nelle organizzazioni gerarchiche. L'ingresso delle soggettività lesbiche, gay e bisessuali all'interno delle forze di polizia ha rappresentato, fin dagli albori del dibattito scientifico sul tema, una sfida cruciale per l'analisi delle dinamiche istituzionali, culturali e organizzative che regolano l'appartenenza e l'esclusione. Nel volume *Coming Out of the Blue* (1993), Burke restituisce una narrazione corale e densa, costruita attraverso il racconto in prima persona di trentasei agenti LGB operanti nel Regno Unito. L'opera si impone come un testo pionieristico in grado di restituire, con straordinaria lucidità, le traiettorie professionali e identitarie di soggetti che, all'inizio degli anni Novanta, si trovavano ad operare in contesti fortemente ostili alla visibilità omosessuale. Le testimonianze raccolte delineano un paesaggio istituzionale profondamente segnato da pratiche di marginalizzazione, in cui l'omosessualità veniva percepita non solo come una discontinuità rispetto alla norma eterosessuale ma come una

vera e propria minaccia alla coesione simbolica e morale del corpo di polizia. L'assenza di dispositivi antidiscriminatori formali costringeva la maggior parte degli agenti a una sistematica strategia di occultamento, funzionale a evitare conseguenze disciplinari, esclusione sociale o stagnazione professionale. Questa dinamica viene ulteriormente esplorata nel saggio *Homosexuality as Deviance: The Case of the Gay Police Officer* (1994), in cui Burke adotta le lenti della teoria della devianza per interrogare unicamente la posizione degli agenti gay nella subcultura poliziesca. L'analisi mette in evidenza come l'omosessualità fosse categorizzata all'interno della struttura simbolica dell'istituzione come elemento deviante, ossia come ciò che mina dall'interno l'integrità di una professione storicamente fondata su modelli di maschilità egemonica. Le interviste raccolte dall'autore mostrano come questa rappresentazione si traducesse in una pressione costante verso l'invisibilità: gli agenti sviluppavano strategie di auto-monitoraggio e gestione dell'identità tese a evitare l'attribuzione dello stigma, nel tentativo di rimanere conformi all'immagine idealizzata del "poliziotto modello". Nel contributo ancora successivo, *Identities and Disclosures: The Case of Lesbian and Gay Police Officers* (1995), Burke approfondisce, invece, le tensioni psicologiche e relazionali che accompagnano il processo di *disclosure*. L'autore problematizza l'atto del *coming out* sul luogo di lavoro, presentandolo non come una scelta binaria ma come un continuum di possibilità, gradazioni e compromessi: alcuni agenti scelgono di confidare il proprio orientamento solo a colleghi ritenuti affidabili, altri adottano una postura di silenzio protettivo. Il nodo teorico centrale è la coesistenza, spesso faticosa, tra il bisogno di autenticità ed appartenenza e il timore di ritorsioni, isolamento o ostilità. Burke auspica una trasformazione culturale delle organizzazioni di polizia, suggerendo che solo un ambiente inclusivo e non punitivo consenta agli agenti non eterosessuali di vivere con pienezza la propria doppia appartenenza: quella alla comunità di lavoro e quella alla propria identità sessuale.

A distanza di vent'anni dallo studio di Burke, Jones e Williams (2013) pubblicano "*Twenty Years On: Lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales*", che descrivono come un tentativo di valutare l'effettivo avanzamento dell'inclusione all'interno delle forze di polizia britanniche in termini di equità. Attraverso una vasta indagine su un campione di 836 agenti LGB, distribuiti tra Inghilterra e Galles, gli autori rilevano un miglioramento generale del clima lavorativo, pur registrando ancora la presenza significativa di episodi di discriminazione. Circa

il 20% degli intervistati riferisce di aver subito trattamenti lesivi negli ultimi anni, segnalando una vulnerabilità maggiore in contesti specifici: corpi di dimensioni molto ridotte o molto estese, posizioni gerarchicamente elevate o ruoli non uniformati, come quelli amministrativi e investigativi. Un dato particolarmente rilevante riguarda l'intersezionalità: gli agenti LGB appartenenti a minoranze etniche, come gli uomini gay neri, risultano esposti a forme di doppia marginalizzazione. Gli autori concludono sottolineando la necessità di rinegoziare il patto tra soggetti e istituzioni, ovvero di ridefinire le aspettative reciproche di riconoscimento e protezione all'interno di un sistema ancora segnato da meccanismi di esclusione implicita.

Lo studio di Rumens e Broomfield (2012), "*Gay Men in the Police: Identity Disclosure and Management Issues*", negli stessi anni si concentra invece sulle dinamiche micro-interattive che caratterizzano la gestione dell'identità sessuale da parte di agenti gay. Lungi dall'essere attori passivi, questi soggetti mettono in atto strategie sofisticate di *disclosure* selettiva, ovvero una creazione di contesti relazionali sicuri e negoziazione simbolica del proprio ruolo. La ricerca, confermando quelle precedenti, mostra come molti agenti non si limitino a subire il contesto organizzativo ma lo attraversino attivamente, scegliendo con attenzione a chi e quando rivelarsi, cercando di costruire forme di compatibilità tra identità personale e immagine professionale. Tuttavia, tale operazione implica un notevole dispendio psichico, spesso aggravato dall'assenza di politiche esplicite di tutela e dalla persistenza di stereotipi. Anche in questo caso, gli autori invitano le organizzazioni a riconoscere la complessità di queste dinamiche e a implementare politiche di *human resource management* capaci di ridurre lo stress da *identity management*, favorendo ambienti più aperti, collaborativi e psicologicamente sicuri.

Alcuni studi statunitensi evidenziano come gli agenti LGB (in seguito sarà approfondita l'esigua letteratura dedicata esclusivamente agli agenti trans) affrontino, all'interno di questo quadro organizzativo fortemente critico, la loro principale e già illustrata sfida: negoziare costantemente la propria identità personale rispetto a quella professionale perché spesso ritenute inconciliabili. Anche Charles e Rouse-Arndt (2004), mediante una ricerca qualitativa incentrata sulle esperienze dirette di agenti gay e lesbiche, rivelano come essi ricorrano frequentemente a delicate strategie di *disclosure* selettiva o di invisibilità strategica per evitare isolamento e ripercussioni negative sulla carriera.

Parallelamente, Chung (2001) rimarca l'importanza determinante delle strategie di adattamento adottate utilizzate dagli agenti LGB per resistere e affrontare discriminazioni quotidiane, sottolineando che tali tattiche risultano essenziali per preservare l'integrità psicologica e professionale in ambienti spesso apertamente ostili. Inoltre, l'analisi intersezionale di Hassell e Brandt (2009), dimostra come la simultaneità di più identità marginalizzate incrementa ulteriormente le difficoltà operative per gli agenti che divergono dal modello dominante. Di fatti, agenti appartenenti contemporaneamente a minoranze sessuali e razziali sperimentano quotidianamente un clima di lavoro ancora più ostile, caratterizzato da insulti o linguaggio denigratorio che danneggiano gravemente il loro benessere psicologico e le loro capacità professionali. In questa linea interpretativa, Roddrick Colvin (2008; 2012) offre ulteriori spunti, mettendo in luce in che modo la vita lavorativa degli agenti omosessuali sia spesso ostacolata da diffusi episodi discriminatori, isolamento professionale e difficoltà di carriera. Tuttavia, nel lavoro successivo (2012), Colvin introduce una prospettiva più ottimistica, sostenendo che in presenza di politiche inclusive autentiche, gli agenti LGBT possano offrire contributi preziosi in termini di competenze comunicative e relazionali, migliorando così qualitativamente il lavoro della polizia e arricchendo le dinamiche interne e le relazioni con le comunità locali. A precedere questa tesi era già presente il lavoro di Miller (2003) che offre un contributo analitico molto interessante dal punto di vista della gestione del capitale umano, dimostrando come molti agenti LGBT riescano a sviluppare approcci operativi più empatici e inclusivi proprio in virtù della loro marginalizzazione interna. In altre parole, riescono a restituire quell'umanità e quella vicinanza alla popolazione civile che la polizia viene spesso accusata di non riuscire a restituire. Tali modalità risultano spesso cruciali nel facilitare l'interazione e la comunicazione con comunità vulnerabili o marginalizzate, apportando un contributo distintivo e positivo alla democratica professionalità poliziesca. Più tardi Miller con Myers e Forest (2008), contribuiscono ad approfondire questa riflessione, mostrando anche come gli agenti gay e lesbiche si impegnino costantemente a dimostrare il proprio valore professionale più degli altri, col fine di neutralizzare percezioni diffuse di inadeguatezza legate al loro orientamento sessuale. Questa strategia che spesso comporta un carico aggiuntivo di stress e pressione psicologica, si realizza nel minimizzare le connotazioni di genere tradizionali, privilegiando invece esclusivamente una presentazione professionale di sé. Un ulteriore importante contributo arriva da Sklansky (2006), il quale esplora una delle trasformazioni più significative che

hanno investito le forze dell'ordine statunitensi: il mutamento profondo della loro composizione demografica. La sua analisi parte da una constatazione tanto evidente quanto trascurata nel dibattito pubblico: le polizie americane non sono più – almeno in molti contesti – l'ambiente omogeneo e maschile che erano state per decenni. Il genere, l'etnia e, da ultimo, l'orientamento sessuale hanno iniziato a rappresentare variabili che incidono concretamente sull'identità collettiva dei corpi di polizia. Tuttavia, come l'autore stesso sottolinea, tale cambiamento si presenta in modo diseguale, disomogeneo, con profonde differenze da un dipartimento all'altro. Sklansky (2006) individua tre conseguenze di questo cambiamento: in primo luogo sul piano operativo, l'ingresso di soggettività prima escluse – donne, persone appartenenti a minoranze razziali o dichiaratamente LGBT – arricchisce l'apparato con competenze e sensibilità che difficilmente si improvvisano. In secondo luogo, vi sono ripercussioni positive evidenti nella relazione tra polizia e cittadinanza: una forza dell'ordine percepita come meno monolitica e più rappresentativa è potenzialmente in grado di ricostruire un tessuto fiduciario sfilacciato, specie con quelle comunità che per decenni si sono sentite, a ragione, estranee o ostili alle istituzioni. Infine, l'autore esplora gli effetti all'interno dell'organizzazione, dove la diversità può incidere sia sulle relazioni informali che sui meccanismi di potere e sui modelli culturali ereditati dal passato. Eppure, Sklansky non restituisce un nuovo volto della polizia idealizzandola, quanto piuttosto dichiarandone i limiti: molte realtà, pur avendo adottato politiche di inclusione, non sembrano in grado di valorizzare pienamente il capitale umano che la diversità porta con sé. Pertanto, il rischio – nemmeno troppo remoto – è quello di una trasformazione più apparente che sostanziale.

Successivamente, complementariamente a questa riflessione, si collega in modo critico il contributo di Jerome Skolnick (2008), il quale si interroga sul grado di permeabilità della cultura poliziesca a questi cambiamenti. La domanda di ricerca di fondo per quanto sia scomoda non è semplice: la nuova composizione demografica dei reparti ha realmente intaccato i tratti profondi della subcultura poliziesca o si è limitata a stratificarsi su un impianto sostanzialmente immutato? Skolnick evidenzia come certi valori – il cameratismo, la lealtà incondizionata verso i colleghi, la centralità dell'uniforme come simbolo identitario – continuino ad esercitare una forza omologante che, nella quotidianità, tende a normalizzare le differenze. In altre parole, i risultati restituiscono questa realtà: quando l'agente è in servizio, ciò che prevale non è tanto la sua soggettività personale, quanto l'appartenenza ad un universo professionale con proprie regole - spesso neppure

scritte ma profondamente interiorizzate. A sostegno di questa tesi vi è che l'aumento della presenza di agenti afroamericani, ispanici o LGBT non ha portato di per sé ad una svolta significativa nei rapporti con le comunità minoritarie. Skolnick è pertanto netto nella restituzione: senza un mutamento profondo della cultura organizzativa – quella che plasma comportamenti, reazioni, silenzi e tolleranze – l'inclusione rischia di diventare un mero esercizio di rappresentanza. Alcuni nodi strutturali, come la difficoltà a rompere il silenzio su pratiche scorrette o la centralità ancora attribuita all'uso della forza, come strumento ordinario di controllo, restano – nelle sue parole – “irriducibili” alle sole trasformazioni anagrafiche. In questo senso, il saggio di Skolnick rappresenta un utile controcanto: ci ricorda che le istituzioni non cambiano (solo) cambiando chi le compone, ma – più radicalmente – decostruendo e ricostruendo ciò che le tiene insieme.

Infine, il contributo di Terpstra e Schaap (2013), *“Police Culture, Stress Conditions, and Work Styles”*, amplia la riflessione in chiave comparativa, analizzando il caso dei Paesi Bassi. Gli autori adottano un approccio etnografico per mostrare come la cultura organizzativa della polizia non sia un'entità statica, bensì un insieme di pratiche variabili, strettamente connesse alle condizioni materiali del lavoro. In ambienti meno gerarchici, con ritmi operativi più sostenibili e con livelli formativi più elevati tra gli agenti, le dinamiche di machismo e chiusura risultano attenuate. Lo studio suggerisce che un'organizzazione più riflessiva e meno dominata da pressioni simboliche di virilità e controllo, possa costituire un terreno fertile per l'emergere di forme di lavoro più cooperative, meno stressanti e maggiormente capaci di accogliere e valorizzare la pluralità delle identità. In tal senso, la cultura della polizia appare come un dispositivo trasformabile, che riflette e allo stesso tempo modella le condizioni sociali in cui si inserisce. Nel contesto europeo, soltanto i Paesi Bassi rappresentano un'eccezione significativa anche in merito all'identità di genere più avanti approfondita. Una cultura sociale tendenzialmente più aperta e un modello di polizia meno militarizzato favoriscono l'adozione di approcci inclusivi.

Nel delineare un breve perimetro dei più importanti contributi scientifici esclusivamente in merito all'identità di genere, è necessaria una premessa riassuntiva di alcuni punti che differenziano la lettura e la comprensione dell'inclusione nei sistemi di polizia, viste le differenze sistemiche tra le varie

aree geografiche, avendo ogni Paese sistemi normativi, educativi e culturali differenziati. Il contesto statunitense si distingue per una marcata eterogeneità normativa, diretta conseguenza della struttura federale che caratterizza il sistema politico e l'assenza di una legge federale che riconosca esplicitamente l'identità di genere come criterio protetto contro le discriminazioni sul posto di lavoro. Pertanto, la tutela delle persone transgender impiegate nelle forze dell'ordine resta affidata ad un *patchwork* di leggi statali, municipali e sentenze giurisprudenziali. Tale frammentazione si traduce in una profonda disuguaglianza di condizioni: mentre alcune giurisdizioni offrono protezioni robuste e strumenti inclusivi, in altre l'assenza di normative specifiche espone gli agenti trans a vulnerabilità strutturali. È all'interno di questo scenario disomogeneo che si collocano, in termini positivi, significative esperienze locali come i Dipartimenti di Polizia Metropolitani di San Francisco e Los Angeles<sup>16</sup>, dotati di politiche interne formalizzate che garantiscono non solo la sicurezza ma anche la dignità delle persone transgender in servizio. Tuttavia, queste pratiche rappresentano ancora isole virtuose in un panorama più ampio che, soprattutto nei contesti rurali e conservatori, continua ad essere segnato da ostilità implicite o manifeste. Le ricerche condotte da istituzioni, come il Williams Institute e il National Center for Transgender Equality, confermano una persistente invisibilità del personale trans all'interno delle forze dell'ordine<sup>17</sup>, accompagnata

---

<sup>16</sup> Un accordo legale raggiunto tra il dipartimento di San Francisco e l'Impact Fund (assistenza legale) ha portato all'adozione di un nuovo *Department Bulletin* - link: [https://www.impactfund.org/s/SFPD-Department-Bulletin\\_Gender-Inclusion-Policy.pdf](https://www.impactfund.org/s/SFPD-Department-Bulletin_Gender-Inclusion-Policy.pdf)  
Il manuale "*Transgender, Gender Non-Conforming, and Non-Binary Employee Guide*" del Dipartimento di Los Angeles stabilisce che gli agenti devono essere chiamati con il nome e i pronomi che rispecchiano la loro identità, anche in contesti non legali (badge, documenti interni), e garantisce l'accesso a spogliatoi e bagni conformi all'identità di genere - link: [https://browardpride.squarespace.com/s/Los-Angeles-Police-Department-Trans-Employee-Handbook\\_May-2019-002.pdf](https://browardpride.squarespace.com/s/Los-Angeles-Police-Department-Trans-Employee-Handbook_May-2019-002.pdf)

<sup>17</sup>National Transgender Discrimination Survey (NTDS) Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey, a cura di NCTE e National LGBTQ Task Force (2011, su dati 2008–2009) - link:

[https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS\\_Report.pdf](https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS_Report.pdf)

U.S. Transgender Survey (USTS) – Report 2015, a cura del National Center for Transgender Equality - Link: <https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf>

Williams Institute (2020) - Discrimination and Harassment by Law Enforcement Officers in the U.S. - Link: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-discrim-law-enforcement/>

da un'incidenza non trascurabile di segnalazioni relative a molestie, esclusione professionale e discriminazioni sistemiche. L'immagine legislativa che viene restituita è quella di un cambiamento ancora parziale, fortemente dipendente dall'iniziativa locale e dalla sensibilità delle leadership individuali, più che da un impegno strutturale e coerente a livello nazionale.

Tyler T. Nixon (2021) all'interno della sua tesi *"Pride in Policing: Perspectives of LGBTQ Police Officers"* per l'University of Alabama at Birmingham, si concentra sui potenziali benefici che la presenza di agenti apertamente LGBTQ+ può apportare ai rapporti tra polizia e comunità. Ha condotto 16 interviste telefoniche semistrutturate, con agenti di polizia statunitensi appartenenti a varie forze (locale, statale, federale), che si identificano apertamente come LGBTQ+. Pur includendo tutto lo spettro LGBTQIA+, lo studio dedica una particolare attenzione ai partecipanti trans (il cui inserimento nei ranghi è descritto come particolarmente *"rocky"*, difficoltoso). Diversamente da molte ricerche focalizzate sulle discriminazioni, i partecipanti di questo studio hanno evidenziato più i cambiamenti positivi in atto e il valore aggiunto di avere personale LGBTQ+ nelle forze dell'ordine che le difficoltà che ancora persistono negli ambienti. In linea con le altre ricerche LGB precedentemente illustrate, anche più datate, gli agenti intervistati ritengono che la loro presenza favorisca una maggiore fiducia verso la polizia da parte di cittadini LGBT+ e una migliore capacità del corpo di comprendere e servire le comunità diverse. Quasi tutti hanno descritto un clima interno più aperto nelle generazioni più giovani di colleghi e segnalato politiche di diversità emergenti.

Nonostante ciò, le sfide per le persone trans persistono: di fatti, alcuni intervistati notano che, se l'integrazione di gay e lesbiche è migliorata, l'inclusione degli agenti trans resta problematica, richiedendo ulteriori sforzi (formazione mirata, mentoring, ruoli visibili come modello) da parte dei vertici. La tesi è, ad ogni modo, rivelatrice di un'evoluzione culturale in atto: *"l'atmosfera corrente nei reparti sta cambiando in positivo riguardo alle vedute sulle comunità LGBTQ+"*. Alcuni contesti americani rappresentano delle isole felici o che almeno stanno lavorando per esserlo, luoghi estremamente lontani dalla cultura di polizia

---

Williams Institute (2021) - Policing LGBQ People - Link:

<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/policing-lgbq-people/>

italiana caratterizzata non da una non efficiente tutela nei confronti delle persone LGBT ma da una totale assenza di politiche, in quanto realtà proprio non considerate o riconosciute come emergenza.

Nel Regno Unito, invece, l'approvazione dell'Equality Act nel 2010, introducendo l'identità di genere come categoria esplicitamente tutelata, ha rappresentato un momento cruciale nell'evoluzione delle politiche antidiscriminatorie. A livello teorico, questa cornice normativa garantisce a ogni dipendente pubblico – incluse le forze di polizia – la possibilità di vivere e lavorare in un ambiente che riconosce e rispetta la propria identità e, a livello istituzionale, questo ha favorito la diffusione di policy interne volte a promuovere l'inclusione delle persone trans, formalizzate anche in documenti operativi adottati da grandi corpi come la Metropolitan Police di Londra. Tuttavia, come l'inclusione delle minoranze non ha effetti immediati sull'equità organizzativa, così la norma giuridica non si traduce automaticamente in un cambiamento delle culture lavorative. Una parte di letteratura scientifica inglese ha cercato di documentare le resistenze culturali che continuano a caratterizzare molte realtà organizzative, come ad esempio gli studi, appena illustrati per l'esperienza LGB, di Marc Burke negli anni '90 e quelli successivi di Jones & Williams (2013), che evidenziano non solo una polizia britannica ancora intrisa di tratti simbolici tradizionalisti, fortemente segnata da una visione gerarchica ed eteronormativa ma, in molti casi, anche poco permeabile alla pluralità identitaria. Le persone trans, pertanto, pur formalmente protette, si trovano comunque a fronteggiare una quotidianità lavorativa composta da ostacoli sistemici sottili ma pervasivi: microaggressioni, difficoltà nell'avanzamento di carriera e implicite induzioni di conformità ai modelli dominanti di genere. In questo contesto, si sono così sviluppate reti interne come la National LGBT+ Police Network che ha avuto un ruolo fondamentale nella promozione e nella sensibilizzazione per garantire la visibilità e offrire delle pratiche di sostegno. Un importante studio qualitativo di Heather Panter (2017), ha previsto interviste semistrutturate con gli/le/13 agenti di polizia *transgender* (*transmasc* e *transfem*) prima di iniziare un percorso di affermazione di genere, tra Stati Uniti e Regno Unito, in merito alle motivazioni che li hanno spinti a entrare nelle forze di polizia. È interessante evidenziare come la maggioranza degli intervistati - sia come donne trans che come uomini trans - ha riferito di aver scelto la carriera di polizia come strategia per gestire la propria *disforia di genere* prima di o senza iniziare un percorso medicalizzato. Difatti, se molte donne hanno intrapreso la professione per “dimostrare” la propria

mascolinità e conformarsi alle aspettative iper-mascoline del ruolo, molti uomini vi hanno trovato un ambiente in cui coltivare ed esprimere la mascolinità pre-percorso di affermazione di genere. Questo risultato ci suggerisce come la mascolinità del mestiere giochi un ruolo centrale per la costruzione dell'identità di genere: talvolta, per proteggersi dalle aspettative di genere imposte dalla società e, talvolta, per legittimare un'espressione che non trova spazio nell'immaginario collettivo della femminilità. L'autore mette in evidenza come l'ambiente di polizia, tradizionalmente iper-mascolino, possa effettivamente riuscire a fungere da rifugio identitario temporaneo per persone trans pre-transizione. Ad ogni modo, tali strategie individuali non hanno comunque il fine di trasformare un ambiente lavorativo poco inclusivo che necessita di maggior consapevolezza istituzionale e di garantire supporto ai suoi appartenenti. Sebbene il cammino verso una piena inclusione sia ancora in corso, nel contesto britannico si è assistito ad una graduale normalizzazione della presenza trans all'interno delle forze di polizia, mentre non si può dire lo stesso se si guarda al panorama europeo continentale: a differenza del Regno Unito e di alcune esperienze nordamericane, l'Europa continentale si caratterizza per la mancanza di una produzione scientifica sistematica ed empiricamente fondata sulle soggettività trans all'interno delle forze di polizia. Questa assenza non è solo un vuoto accademico ma riflette una più profonda reticenza istituzionale ad affrontare il tema dell'identità di genere nei contesti organizzativi della sicurezza pubblica. Contesti come la Germania e soprattutto l'Italia presentano un grado elevato di silenzio istituzionale. La mancanza di politiche esplicite, l'assenza di percorsi di formazione dedicati e l'inerzia di modelli di polizia improntati al burocratismo e alla verticalità gerarchica, ostacolano ogni concreta apertura verso l'inclusione delle persone non cisgender. In particolare, in Italia, l'adesione simbolica e funzionale a ruoli di genere rigidi continua a produrre un ambiente in cui l'espressione dell'identità trans è possibile solo nei limiti imposti da un tacito consenso alla non visibilità. Le rare eccezioni - come l'esperienza dell'autore di questa tesi all'interno della Polizia di Stato italiana in quanto uomo trans - sono spesso frutto di percorsi individuali più che di scelte istituzionali consapevoli, dal momento che le Tabelle per l'individuazione e la definizione delle divise della Polizia di Stato<sup>18</sup>, aggiornate con Decreto del Capo della Polizia al 31 dicembre 2015, prevedono ancora l'utilizzo della gonna ordinaria obbligatoria per le donne per i servizi di rappresentanza (cerimonia di giuramento

---

<sup>18</sup> [https://www.poliziadistato.it/statics/29/tabelle-divise-polizia-di-stato-2019\\_.pdf](https://www.poliziadistato.it/statics/29/tabelle-divise-polizia-di-stato-2019_.pdf)

compresa). L'impiego dei pantaloni – quantunque in dotazione per la divisa ordinaria femminile - è sottoposto all'autorizzazione del o della dirigente come si apprende da una circolare pubblicata dal Silp Cgil, uno tra i primi cinque sindacati di Polizia, in data 28-10-2016: *“A seguito dell'emanazione delle nuove tabelle relative al vestiario e alle disposizioni inerenti l'uso della divisa, il Silp Cgil aveva sollevato con forza la questione dell'utilizzo della gonna e dei pantaloni per il personale femminile. Le disposizioni iniziali, infatti, lasciavano al dirigente dell'ufficio una discrezionalità non opportuna. Nei giorni scorsi abbiamo sollecitato nuovamente il seguito che oggi l'Ufficio per le Relazioni Sindacali ci ha finalmente trasmesso. La nostra posizione è stata accolta in pieno: l'utilizzo della gonna rimane previsto solo per servizi di rappresentanza e, per altro, anche in tale ipotesi - su disposizione del dirigente dell'ufficio - è possibile indossare i pantaloni, come in tutti gli altri servizi<sup>19</sup>”*.

Tale imposizione, oltre a violare palesemente il diritto all'autodeterminazione nella propria espressione di genere anche femminile, costringe concretamente le persone trans appartenenti al corpo di polizia a negare o quantomeno compromettere la propria identità.

Di fatti, all'interno del decreto 198 del 30 giugno 2003<sup>20</sup>, ovvero il “Regolamento concernente i requisiti di idoneità fisica, psichica e attitudinale di cui devono essere in possesso i candidati ai concorsi per l'accesso ai ruoli del personale della Polizia di Stato e gli appartenenti ai predetti ruoli” ritroviamo, ai sensi dell'articolo 3 e 6, le “Cause di non idoneità per l'ammissione ai concorsi pubblici per l'accesso ai ruoli del personale della Polizia di Stato”. Il punto 8 della Tabella 1 esplicita le imperfezioni ed infermità dell'apparato neuro-psichico che ne comprometterebbero l'idoneità psicofisica in fase concorsuale:

- patologie neurologiche: patologie del sistema nervoso centrale, periferico e autonomo e loro esiti di rilevanza funzionale, epilessia anche pregressa, miopatie a rilevante impegno funzionale;

---

<sup>19</sup> Link: [https://www.silpegil.it/articolo/3667-vestiario\\_seguito\\_circolare\\_divisa\\_ordinaria\\_femminile\\_il\\_dipartimento\\_accoglie\\_la\\_proposta\\_del\\_silp\\_cgil](https://www.silpegil.it/articolo/3667-vestiario_seguito_circolare_divisa_ordinaria_femminile_il_dipartimento_accoglie_la_proposta_del_silp_cgil)

<sup>20</sup> Link: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/01/003G0222/sg>

- disturbi mentali: disturbi mentali dovuti a malattie mediche generali. Disturbi d'ansia attuali o pregressi; disturbi somatoformi e da conversione attuali o pregressi; disturbi fittizi e da simulazione attuali o pregressi; schizofrenia ed altri disturbi psicotici attuali o pregressi; disturbi dell'umore attuali o pregressi; disturbi dissociativi attuali o pregressi; *disturbi sessuali e disturbi dell'identità di genere attuali o pregressi*; disturbi del sonno attuali o pregressi; ritardo mentale; disturbi da tic; disturbi dell'adattamento; problemi relazionali a rilevanza clinica; disturbi di personalità; disturbi del controllo degli impulsi attuali o pregressi; disturbi della condotta alimentare attuali o pregressi.

È pertanto evidente come il clima culturale e i regolamenti in vigore restituiscano ostilità nei confronti delle persone trans, seppure attualmente sia conosciuta e riconosciuta l'esistenza di queste ultime all'interno dell'istituzione – come l'autore.

Il contestuale vuoto scientifico interdisciplinare che caratterizza l'ambito in Italia ha spinto il ricercatore a concentrare le energie di ricerca in una preliminare attenzione al genere femminile, alla sua condizione e alla sua percezione all'interno di un'istituzione pensata e abitata - ancora oggi - quasi esclusivamente da uomini. Tale struttura istituzionale non è mai stata oggetto di studio su questi temi, azione che permetterebbe di restituire delle - seppur acerbe - essenziali basi in letteratura che però potrebbero risultare – non per intenzione - molto più vicine ai *women's studies* che ai *gender studies* e alle teorie *queer* intersezionali. Eppure, attraverso questa colmatatura si potrebbe giungere ad ulteriori lavori più intersezionali - per quanto squisitamente qualitativi per l'esiguità dei numeri di agenti *out* - in merito all'identità sessuale e quindi agli orientamenti, all'identità e all'espressione di genere e, perché no, agli stili relazionali degli operatori “in blu”.

## **I.2 - La storia delle donne in polizia: dalle Guardie di Pubblica Sicurezza alla Polizia di Stato**

L'ordine scelto nella composizione di questo lavoro non è e non vuole essere neutro: che la riflessione sulla dimensione *queer* in rapporto alla polizia preceda, nella struttura del testo, l'analisi storica della presenza femminile nella Polizia di Stato, non è un mero dettaglio narrativo ma una precisa scelta di posizionamento. Si è voluto, in questo modo, mettere fin da subito in discussione il concetto stesso di sicurezza, spostandolo dalla prospettiva istituzionale a quella delle soggettività marginalizzate. Si è data priorità, quindi, non alla descrizione delle forme assunte storicamente dall'organizzazione poliziesca ma alla domanda – politica e teorica – su cosa significhi sentirsi sicure in quanto persone *queer*, persone non conformi, corpi storicamente vulnerabili, di fronte al potere e alla potenza delle istituzioni.

Soltanto dopo aver attraversato questa frattura, si sceglie di tornare alla storia, di guardare alle radici del modello italiano di polizia e, dentro di esso, alle traiettorie dell'ingresso delle donne, ai tentativi di riforma, alle resistenze simboliche e materiali. Questo ordine riflette una convinzione profonda: non si può parlare di genere nelle istituzioni se prima non si sono messe in discussione le istituzioni stesse come luoghi in cui il genere – e più ancora le sue divergenze rispetto alla norma – è sempre stato controllato, disciplinato, espulso, represso o tollerato a fatica. Le pagine che seguono, quindi, non vanno lette come un ritorno alla “neutralità” della storia dopo il passaggio più marcatamente politico perché, al contrario, ne rappresentano una continuazione coerente: una volta che il concetto di sicurezza è stato sviscerato e decostruito rispetto alle identità che non sono state “messe in sicurezza”, diventa possibile riattraversare criticamente la genealogia di un'istituzione – la Polizia di Stato italiana – che ha intrecciato, nel corso del tempo, repressione e protezione, inclusione condizionata e gerarchie di genere. Dentro questa cornice, leggere la storia della presenza femminile in polizia non significa solo ricostruire l'evoluzione di una categoria professionale ma anche osservare da vicino i modi in cui lo Stato ha gestito, normalizzato o ostacolato, l'accesso delle donne ad una funzione pubblica intrinsecamente connessa al monopolio della forza e della produzione di sicurezza.

È così che il seguente paragrafo di ricostruzione storica non vuole rappresentare un terreno neutro ma una lente critica per la comprensione delle resistenze odierne alla parità di genere in polizia, da trattare non come anomalie

contemporanee ma come eredità stratificate, sedimentate in decenni di leggi, retoriche, pratiche organizzative ed omissioni politiche. Pertanto, per ripercorrere la storia diviene necessario riassumere i cambiamenti salienti essenziali alla conoscenza dell'attuale Amministrazione, i quali hanno caratterizzato alcuni passaggi importanti per la civilizzazione e la democratizzazione delle forze dell'ordine. Per farlo, si è costruita la seguente tabella che funge da linea del tempo storica:

| Anno / Periodo | Evento / Evoluzione                                        | Dettagli Storici e Sociali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1814</b>    | Direzione del Buon Governo (Regno di Sardegna)             | Unificazione delle responsabilità di polizia, poteri amministrativi e giudiziari come unica entità detta “Direzione del Buon Governo”. Affiancata dai Carabinieri Reali, unico organo militare esecutivo responsabile dell’applicazione delle leggi. Questi poteri erano inizialmente gestiti dal Ministero della Guerra e della Marina.                                                                                                         |
| <b>1847</b>    | Direzione di Polizia al Ministero dell’Interno             | La gestione della sicurezza passa dal Ministero della Guerra all’Interno – Direzione Polizia.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>1848</b>    | Amministrazione della Pubblica Sicurezza                   | Riforma Pinelli, voluta da Carlo Alberto: necessità di affidare l’Amministrazione della Pubblica Sicurezza ad autorità civile.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>1852</b>    | Corpo delle Guardie di Pubblica Sicurezza                  | Istituito Corpo delle Guardie di Sicurezza, un corpo militarizzato atto a garantire ordine pubblico, con compiti istituzionali estesi. Accesso possibile sia da ambito militare che civile, con diversi percorsi di carriera. Affianca i Carabinieri Reali, sostituendo i Carabinieri Veterani. Base per la futura Polizia italiana.                                                                                                             |
| <b>1859</b>    | Riforma Rattazzi                                           | Introduzione della figura dell’ispettore. Riorganizzazione gerarchica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>1861</b>    | Unità d’Italia                                             | Fondata prima Scuola di Polizia, a Torino, detta Deposito di Torino. Centralizzazione delle forze di polizia. Rafforzamento organico per contrastare brigantaggio e rivolte soprattutto in Sicilia e nel napoletano, attraverso fondazione Corpo Militi a Cavallo, in aggiunta alle Guardie di P.S. Dal 1861 in poi, il Corpo delle Guardie di Polizia di Stato acquisisce maggiori responsabilità, personale e strutture per le nuove esigenze. |
| <b>1879</b>    | Modernizzazione rapporti tra Ministero e opinione pubblica | Bolis, direttore dei servizi di Polizia di Stato, riorganizza ‘Amministrazione di Pubblica Sicurezza, creando tre divisioni specializzate: polizia giudiziaria, amministrativa, e affari riservati (oggi servizi segreti). Avvia programmi di formazione specifici per i                                                                                                                                                                         |

| Anno / Periodo | Evento / Evoluzione                        | Dettagli Storici e Sociali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                                            | dirigenti di queste divisioni, istituisce registri per la segnalazione di persone sospette e minori devianti. Introduce l'utilizzo delle foto per la registrazione di individui coinvolti in indagini di Polizia Giudiziaria. Introduce la raccolta sistematica di statistiche criminali basate su dati provenienti da uffici di Pubblica Sicurezza. |
| <b>1884</b>    | Epidemia Colera – Aumento microcriminalità | L'epidemia di colera, iniziata a Napoli ed esplosa a Genova, porta a diverse perdite anche tra i membri del Corpo. La situazione in tutta Italia porta a violenti scontri di piazza. Aumento microcriminalità, banditismo.                                                                                                                           |
| <b>1890</b>    | Riorganizzazione investigativa             | Cambio nome da “Corpo delle Guardie di Pubblica Sicurezza” a “Corpo delle Guardie di città”, riflesso di un tentativo del governo di rafforzare le forze di polizia civile nei territori italiani. Nascono i primi nuclei specializzati in indagini criminali.                                                                                       |
| <b>1897</b>    | Registri segnaletici                       | Prime forme di schedatura sistematica dei sospetti. Nascita a Roma della “Polizia della Capitale”. Soppressione delle Questure in favore della Prefettura di Polizia. Questa riforma fu rievocata nel 1901.                                                                                                                                          |
| <b>1900</b>    | Uccisione Umberto I                        | Il 29 luglio 1900 l'anarchico Gaetano Bresci uccide Umberto I. Questo evento spinge ad un'ulteriore modernizzazione della Polizia.                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>1902</b>    | Polizia scientifica                        | Nascita Polizia scientifica. Creazione primo Ufficio Antropometrico, a Roma, guidato da due medici, un tecnico e un fotografo. Prime conferenze su scienze antropologiche e criminologiche per le indagini tenute da Ottolenghi.                                                                                                                     |
| <b>1904</b>    | Fotografia segnaletica                     | Introdotta l'uso sistematico della fotografia nelle indagini in 19 questure. Create così le basi per l'istituzione del moderno casellario centrale.                                                                                                                                                                                                  |

| Anno / Periodo   | Evento / Evoluzione                                  | Dettagli Storici e Sociali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1905</b>      | Prime donne ausiliarie / Nascita Polizia ferroviaria | Impiegate in ambiti sociali, non ancora riconosciute ufficialmente.<br>Francesco Leopardi, direttore della Pubblica Sicurezza, crea commissariati nelle principali stazioni italiane.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>1914</b>      | Prima Guerra Mondiale                                | Il corpo della Regia Guardia di Pubblica Sicurezza fu impegnato nella gestione dell'ordine pubblico e della sicurezza. Creazione Ufficio Centrale Investigazioni per il controspionaggio bellico.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>1919</b>      | Regia Guardia per la Pubblica Sicurezza              | Ampliamento ulteriore dei poteri investigativi della polizia. Introduzione dei concorsi per l'accesso nel Corpo degli Agenti Investigativi. Personale limitato. Tentativo di riforma militarizzata. Esperienza breve e controversa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>1922–1943</b> | Periodo fascista                                     | La polizia diventa strumento di repressione politica. Nascita OVRA, Organismo Vigilanza repressione Antifascismo (polizia personale di Mussolini per repressione e controllo dei dissidenti). Rafforzamento della gerarchia, censura, controllo ideologico. Donne escluse dai corpi ufficiali.<br>Scioglimento Corpo Agenti investigativi.<br>Unificazione Pubblica Sicurezza, Mussolini attribuì i suoi compiti esclusivamente ai Carabinieri Reali.<br>Creazione della Milizia Volontaria per la Sicurezza Nazionale, con divisione politica e specializzazioni specifiche.<br>Aumento controlli sulla vita privata e sociale dei cittadini.<br>Introdotta obbligazione carta di identità per le persone maggiorenni. |

| Anno / Periodo | Evento / Evoluzione       | Dettagli Storici e Sociali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                           | <p>Squadre speciali di Polizia: Legione Muti, banda Koch, Banda Olivares, Banda Carità, Banda Caruso (bande armate, nate con l'intento di reprimere ogni forma di ribellione al fascismo).</p> <p>Nascita Polizia Africa Italiana (creata per l'ordine pubblico nelle questure coloniali in Africa), affiancata dagli Ascari di Polizia, personale indigeno in supporto a livello territoriale.</p>                                                                                                                                                                                                                            |
| 1943           | Decreto Badoglio          | <p>25 luglio 1943: destituzione Mussolini.</p> <p>8 settembre 1943 Mussolini fonda la Repubblica sociale di Salò e con essa ripristina la Polizia Repubblicana, in cui confluiscono gli appartenenti alle varie sezioni che rimasero fedeli al partito fascista, e che continua ad operare fino al termine del conflitto mondiale.</p> <p>Nel 1944 Badoglio fonda il Corpo delle Guardie di Pubblica Sicurezza</p> <p>Corpo subisce mutamenti anche visivi per affrancarsi dalla visuale fascista.</p> <p>Militarizzazione del Corpo per timore di insubordinazione. Struttura duale: funzionari civili e agenti militari.</p> |
| 1945–1950      | Ricostruzione democratica | <p>25 aprile 1945: Liberazione.</p> <p>Corpo delle Guardie di Pubblica Sicurezza subisce ulteriori cambiamenti e vengono allontanati i fedeli al regime. Da fine aprile 1945 un decreto vietò agli appartenenti civili e militari delle Guardie di P.S. qualsiasi appartenenza a partiti politici e organizzazioni sindacali.</p> <p>Riorganizzazione in chiave repubblicana. Nasce l'Ufficio Affari Riservati.</p> <p>Mantenimento Casellario Politico Centrale, per schedatura politica di individui ritenuti pericolosi.</p>                                                                                                |

| Anno / Periodo | Evento / Evoluzione                                   | Dettagli Storici e Sociali                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                |                                                       | 1948 entrata in vigore Costituzione: attriti tra forze politiche di destra e sinistra, questo crea terreno fertile per il clima di sospetto verso le organizzazioni di sinistra, da parte delle Forze di polizia di allora.<br>1949 nascita Reparto Speciale Paracadutisti a Cesena.                                                            |
| Anni '50       | Crescente attenzione alla morale                      | Nel dopoguerra cresce la sensibilità verso la protezione della morale pubblica, con focus su donne e bambini. Si inizia a prestare molta attenzione al tema "Prostituzione".<br>Approvazione Legge Merlin: 1958, abolizione case di tolleranza.                                                                                                 |
| 1959           | Legge n. 1083: Istituzione Corpo di Polizia Femminile | Proposta da Maria Pia Dal Canton. Le donne entrano ufficialmente nella Polizia, corpo civile, non militare, sotto il Ministero dell'Interno.                                                                                                                                                                                                    |
| 1961           | Prime poliziotte in servizio                          | Viceispettrici e assistenti impiegate in settori delicati: tutela minori, moralità pubblica, reati sessuali. Addestramento presso Scuola di Roma. Uniformi blu e cremisi, motto <i>Sub Lege Libertas</i> .<br>Le agenti operano in questure, procure, squadre del buon costume. Si occupano di reati sessuali, tutela minori, lavoro femminile. |
| Anni '70       | Dibattito integrazione                                | Cresce il dibattito sull'ingresso delle donne nella Polizia di Stato e nelle forze Armate. Il corpo femminile resta separato.                                                                                                                                                                                                                   |
| 1968–1980      | Interventi in calamità                                | Le poliziotte partecipano ai soccorsi nei terremoti del Belice, Friuli, Irpinia.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 1977           | Legge Anselmi                                         | Vietata ogni discriminazione di genere nel pubblico impiego, sia per svolgimento sia per retribuzione.                                                                                                                                                                                                                                          |

| Anno /<br>Periodo | Evento / Evoluzione                 | Dettagli Storici e Sociali                                                                              |
|-------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1981              | Legge n. 121: Riforma della Polizia | Smilitarizzazione e unificazione. Le donne accedono a tutti i ruoli. Nasce la moderna Polizia di Stato. |

*Tabella 1 – Linea storica*

Anche il significato di "Pubblica Sicurezza" che oggi diamo quasi per scontato è in realtà il frutto di un lungo processo di trasformazione. Nel corso dei secoli, questo concetto si è progressivamente adattato ai cambiamenti sociali, culturali e politici che hanno attraversato la storia italiana, a partire dalla fine dell'Impero Napoleonico (1815), fino ad arrivare all'epoca contemporanea: è proprio in questo contesto in continua evoluzione che si sono poste le basi per la costruzione di ciò che oggi chiamiamo "polizia".

Mentre in molti stati democratici l'ingresso delle donne nei corpi di polizia è avvenuto già nei primi decenni del Novecento, seppur spesso confinato in reparti femminili separati e con funzioni ben delimitate, in Italia questo passaggio è avvenuto più tardi e con modalità peculiari. Un primo esperimento si ebbe a Trieste, nel clima straordinario del governo militare alleato del dopoguerra ma è solo con la legge del 1959 - meglio esplorata successivamente - che si può parlare ufficialmente della nascita della Polizia femminile: un corpo autonomo, pensato per affrontare specifiche funzioni di tutela ed assistenza, nel quale le donne iniziarono a prestare servizio a partire dal 1961 e che rimase attivo fino al 1983. Se le poliziotte della Polizia Femminile (PF) vinsero il diritto all'uniforme, alla pistola di servizio ed al potere giudiziario della PS, nonostante la loro attività fosse praticamente diretta al controllo sociale e sessuale di altre donne (Tambor, 2022), la costituzione della PF ci può dare l'opportunità di analizzare il compromesso tra nuove possibilità professionali per le donne al prezzo di nuove forme di conformismo nei ruoli di genere. Allo stesso tempo, il lavoro della PF spesso richiedeva che le assistenti e ispettrici stesse violassero le norme di genere, rendendo questo corpo un nodo storico particolarmente significativo per comprendere le contraddizioni attraverso le quali il controllo sociale venne esercitato nell'Italia del dopoguerra (*idem*). Per capire il processo che ha condotto alla creazione della polizia femminile e più tardi alla 121/81, in cui la polizia diviene smilitarizzata e civile, garantendo l'accesso alle donne e pari possibilità di carriera, vi è bisogno di ripercorrere alcuni passaggi evolutivi di un'istituzione con fondazione monogenere e militare.

L'introduzione delle donne all'interno della polizia italiana non rappresenta soltanto un episodio di "allargamento dell'accesso" al pubblico impiego ma è piuttosto un evento profondamente ambivalente, che si situa all'incrocio tra dispositivi di genere, strategie istituzionali e tensioni culturali. In questa sezione, si ricostruisce la genesi e l'implementazione della Polizia Femminile in Italia,

non come processo lineare verso l'uguaglianza, bensì come esito contraddittorio di un compromesso tra istanze morali, controllo sociale e paure profondamente radicate nella struttura patriarcale dello Stato.

La prima presenza formalizzata di donne in uniforme si registra - come si è accennato - a Trieste nel 1948, in un contesto eccezionale sia per la sua collocazione geopolitica – città contesa, sottoposta all'amministrazione del Governo Militare Alleato (GMA) – sia per le condizioni di sperimentazione civile imposte dalla pressione internazionale. Fu proprio l'autorità alleata a promuovere l'inserimento di agenti femminili nella polizia, ispirandosi a modelli anglosassoni già collaudati, in cui le donne erano impiegate per gestire ambiti sensibili legati alla sessualità, alla protezione minorile, alla devianza femminile.

L'esperimento triestino, come rileva Tambor (2022), fu condotto ai margini della sovranità italiana, ma divenne un precedente cruciale. Donne come Lina Tosi, Valeria Cecchi, Domenica Bruni e Gina Gatta vennero reclutate con criteri specifici: oltre a requisiti morali e comportamentali, dovevano dimostrare una spiccata inclinazione alla disciplina e alla discrezione. Dopo l'esperienza triestina, alcune di loro furono trasferite a Roma per iniziare una collaborazione con la Questura, anticipando quello che sarà il futuro impianto del Corpo di Polizia Femminile. È importante chiarire che la loro presenza non veniva percepita come emancipatoria bensì come uno strumento “adatto” per gestire materie delicate, senza turbare gli equilibri interni dell'apparato. Il genere, dunque, non come leva di trasformazione istituzionale ma come tecnologia morale al servizio dell'ordine pubblico.

Nel 1959, l'introduzione formale della Polizia Femminile giunge in Parlamento grazie alla senatrice democristiana Maria Pia Dal Canton, che presenta un disegno di legge fondato su un'idea ben precisa: le donne devono avere un ruolo nella sicurezza pubblica ma in linea con le “specificità” della loro natura femminile. Il testo della legge, e ancor più la relazione introduttiva, riflettono una visione del lavoro di polizia come missione pedagogica e moralizzante. Le donne avrebbero dovuto occuparsi della “protezione della donna e del fanciullo”, della “difesa del buon costume” e della “collaborazione con gli enti assistenziali”.

Il linguaggio adottato ricalca i paradigmi del femminile domestico e cattolico: cura, moralità, protezione. Tuttavia, il disegno di legge fu accolto con una certa diffidenza all'interno delle alte sfere della pubblica sicurezza. In particolare,

Giovanni Carcaterra, allora Capo della Polizia, esprime forte preoccupazione. In un *memorandum* del 1958 indirizzato al Ministro dell'Interno, dichiarava che l'ambiente in cui la polizia opera – “torbido”, “pericoloso”, “moralmente esposto” – non era adatto alla presenza femminile, neppure se selezionata con rigore:

*“Non pare infatti possibile, dato l'ambiente torbido, gli individui pericolosi che in esso svolgono la propria attività criminosa, la natura e la gravità dei reati che vi vengono abitualmente commessi, che elementi femminili, sia pure in possesso di elevate doti, possano attendere con adeguati risultati all'assolvimento di tutti i delicati e complessi compiti di prevenzione e repressione che devono essere espletati nel settore specifico della prostituzione ed in quello più vasto del buon costume.”* (Tambor, 2022)

Al centro della sua opposizione, però, non vi era solo la preoccupazione per la sicurezza delle donne. Vi era, soprattutto, il timore che l'ingresso femminile potesse infrangere l'opacità e la riservatezza dell'istituzione, allora ancora fortemente militarizzata, impermeabile e lontana dallo sguardo della società civile. La polizia italiana del dopoguerra conservava una struttura profondamente gerarchica, forgiata da logiche d'élite e da una cultura del segreto ereditata dalla tradizione militare, in cui l'ingresso di donne rappresentava un pericolo simbolico: uno sguardo “altro” che poteva rompere la compattezza del corpo e pertanto indebolirne l'identità.

Fu proprio questa paura a generare un paradosso: Carcaterra, pur restando contrario in linea di principio, accettò l'istituzione del corpo femminile per evitare un rischio ancora più grande, ovvero quello che le donne venissero impiegate comunque ma attraverso canali esterni, sfuggendo, in questo modo, alla linea di comando interna. Meglio, allora, disciplinarle, uniformarle, integrarle in un corpo separato ma gerarchicamente controllabile. La richiesta di un'istituzione al femminile arrivò in Parlamento perché la legge di Lina Merlin del 1948, per contrastare il fenomeno della prostituzione con l'obiettivo di porre fine all'esercizio delle “case chiuse”, prevedeva un provvedimento che annullava la polizia di buon costume e richiedeva che le donne fossero assunte come agenti di polizia e addestrate nel raggiungere le prostitute collegandole alla riqualificazione e programmi riabilitativi.

Carcaterra accettò pertanto che individui di sesso femminile potessero imbracciare le armi e seguire la disciplina militare, pur di preservare e non

limitare l'autonomia delle funzioni di polizia. Tale decisione trovava giustificazione nel timore che donne esterne all'ambiente istituzionale potessero diventare "assistenti" degli ufficiali uomini in servizio, anziché "colleghe" titolari di quel potere di polizia tradizionalmente considerato prerogativa maschile. La scelta mirava a tutelare la riservatezza interna e l'autoreferenzialità della cultura di polizia - un ambito istituzionale storicamente più incline a raccogliere informazioni sugli altri gruppi sociali che a condividerne su sé stesso - evitando così un'eccessiva apertura verso il mondo civile (Lapierre, 1973). La legge sulla sicurezza pubblica del 27 dicembre 1956 n. 1423, conteneva una disposizione per il "foglio di via obbligatorio", ovvero un ordine di reclusione nella propria comunità di residenza ufficiale, per un massimo di tre anni, che poteva essere notificato dalla polizia senza che il soggetto fosse stato processato o condannato per un reato nel sistema giudiziario.

*Nel 1961, «i registri mostrano che, oltre ai loro doveri di visite domiciliari e scolastiche per accertare la sicurezza dei minori, le ronde, i fermi e gli arresti effettuati dalla Polizia femminile riguardavano prevalentemente prostitute, e in parte anche omosessuali e transessuali, che venivano poi sottoposte a schedatura, sorveglianza e arresti domiciliari. Questo era un paradosso in cui le donne, considerate le più adatte al lavoro sociale, lato non criminale delle forze dell'ordine, avevano il compito di cercare e sradicare gli aspetti della società considerati più devianti, osceni e inappropriati per le donne» (idem, p. 180).*

Il Corpo di Polizia femminile, operativo dal 1961, nacque come civile e strutturato su due soli ruoli: uno direttivo, delle ispettrici, e uno di concetto, delle assistenti (in totale, circa 550). Il personale era inquadrato in uffici separati alle dirette dipendenze del questore o inserito all'interno della II divisione delle questure (polizia giudiziaria) (Di Giorgio, 2016). Erano a loro attribuite unicamente mansioni di moralità pubblica e buon costume, famiglia e minori, indagini inerenti reati commessi da donne o in loro danno e relative perquisizioni. È con l'istituzione femminile emergente, quindi, che l'opportunità di analizzare il compromesso fra nuove possibilità professionali per le donne al prezzo di nuove forme di conformismo nei ruoli di genere, si concretizza (Tambor, 2022). Sarà nel 1981 che il corpo femminile verrà inglobato nella smilitarizzata Polizia di Stato con la legge 121, che sancisce l'accesso delle donne ai ruoli di polizia al pari degli uomini, fatti salvi i Reparti Mobili, vietati alle donne fino al 2018 e poi consentiti solo previa dimostrazione di capacità fisiche, date per scontate nei

richiedenti maschi. In questo modo, le agenti di Polizia accetterebbero una sorta di pseudo mascolinità tentando di guadagnare accettazione e stima (Pietrantonì et al., 2003) e l'Amministrazione, così organizzata in ruoli e gradi, lascerebbe poco spazio alla tipicità femminile, limitandola sin dal linguaggio, al punto che le "ispettrici" assunte nel 1959 diventeranno "ispettori" con la migrazione nella nuova organizzazione civile. La PF è stata un corpo separato, con criteri di reclutamento distinti, scuole di formazione dedicate, compiti assegnati con cura per non sconfinare nel territorio maschile della forza coercitiva. Le agenti dovevano essere nubili, di buona condotta, con requisiti morali impeccabili e una predisposizione alla collaborazione con istituzioni religiose, educative e assistenziali. Difatti, nel 1964 un funzionario informò così il Ministero a proposito dell'impeccabile reputazione di un'aspirante viceispettrice di Polizia Femminile:

*"La soprascritta, nubile, laureata in giurisprudenza, risulta di regolare condotta morale, civile e politica ed è immune da precedenti e da pendenze penali [...]. Non è iscritta a partiti politici ma simpatizza per quello dell'ordine. Non consta che soffra o che abbia sofferto di malattie mentali o di carattere ereditario. Le sue condizioni economiche sono buone."*<sup>21</sup> (Di Giorgio, 2016).

Non venivano impiegate in pattuglie operative né in funzioni d'ordine pubblico ma restavano confinate in ruoli moralizzatori, assistenziali o protettivi. La loro divisa era sobria, distinta da quella maschile, i loro percorsi di carriera erano limitati, la loro funzione era tanto pratica quanto simbolica: dovevano incarnare un modello di femminilità disciplinata, cristiana, non minacciosa per la gerarchia maschile. Tra l'altro, alle donne fu dato accesso all'Amministrazione attraverso il ruolo di Ispettrici, che aveva tra i requisiti di partecipazione al concorso una laurea attinente (come quella in giurisprudenza menzionata nella nota) e attraverso il ruolo di Assistenti, con requisito il diploma di scuola secondaria. Nel frattempo, al ruolo di Ispettore si accede ancora oggi tramite concorso che prevede soltanto il possesso del diploma e per il ruolo di Agenti/Assistenti, l'accesso era consentito già con il solo titolo di licenza media fino al 2021, anche per i bandi ordinari ovvero non riservati ai VFP (Volontari Ferma Prefissata).

---

<sup>21</sup> Estratto da una nota riservata (8 novembre 1964) scritta da un funzionario a proposito di una futura viceispettrice della polizia femminile. ACS, MI DGPS, Divisione personale di PS, fascicoli del personale fuori servizio, vers. 1973, b. 107.

Come ha osservato Tambor (2022), la Polizia Femminile non fu il prodotto di un impulso egualitario ma di un compromesso strategico interno alla Democrazia Cristiana, in cui la difesa del decoro e della morale pubblica veniva affidata a donne che non dovevano mettere in discussione il potere maschile, bensì renderlo più efficace nei territori della sessualità e della devianza femminile. Come ha sottolineato anche Liliosa Azara (2023), la creazione della Polizia Femminile segnò un passaggio delicato e per certi versi inedito nella storia della pubblica sicurezza: l'ingresso delle donne in polizia non avvenne attraverso un'assimilazione paritaria al corpo maschile, bensì tramite la costituzione di un "nuovo corpo dello Stato", distinto, disciplinato ed incaricato di compiti di forte valenza simbolica. Le donne, pur facendo parte del medesimo sistema repressivo, erano pensate come figure moralmente rassicuranti, capaci di intervenire laddove la presenza maschile sarebbe stata percepita come inadeguata o eccessivamente invasiva. Azara in *"Un nuovo Corpo dello Stato. La polizia femminile in Italia (1961-1981)"* sottolinea come questa separazione istituzionale, pur offrendo un canale di accesso all'impiego pubblico, consolidasse una forma di segregazione funzionale: le donne non venivano integrate nella struttura gerarchica preesistente ma collocate in una nicchia atta a riprodurre l'ideologia femminile cattolica e materna. L'autrice, all'interno della succitata pubblicazione, documenta come le poliziotte del Corpo femminile subissero, inoltre, ulteriori discriminazioni sostanziali più che formali: mansioni circoscritte, salari bassi, mancanza di alloggi di servizio e preclusioni nella carriera. Pertanto, alcune di loro, ad esempio a Napoli, protestarono (anche tramite lettere anonime ai giornali) contro abusi, sessismo "per un malinteso antifemminismo" e soprusi gerarchici subiti a causa di norme ambigue e mai aggiornate. Senatrici come Tullia Caretoni proposero l'uguaglianza formale tra personale femminile e maschile, chiedendo la fine delle discriminazioni in progressione di carriera, indennità ed accesso ai ruoli apicali nel Corpo, ma tali proposte furono rinviate fino alla riforma generale della Pubblica Sicurezza del 1981 (Legge n.121/1981), osteggiate da un contesto istituzionale restio a scardinare la tradizionale presenza maschile. Il Corpo Femminile veniva così valorizzato non come soggetto pienamente abilitato all'uso della forza ma come strumento di mediazione morale e contenimento delle emozioni nel contatto con le aree "impure" del tessuto sociale: prostituzione, delinquenza minorile, assistenza alla criminalità femminile.

In questa prospettiva, la presenza delle poliziotte non scalfiva l'impianto virilista della sicurezza, ma ne rafforzava la legittimità in ambiti dove la maschilità autoritaria sarebbe potuta risultare controproducente. Il caso italiano va ad inserirsi nella scia di quanto documentato da Brown e Heidensohn (2000) e da Jackson (2006) in altri contesti europei: l'ingresso delle donne nella polizia, lungi dal rappresentare una rivoluzione, ha spesso avuto la funzione di presidiare i confini simbolici del maschile, offrendo una presenza femminile "sicura" più che securitaria, confinata più che confinante.

Il processo che ha portato alla smilitarizzazione della Polizia di Stato e all'emanazione della legge n. 121 del 1981 rappresenta uno snodo storico e politico di estrema rilevanza, il cui significato va oltre la semplice riorganizzazione amministrativa del corpo di pubblica sicurezza. Come si può evincere dalla tabella storica fornita, a monte della riforma, emerge un terreno istituzionale rigidamente gerarchico ed improntato ad una visione marcatamente autoritaria del ruolo della polizia, ereditato dall'impianto fascista e dal modello sabauda preunitario, nei quali la funzione di ordine pubblico era inscindibile dal paradigma militare. Ricostituito dopo la caduta del fascismo, l'apparato delle Guardie di Pubblica Sicurezza, mantenne pressoché invariate le sue strutture, i suoi regolamenti e la sua cultura interna: era un corpo a statuto militare, separato dalla società civile, sottoposto ad una disciplina verticale e impermeabile, in cui la neutralizzazione delle soggettività e la fedeltà all'ordine costituito componevano i pilastri dell'identità professionale. Tale configurazione, tuttavia, iniziò ad incrinarsi a partire dagli anni Sessanta (periodo in cui, inoltre, iniziò ad operare il corpo di PF), quando le istanze democratiche e sindacali arrivarono a penetrare anche nel corpo di polizia, alimentando la frattura interna preesistente tra una base sempre più consapevole ed un vertice convintamente restio ad ogni forma di rinnovamento.

In questo processo, un ruolo decisivo lo ebbe il cosiddetto movimento dei "carbonari" della polizia, al tempo composto in prevalenza da agenti e sottufficiali che, segretamente, elaborarono una profonda critica all'assetto militare della Pubblica Sicurezza, denunciandone inefficienza, opacità, e incompatibilità con lo spirito democratico della Repubblica. Questo movimento, a cui nel tempo si aggiunsero, in maniera ancora più discreta ufficiali (funzionari e dirigenti) desiderosi di una maggiore democratizzazione, utilizzò il termine

“carbonari” proprio per sottolineare la clandestinità di tali attività, e il rischio di repressioni e sanzioni disciplinari (Di Giorgio, 2016).

Uno degli episodi emblematici di questa tensione interna si presentò nel 1974, quando un gruppo di funzionari redasse un documento critico sulla struttura e sulla cultura autoritaria della polizia che fu recapitato direttamente al Presidente della Repubblica e che suscitò immediate reazioni repressive negli uffici del Ministero dell’Interno (Di Giorgio, 2016). La protesta trovò lentamente eco anche nelle pagine della stampa alternativa e nelle riviste dei movimenti, che iniziarono così a trattare la polizia non come un corpo estraneo e monolitico ma sempre più come un’istituzione attraversata da contraddizioni e soggetta, anzi, propensa a possibilità di riforma.

Nel frattempo, il clima politico si faceva sempre più instabile: l’Italia degli anni Settanta era attraversata da fenomeni di contestazione diffusa, da crescente violenza politica e da usi sempre più ambigui degli apparati di sicurezza. La polizia, ancora priva di controllo parlamentare e legata direttamente al potere esecutivo, diveniva sempre più oggetto di una sfiducia crescente da parte dell’opinione pubblica. La necessità di una sua riforma divenne così tema di dibattito parlamentare e sociale che vide convergere diversi settori, dai partiti della sinistra, alle associazioni fino ad arrivare ad una parte dello stesso personale di polizia: *«è a partire dalle lotte interne al corpo, dalle mobilitazioni dei “carbonari”, dalle battaglie dei sindacati di base e dalla spinta di alcuni settori politici che inizia a prendere corpo l’idea di una polizia civile, democratica e riorganizzata su base territoriale»* (Di Giorgio, 2016).

Un episodio significativo si ebbe nel 1976 con la fondazione della rivista *"Quaderni della sicurezza"*, che divenne un organo di riflessione critica interna, atto a promuovere una visione della polizia come servizio pubblico e non come “braccio armato del governo”. Come riportato nei verbali della Commissione Affari Costituzionali della Camera, durante le audizioni preliminari al disegno di legge 1915 del 1979, emersero molteplici perplessità sulla possibilità di trasformare radicalmente la natura del corpo di pubblica sicurezza senza comprometterne la coesione operativa (Di Giorgio, 2016). Difatti, la resistenza istituzionale alla riforma fu aspra: i vertici del Ministero dell’Interno, i comandi militari e alcune componenti della Democrazia Cristiana si opposero tenacemente all’ipotesi di una smilitarizzazione, temendo, nella pratica, una perdita di

controllo gerarchico ed una eccessiva esposizione della polizia alla pressione democratica.

Nonostante le numerose resistenze, la riforma fu approvata il 1° aprile 1981 con la legge n. 121, che trasformò la Polizia di Stato - dotandola di questo nome - in un corpo civile, munito di sindacati interni, sottoposto al controllo del Parlamento e non più dell'esecutivo e strutturato su ruoli professionali analoghi a quelli delle altre amministrazioni pubbliche, con la perdita dei "gradi" militari. La legge sancì inoltre l'integrazione della Polizia Femminile all'interno del nuovo impianto, ponendo formalmente fine alla sua separazione funzionale e giuridica: con l'abolizione della Polizia Femminile le donne furono inserite pienamente all'interno dell'Istituzione, ottenendo, almeno sulla carta, le stesse possibilità di accesso e di carriera degli uomini. Tuttavia, come è stato più volte osservato dalla letteratura di riferimento, tale riforma, pur avendo avuto un impatto rilevante, non fu in grado di scardinare completamente l'eredità culturale e simbolica della militarizzazione precedente. Le logiche gerarchiche, il linguaggio maschilizzato (basti pensare che pur anche le "ispettrici" della PF migrate nell'effettivo corpo di Polizia di Stato diventano da quel momento irrimediabilmente "ispettori") e l'organizzazione verticale, continuarono e continuano a segnare profondamente l'identità della polizia, determinando forme di resistenza culturale all'ingresso delle donne e alla trasformazione democratica dell'apparato (Di Giorgio, 2016; Azara, 2023). La legge 121/81 ha rappresentato pertanto un punto di svolta ma non una cesura radicale con il passato, ha inaugurato certamente una fase nuova, in cui le contraddizioni storiche della polizia italiana – tra ordine e diritto, tra forza e servizio, tra genere e potere – si ricombinano sotto nuove forme, dando origine ad una tensione permanente tra l'ideale democratico e la persistenza di una cultura istituzionale profondamente conservatrice.

### **I.3 - Quantità e qualità di genere nella Pubblica Amministrazione e nei corpi militari: linguaggi e bilanci**

L'accesso delle donne alla Polizia di Stato non può essere compreso se non inserito nel più ampio quadro giuridico che ha - storicamente e normativamente - disciplinato la partecipazione femminile alla Pubblica Amministrazione e ai corpi armati dello Stato. La storia della parità di genere in questi settori si muove lungo un asse segnato da esclusione strutturale, aperture parziali e, più recentemente, tentativi di riequilibrio, attraverso norme e prassi che, pur dichiarando l'uguaglianza, ne hanno a lungo limitato l'effettiva attuazione.

Le donne, durante il regime fascista, vennero di fatto escluse dalla titolarità di funzioni pubbliche che comportassero l'esercizio dell'autorità statale (Ballestrero, 1979). Questo divieto diretto è il punto di partenza di una lunga stagione di assenza istituzionalizzata che rese necessario un processo successivo di rilegittimazione e reinserimento della soggettività femminile nei ruoli pubblici. Soltanto con la Costituzione repubblicana si affermò il principio di *eguaglianza formale* (art. 3) e di *accesso paritario ai pubblici uffici* (art. 51), sebbene entrambi abbiano trovato un'applicazione concreta molto graduale e discontinua, soprattutto nei corpi militarizzati, come dimostra il tardivo ingresso delle donne nei ranghi operativi delle polizie.

In questo contesto, la norma di riferimento è l'art. 52 della Costituzione, dedicato alla difesa della patria. La discussione che si sviluppò attorno a questo articolo, durante i lavori dell'Assemblea costituente, fu contrassegnata dalla convinzione, seppur implicita, che il servizio militare fosse prerogativa maschile. Tale idea era così pregnante che la maggioranza dei costituenti non richiese neppure un'esplicita esclusione delle donne.

Come affermò Togliatti, allora segretario del Partito Comunista Italiano, intervenendo nella prima Sottocommissione il 15 novembre 1946, il dovere del servizio militare per gli uomini era considerato "*in re ipsa*", cioè insito nella natura stessa del ruolo maschile nella società e dunque non necessitava di ulteriori precisazioni normative (Scarponi, 2019). In tale contesto, l'eventuale partecipazione delle donne veniva percepita come una possibilità eccezionale, da valutare caso per caso e non da regolare strutturalmente. Solo poche voci si espressero contro questa impostazione. Bencivenga – esponente del Fronte

dell’Uomo Qualunque – richiamò l’esperienza statunitense, sottolineando il contributo determinante delle donne in ruoli operativi durante la Seconda guerra mondiale, in particolare in compiti ad alta complessità e responsabilità (*idem*). Nonostante il pronunciamento della Corte costituzionale del 1960<sup>22</sup> – che aveva dichiarato incostituzionali le esclusioni generalizzate basate sul sesso – l’effettiva apertura delle carriere militari e di polizia alle donne rimase sospesa per molti anni. La legge n. 66 del 1963<sup>23</sup>, pur rappresentando un passaggio formale decisivo nell’ammettere le donne a tutte le cariche pubbliche, rimandava comunque ad una normativa specifica la regolamentazione del loro ingresso nelle Forze Armate. In assenza di una disciplina attuativa (considerando che l’art. 52 non conteneva divieti espliciti ma neppure indicazioni favorevoli), il vuoto legislativo si tradusse in una sospensione prolungata dei diritti.

Nel frattempo, nel settore della sicurezza pubblica vennero introdotte soluzioni parziali e segreganti, tese a contenere la presenza femminile entro ambiti rigidamente delimitati, ovvero il Corpo di Polizia Femminile, istituito con la legge n.1083 del 2 dicembre 1959. Il cambiamento sostanziale si registrò tuttavia soltanto più tardi, con l’approvazione della legge n. 121 del 1981, che riformò profondamente l’ordinamento dell’amministrazione della pubblica sicurezza.

Come si è già affrontato nel precedente paragrafo, è in tale occasione che venne definitivamente sciolto il Corpo femminile e formalizzata l’inclusione piena delle donne nella Polizia di Stato. L’articolo 25 della nuova normativa afferma esplicitamente che «*La Polizia di Stato espleta i servizi di istituto con personale maschile e femminile con parità di attribuzioni, di funzioni, di trattamento economico e di progressione di carriera*». Questa innovazione normativa venne successivamente estesa anche ad altri corpi civili ad ordinamento speciale come

---

<sup>22</sup> Corte costituzionale, sentenza n. 33 del 13 maggio 1960: la Corte dichiara incostituzionale l’art. 7 della legge n. 1176/1919 che escludeva le donne da vari uffici pubblici implicanti “diritti e potestà politiche”, affermando che tale esclusione generale era incompatibile con l’art. 51 Cost. e con il principio di uguaglianza sancito dagli artt. 3 e 51 della Costituzione.

<sup>23</sup> Legge 9 febbraio 1963, n. 66, *Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni*: per la prima volta sancì il diritto delle donne ad accedere a tutte le cariche e professioni pubbliche, compresa la magistratura, senza limitazioni di mansioni o carriera, salvi i requisiti di legge. Restarono escluse, tuttavia, le Forze Armate e la Guardia di Finanza, aperte solo a partire dal 1999–2000.

il Corpo Forestale dello Stato<sup>24</sup>, il quale, quasi dieci anni dopo (legge n. 14 del 7 giugno 1990), attuò le medesime disposizioni, stabilendo la possibilità per le donne di accedere a pieno titolo alla carriera operativa. Pochi mesi dopo, con la legge di riforma penitenziaria n. 395 del 15 dicembre 1990, fu istituito l'attuale Corpo di Polizia Penitenziaria<sup>25</sup>, integrando uomini e donne in un'unica carriera, con parità di funzioni e percorsi professionali. Tutto questo era valido per i corpi ad ordinamento civile, ma nei fatti, l'ingresso delle donne nelle Forze Armate in senso stretto restava ancora precluso, confermando la persistenza di una barriera simbolica e giuridica alla presenza delle stesse. La svolta definitiva avvenne quasi vent'anni dopo l'accesso delle donne in polizia, con la legge n. 380 del 1999 che delegava il Governo a regolamentare il servizio militare volontario femminile e con il successivo decreto legislativo n. 24 del 2000 estendendo ufficialmente il diritto delle donne a partecipare ai concorsi pubblici per l'arruolamento nelle Forze Armate, nei ruoli di ufficiali, sottufficiali, militari di truppa e anche nella Guardia di Finanza. Tale normativa sancì finalmente la piena legittimità dell'accesso femminile a tutte le articolazioni del comparto difesa, compresi i Carabinieri, un riconoscimento - tardivo ma simbolicamente essenziale - della cittadinanza femminile anche nell'ambito della sicurezza nazionale. Questa nuova configurazione giuridica venne rafforzata con il Codice delle pari opportunità, (D.lgs. n. 198 del 2006) che ribadisce il principio del reclutamento senza discriminazioni ed introduce misure a tutela della genitorialità nel rapporto di lavoro nelle Forze armate e nei corpi di polizia.

Nel loro insieme, queste tappe testimoniano un'evoluzione tutt'altro che lineare: l'accesso delle donne alla difesa e alla sicurezza pubblica si è sviluppato lungo

---

<sup>24</sup> Il Corpo Forestale dello Stato, nato nell'Ottocento come corpo civile ad ordinamento speciale, è stato soppresso dal d.lgs. n. 177/2016 ( *riforma Madaia*). Dal 1° gennaio 2017 le sue funzioni sono state in larga parte assorbite dall'Arma dei Carabinieri (Comando unità per la tutela forestale, ambientale e agroalimentare), mentre altre competenze sono state redistribuite tra Polizia di Stato, Guardia di Finanza e Vigili del Fuoco. L'assorbimento ha segnato un complesso passaggio per gli e le appartenenti: da un corpo civile tecnico-specialistico a una forza militare.

<sup>25</sup> Prima dell'istituzione della Polizia Penitenziaria (1990), alla stregua della Polizia di Stato, l'organizzazione carceraria si articolava nel Corpo degli Agenti di Custodia, a ordinamento militare e riservato agli uomini e nel distinto Corpo di Vigilanza Femminile, istituito nel 1959. Quest'ultimo era composto esclusivamente da donne ed era preposto alla custodia e al controllo delle detenute con funzioni limitate rispetto a quelle degli agenti maschili. La sua istituzione rispondeva più a esigenze di ordine morale e di separazione dei sessi all'interno degli istituti di pena che a un reale riconoscimento di parità professionale.

un percorso lento e stratificato, dove il riconoscimento giuridico è spesso dipeso più da necessità funzionali o da pressioni internazionali che da una volontà esplicita di promuovere l'eguaglianza. La sfida oggi è quella di trasformare questo accesso formale in reale partecipazione paritaria, mettendo in discussione le gerarchie simboliche, gli stereotipi organizzativi e le resistenze culturali che ancora persistono all'interno delle istituzioni armate dello Stato. Difatti, si sono dovuti attendere rispettivamente un decennio ed un ventennio dalla creazione del corpo di Polizia di Stato per le prime normative antidiscriminatorie, come la legge n. 125 del 1991 e successivamente il D.lgs. 165/2001, che hanno imposto alle amministrazioni pubbliche di promuovere le pari opportunità attraverso Piani triennali di azioni positive e regole sull'organizzazione del lavoro, rispettose del benessere psico-fisico del personale (Scarponi, 2019). In ogni caso, l'obbligo di specificare nei bandi che le selezioni sono aperte a candidati di entrambi i sessi - come previsto dalle normative - ha rappresentato un passo simbolico anche se insufficiente a scardinare pratiche escludenti. La svolta più rilevante avviene soltanto nel 2003 con la riforma dell'art. 51 Cost., che legittima espressamente l'adozione di misure correttive - le cosiddette *azioni positive* - per riequilibrare la presenza femminile. Tali interventi, lungi dal rappresentare un privilegio, sono stati giustificati da legislatore e Corte Costituzionale come strumenti necessari a superare squilibri storici e sociali (Ventura, 1984; Corte Cost. n. 49/2003). La loro applicazione ha avuto effetti concreti soprattutto nei meccanismi di selezione e valutazione del personale, come dimostra l'obbligo di garantire almeno un terzo di componenti donne nelle commissioni di concorso (art. 57 del D.lgs. 165/2001).

Nel settore della sicurezza pubblica, l'impatto di tali misure risulta particolarmente significativo, non solo perché l'accesso è disciplinato da regole proprie del pubblico impiego ma perché storicamente esso ha rappresentato uno degli ambiti più resistenti all'ingresso delle donne, sul piano simbolico ed operativo. Le azioni positive - come la motivazione rafforzata in caso di selezione di candidati uomini in contesti di sottorappresentanza femminile - assumono qui una funzione non solo correttiva ma anche culturale in quanto obbligano l'amministrazione a interrogarsi sui propri criteri di valutazione e sulle implicazioni di genere implicite nei propri assetti organizzativi (Ferrara, 2017; Borgogelli, 2003). Tuttavia, l'attuazione concreta di queste misure è stata oggetto di forti oscillazioni giurisprudenziali. In particolare, la giurisprudenza amministrativa ha più volte ridimensionato il valore cogente delle norme sulla composizione paritaria delle commissioni, sostenendo che la loro violazione non

comporterebbe l'invalidità del concorso, a meno di prove di discriminazione diretta (Cons. Stato, VI sez., n. 3043/2014). Tale lettura riduttiva – criticata da più parti – rischia di neutralizzare il portato trasformativo delle azioni positive e di relegarle a meri adempimenti burocratici (Scarponi, 2019).

Per quanto riguarda il diritto dell'Unione Europea c'è stata un'evoluzione simile: dalla nota sentenza *Kalanke* nel 1995<sup>26</sup>, che vietava la preferenza automatica per le donne, si è giunti alla più flessibile pronuncia *Badeck* del 2000<sup>27</sup>, in cui si riconosce la legittimità di preferenze condizionate e proporzionate purché non automatiche e compatibili con i criteri di merito. Questa evoluzione ha rafforzato l'idea che l'eguaglianza non può essere ridotta a formalismo ma richiede piuttosto strumenti dinamici, adattabili ai contesti di esclusione sistemica.

---

<sup>26</sup> Corte di Giustizia dell'Unione Europea, *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, 17 ottobre 1995: la Corte ha dichiarato incompatibile con il diritto comunitario un sistema che attribuiva preferenza automatica alle donne a parità di merito, ritenendolo contrario al principio di uguaglianza formale.

<sup>27</sup> Corte di Giustizia dell'Unione Europea, *Badeck e a. v. Land Hessen*, C-158/97, 28 marzo 2000: la Corte ha ritenuto legittime le azioni positive se condizionate, proporzionate e non automatiche, ammesse solo a parità di merito e con clausole di flessibilità.

| Anno    | Norma / Evento                                   | Corpo/settore            | Rilevanza                                                                                                                                                                              |
|---------|--------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1919    | Legge n. 1176 ( <i>Legge Sacchi</i> )            | Pubblica amministrazione | Le donne sono ammesse ai pubblici impieghi ma restano escluse da magistratura, prefettura, forze armate.                                                                               |
| 1923    | R.D. n. 1054                                     | Scuola                   | Divieto per le donne di dirigere scuole medie o superiori.                                                                                                                             |
| 1926    | R.D. n. 2480                                     | Istruzione               | Escluse dall'insegnamento di storia, filosofia, economia nei licei e istituti tecnici.                                                                                                 |
| 1933–34 | R.D. n. 1554/1933, L. 221/1934, R.D. n. 383/1934 | Pubblica amministrazione | Possibilità di escludere le donne dai concorsi o limitarne l'accesso; esclusione da vari uffici pubblici.                                                                              |
| 1938    | R.D. n. 1514                                     | Pubblica amministrazione | Introduce un tetto del 10% per l'assunzione femminile nella PA.                                                                                                                        |
| 1939    | R.D. n. 898                                      | Pubblica amministrazione | Collocamento a riposo delle donne in soprannumero, salvo mansioni "adatte".                                                                                                            |
| 1940    | R.D. n. 899                                      | Scuola                   | Conferma l'esclusione delle donne dalla dirigenza scolastica.                                                                                                                          |
| 1946–47 | Assemblea costituente                            | Tutti i pubblici uffici  | Art. 51 e 52 Cost.: dibattito. Togliatti (15/11/1946): il servizio militare maschile è "in re ipsa". Bencivenga richiama il modello USA di impiego femminile nella II guerra mondiale. |
| 1959    | Legge n. 1083                                    | Polizia di Stato         | Istituito il Corpo di Polizia Femminile, separato e subordinato.                                                                                                                       |

| <b>Anno</b>              | <b>Norma / Evento</b>                    | <b>Corpo/settore</b>                          | <b>Rilevanza</b>                                                                                             |
|--------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1959</b>              | Istituzione Corpo di Vigilanza Femminile | Carceri                                       | Corpo femminile per la sorveglianza delle detenute, parallelo agli Agenti di custodia (maschili e militari). |
| <b>1960</b>              | Sentenza Corte Cost. n. 33               | Tutti i pubblici uffici                       | Dichiara incostituzionali le esclusioni generalizzate delle donne.                                           |
| <b>1963</b>              | Legge n. 66                              | Pubblica amministrazione                      | Le donne possono accedere a tutti gli impieghi pubblici, comprese le magistrature.                           |
| <b>1981</b>              | Legge n. 121                             | Polizia di Stato                              | Scioglimento del Corpo femminile; integrazione piena delle donne nella Polizia.                              |
| <b>1990</b>              | Legge n. 395                             | Polizia Penitenziaria                         | Nasce la Polizia Penitenziaria civile, unificando uomini e donne.                                            |
| <b>1990</b>              | Legge n. 14                              | Corpo Forestale dello Stato                   | Apre ufficialmente alle donne, mantenendo natura civile.                                                     |
| <b>1999<sup>28</sup></b> | Legge n. 380                             | Forze Armate                                  | Introduce il servizio militare volontario femminile.                                                         |
| <b>2000</b>              | D.lgs. n. 24                             | Forze Armate, Carabinieri, Guardia di Finanza | Prime donne ammesse a tutti i concorsi militari (ufficiali, sottufficiali, truppa).                          |

---

<sup>28</sup> Tra il 1999 e il 2004, in seguito alla legge n. 380/1999 e al D.lgs. n. 24/2000, le donne poterono per la prima volta arruolarsi su base volontaria nelle Forze Armate e nella Guardia di Finanza, partecipando ai concorsi per tutti i ruoli (ufficiali, sottufficiali e truppa). Gli uomini, nello stesso periodo, restavano ancora soggetti all'obbligo di leva militare al compimento dei 18 anni, pur avendo anch'essi la possibilità di concorrere per l'arruolamento professionale. L'asimmetria si chiuse solo con la legge n. 226/2004, che dispose la sospensione del servizio militare obbligatorio a partire dal 1° gennaio 2005, uniformando il reclutamento di uomini e donne su base esclusivamente volontaria.

| Anno | Norma / Evento                                     | Corpo/settore               | Rilevanza                                                                                      |
|------|----------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2005 | L. n. 226/2004 (entrata in vigore 1° gennaio 2005) | Forze Armate                | Sospensione della leva obbligatoria maschile → tutte le carriere diventano su base volontaria. |
| 2006 | D.lgs. n. 198 (Codice pari opportunità)            | Forze Armate e Polizia      | Ribadisce il reclutamento senza discriminazioni e tutela la genitorialità.                     |
| 2016 | D.lgs. n. 177 ( <i>Riforma Madia</i> )             | Corpo Forestale dello Stato | Soppresso e assorbito nell'Arma dei Carabinieri; militarizzazione del personale.               |

Tabella 2 - Tabella cronistorica riassuntiva

In definitiva, l'esperienza delle donne nella Polizia di Stato – come in altri settori militarizzati – evidenzia come l'accesso paritario sia stato storicamente ritardato e come le azioni normative abbiano dovuto intervenire in modo diretto per modificarne l'architettura di genere. Il diritto, infatti, non è mai stato neutro rispetto a questo processo ma al contrario, è stato parte attiva nel costruire e poi nel decostruire gli ostacoli all'ingresso femminile.

Come sottolinea Azara (2024), il ritardo non va spiegato soltanto con vincoli normativi ma anche con resistenze culturali profonde e la contrarietà maschile a condividere il potere, che ha rallentato la piena applicazione della parità, soprattutto nei ruoli dirigenziali della funzione pubblica. In questi casi, ovviamente, non è in gioco soltanto l'autorità simbolica ma anche la distribuzione delle risorse economiche. A ciò, inoltre, si sono aggiunte posizioni ideologiche divergenti: da un lato l'influenza della cultura cattolica, con la forzatura del ruolo domestico e familiare delle donne a discapito del lavoro extradomestico come fattore di rischio morale e sociale, dall'altro, una parte della tradizione di sinistra, che ha dato priorità alla lotta di classe subordinando e riducendo l'emancipazione femminile a semplice derivazione del socialismo.

Come suggerisce il titolo del paragrafo, parlare di "quantità" e "qualità", oggi, della presenza femminile nella Pubblica Amministrazione ed in particolare nella Polizia, significa confrontarsi non solo con numeri e percentuali ma anche con

linguaggi giuridici, dispositivi selettivi e immaginari professionali che, nel tempo, hanno costruito l'identità di queste istituzioni come prevalentemente maschili. La sfida, tuttora aperta, è quella di rendere effettivo – e non solo enunciato – il principio costituzionale secondo cui tutte e tutti possano accedere ai pubblici uffici “in condizioni di eguaglianza”, facendo sì che la polizia – come tutte le istituzioni dello Stato – diventi spazio democratico e inclusivo, non solo per legge ma anche nelle sue pratiche quotidiane.

Per un'analisi adeguata della situazione italiana e dei dati che in seguito saranno riportati, non può mancare una loro lettura alla luce del corpus teorico prodotto a livello internazionale.

La storia della ricerca sulle donne in professioni tradizionalmente considerate maschili ha preso forma nel corso del tempo attraverso tre filoni di ricerca principali, concettualizzati da Beauchesne nel 1999 nel contributo “*Les recherches en Amérique du nord sur l'entrée des femmes dans la police: les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine*” per “*Déviance et société*”, nel quale illustra il modo in cui si è progressivamente spostato il focus di analisi:

- *Filone individui*

Qui il centro di interesse lo si individua nella soggettività delle lavoratrici, nella loro percezione di appartenenza e legittimazione all'interno di ambienti pregni di maschilità normativa. Questo primo filone di studi ha rivolto l'attenzione alle esperienze individuali delle donne, domandandosi quali fossero le strategie di adattamento, resistenza e negoziazione utilizzate ai fini della loro “sopravvivenza” in tali ambienti. Si stressa così il ruolo di identità di genere, autoefficacia, aspirazioni e ostacoli percepiti nell'andamento e nella riuscita di un percorso di carriera. Mellwee (1981) porta un contributo fondamentale nella comprensione di come le relazioni interpersonali, all'interno di taluni ambienti lavorativi, siano spesso caratterizzate da *bias* impliciti e resistenze latenti: le donne inserite in contesti lavorativi a prevalenza maschili devono spesso produrre performance di alto livello per ottenere riconoscimento lavorativo di base. Si parla di onere della prova per indicare tale meccanismo, che richiede un costante bilanciamento di performance lavorativa e personale (familiare), basata esclusivamente su capacità e responsabilità personali, in totale assenza di un supporto

organizzativo. Sempre in tale filone di ricerca troviamo l'apporto di Miller, che nell'ambito del lavoro di polizia ci mostra come le donne abbiano dovuto "neutralizzare" il proprio genere per venire legittimate come professioniste. Questo processo veniva attuato tramite l'adozione di codici comportamentali, linguistici e operativi in linea con il modello maschile egemone (Miller et al, 1975; Martin, 1980).

- *Filone strutture organizzative*

Il fulcro dell'indagine si sposta sulle dinamiche e sui dispositivi interni alle organizzazioni. Si esplora quindi come le politiche di assunzione, promozione e gestione delle risorse umane possano favorire o ostacolare l'equità di genere. Questa corrente di ricerca ha contribuito a decostruire l'idea, ancora largamente diffusa a fine anni '70, che l'esclusione e la marginalizzazione femminile, nei contesti lavorativi, fosse dovuta unicamente a fattori individuali della lavoratrice o culturali esterni. Al contrario, sottolinea come dinamiche e meccanismi interni delle organizzazioni, così come i suoi dispositivi interni, siano produttori e riproduttori di assetti gerarchici e relazionali sessuati. Kanter introduce, a tal proposito, il concetto di "*tokenism*", ovvero la condizione delle donne, o di qualsiasi minoranza, all'interno di contesti a forte dominanza maschile. Il tokenismo non riguarda solo lo squilibrio numerico, ma la dinamica di marginalizzazione strutturale dove poche donne divengono iper-visibili ed esposte a sguardo giudicante e simbolicamente caricate di significati totalmente eccedenti il loro ruolo professionale (Kanter, 1977). Dai contributi di Kanter, si evince come le performance delle lavoratrici vengano lette come rappresentative del genere femminile nel suo insieme, alimentando e rafforzando circuiti di pregiudizio e sorveglianza. Izraeli (1983) sottolinea come i meccanismi organizzativi, e di conseguenza, la struttura organizzativa in sé, sia tutt'altro che neutra. Le "strutture di opportunità" sono intrinsecamente modellate su standard impliciti sul modello professionale dominante, ovvero maschile, bianco, disponibile, competitivo. Il potere che definisce ruoli, compiti, possibilità risulta profondamente legato al genere, dunque, anche dove dovrebbe avere altre basi. Linden e Minch (1984), analizzando la polizia canadese, evidenziano come configurazione dei ruoli, modalità di assegnazione degli incarichi, e distribuzione di possibilità di carriera contribuiscano a mantenere le donne ai margini, anche a fronte di aperture formali

all'ingresso. Questo filone ha il merito di aver evidenziato come la neutralità di genere sia fittizia, poiché la struttura organizzativa nasce permeata da logiche di genere preesistenti all'organizzazione stessa.

- *Filone cultura organizzativa*

In questo filone il focus si sposta verso l'idea che le organizzazioni non si limitino a contenere le relazioni di genere ma siano piuttosto esse stesse produttrici di genere attraverso norme implicite, linguaggi, valori e pratiche, che definiscono cosa significhi essere professionali/professionisti, autorevoli, competenti, e, di conseguenza, anche chi può esserlo. Il genere, in quest'ottica, non agisce solo nella distribuzione dei ruoli ma nella costruzione di codici simbolici che attribuiscono valore, senso e visibilità a certe modalità d'azione: tre dispositivi culturali principali, evidenziati da questa corrente, ci permettono di osservare come il genere agisca nella costruzione dei codici simbolici che attribuiscono valore, senso e sostanza a certe modalità d'agire "sessuate". Il primo riguarda i meccanismi attraverso cui un'organizzazione riproduce le gerarchie di genere al potere, non solo basate sulla quantità di uomini ai vertici, ma anche sulla codificazione di *leadership* e autorevolezza, secondo tratti tipicamente associati alla maschilità: distacco emotivo, razionalità, assertività. Il secondo dispositivo fa riferimento all'eterosessualità normativa, ovvero quell'insieme di norme più o meno esplicitate, che rendono invisibili o problematiche soggettività che si discostano dalla norma eterosessuale. L'ultimo meccanismo riguarda la scissione tra sfera lavorativa (e quindi pubblica) e quella privata, che assegna alla prima un'accezione "neutra" e quindi separata dalle relazioni affettive, producendo e riproducendo in questo modo un modello di produttività scotomizzato dalla responsabilità di cura (Acker, 1990; Hearn et al, 1989). La cultura organizzativa è quindi pervasa da retoriche che mascherano i rapporti di potere come competenza, l'omologazione come professionalità e l'esclusione come merito (Jost & Banaji, 1994). Questi meccanismi risultano particolarmente evidenti in contesti lavorativi ad alta densità simbolica maschile, come forze dell'ordine e forze armate, dove l'appartenenza si basa su valori quali forza, coraggio, obbedienza gerarchica, controllo emotivo (Martin, 1992; Witz, 1990).

Queste correnti non vanno intese come distinte in senso cronologico o gerarchico ma come lenti analitiche complementari, capaci di restituire – ognuna a suo modo – la complessità dell’esperienza femminile nelle professioni tradizionalmente maschili.

Su queste basi teoriche, più recentemente, le analisi degli studi etnografici europei, richiamati da Pruvost (2007) e sintetizzati da Beauchesne (2008), ci aiutano a sottolineare come la parità di genere non riguardi solo la quantità ma la qualità, non delle donne ma dei servizi, delle mansioni, dei ruoli, dell’ambito di impiego.

Nello specifico, emergono criticità riguardo:

- alla selezione (requisiti fisici e valutazioni informali);
- alle regole non scritte sul dispiegamento e le attribuzioni (resistenza a pattuglie composte da sole donne, accesso più difficile ai servizi speciali operativi);
- al principio identitario del mestiere ancora profondamente plasmato al maschile.

È il Ministero dell’Interno stesso a dichiarare, nel 2021<sup>29</sup>, che l’Amministrazione civile è composta da quasi il doppio delle donne, mentre il suo Reparto Sicurezza conta poco più di 17.000 donne su un totale di 98.000 persone.

Attualmente, in Polizia di Stato le donne rappresentano il 17,7% della forza totale<sup>30</sup>. Nel 2021, rappresentavano il 17%. Prima del 2025, i dati sulla presenza femminile non venivano riportati nel compendio redatto annualmente da Polizia Moderna e gli ultimi numeri riguardanti le donne in servizio erano stati pubblicati l’8 marzo 2021 per l’iniziativa “Viminale in rosa”. Sul sito del Ministero veniva così pubblicato<sup>31</sup>:

*“Guidato da una donna, il ministro dell’Interno Luciana Lamorgese, il Viminale conta attualmente 28.745 presenze femminili nei suoi ruoli: 10.766 nell’amministrazione civile, 16.279 nella Polizia di Stato e 1.700 nel Corpo*

---

<sup>29</sup> Link: <https://www.interno.gov.it/it/notizie/viminale-rosa-i-numeri-presenza-femminile>.

<sup>30</sup> Dati aggiornati al 31 dicembre 2024 – Link: <https://www.poliziadistato.it/articolo/i-numeri-della-polizia-di-stato-nel-2024>.

<sup>31</sup> Vedi nota 26.

*nazionale dei Vigili del fuoco. Le donne rappresentano quasi il doppio del personale maschile dell'amministrazione civile dell'Interno: 10.766 distribuite tra personale della carriera prefettizia (592), dirigenti dell'Area I (58) e dipendenti (10.116), a fronte di 7.000 uomini (439 della carriera prefettizia, 90 dirigenti Area I e 6.471 dipendenti). Sono rosa i vertici del dipartimento per l'Amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'Amministrazione civile del ministero dell'Interno, dove sono donne il vicecapo dipartimento e il capo dell'Ispettorato. Una donna guida il dipartimento dei Vigili del fuoco, del Soccorso pubblico e della Difesa civile; due dei 3 vicecapi della Polizia di Stato sono donne, come anche il vicecapo e 4 direttori centrali del dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione. Sono 58 i prefetti donna su un totale di 154 (38%), 361 i viceprefetti su 580 (62%), e 173 viceprefetti aggiunti su 297 (58%). Nelle prefetture il 56% (55 su 99) di donne sono viceprefetti vicari e il 51% (44 su 87) sono capi di Gabinetto. Le donne nella Polizia di Stato sono 16.279, su una forza effettiva totale di 98.316 unità. Su questo totale, si segnalano 4 dirigenti generali, 58 dirigenti superiori e 277 primi dirigenti, 655 tra vicequestori e vicequestori aggiunti, la percentuale più alta (37%) di presenza femminile per qualifica, 840 tra commissari capo, commissari, vice commissari e qualifiche equiparate, 9.487 tra assistenti e agenti.”*

Di seguito, una tabella delle attuali presenze in percentuali costruita utilizzando i dati del compendio pubblicato per l'anno 2025 con i dati aggiornati al 31 dicembre 2024 (fonti citate poc'anzi), i primi dati a contenere la divisione tra presenza maschile e femminile:

| <b>Ruolo/Grado</b>                        | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> | <b>Totale</b> | <b>%Uomini</b> | <b>%Donne</b> |
|-------------------------------------------|---------------|--------------|---------------|----------------|---------------|
| <b>Funzionari/ruolo direttivo</b>         | 1.859         | 1.083        | 2.942         | 63,2 %         | 36,8 %        |
| <b>Ispettori</b>                          | 12.877        | 2.105        | 14.982        | 85,9 %         | 14,1 %        |
| <b>Allievi vice ispettori</b>             | 625           | 361          | 986           | 63,4 %         | 36,6 %        |
| <b>Sovrintendenti</b>                     | 13.313        | 2.083        | 15.396        | 86,5 %         | 13,5 %        |
| <b>Assistenti/Agenti</b>                  | 47.039        | 9.156        | 56.195        | 83,7 %         | 16,3 %        |
| <b>Allievi agenti</b>                     | 948           | 209          | 1.157         | 81,9 %         | 18,1 %        |
| <b>Funzionari tecnici/medici</b>          | 498           | 345          | 843           | 59,1 %         | 40,9 %        |
| <b>Ispettori tecnici / Banda musicale</b> | 890           | 511          | 1.401         | 63,5 %         | 36,5 %        |
| <b>Sovrintendenti tecnici</b>             | 1.035         | 470          | 1.505         | 68,8 %         | 31,2 %        |
| <b>Assistenti/Agenti tecnici</b>          | 788           | 707          | 1.495         | 52,7 %         | 47,3 %        |
| <b>Totale complessivo</b>                 | 80.625        | 17.306       | 97.931        | 82,3 %         | 17,7 %        |

Tabella 3 –Distribuzione ufficiale ricostruite dai dati del compendio 2025 (agg. 31 dicembre 2024)

L'analisi della composizione per genere della Polizia di Stato restituisce un'immagine tutt'altro che uniforme. Se i dati relativi alla presenza femminile nei ruoli direttivi e tra gli allievi viceispettori sembrano prefigurare un lento riequilibrio, le percentuali molto più basse registrate tra ispettori, sovrintendenti e agenti rivelano ancora l'esistenza di barriere strutturali e simboliche che ostacolano l'accesso e la permanenza delle donne nei livelli intermedi ed esecutivi dell'organizzazione. L'asimmetria di genere lungo la gerarchia istituzionale della Polizia, infatti, non è soltanto questione numerica ma si innesta su logiche culturali e organizzative consolidate che la ricerca internazionale ha ampiamente documentato: molti studi mostrano che le donne in divisa restano spesso marginali nell'organizzazione, anche quando la loro presenza numerica cresce (Prenzler & Sinclair, 2013; Brown & Heidensohn, 2000; Silvestri, 2017; Cordner & Cordner, 2011). In contesti con forte squilibrio numerico, scattano meccanismi tipici del già citato *tokenism* (iper-visibilità, stereotipi di ruolo, isolamento) che influenzano assegnazioni, valutazioni e carriere (Kanter, 1977; Gustafson, 2008; Stichman, Hassell & Archbold, 2010). Anche valutazioni istituzionali, già dagli anni Ottanta, richiamano a responsabilità organizzative: secondo Linden e Minch (1984), occorre ridurre l'ostilità dei colleghi maschi e

prevedere percorsi più flessibili, per evitare che ne risentano morale e permanenza del personale femminile. In questo quadro, il dato italiano del 16,3% della presenza femminile tra assistenti e agenti non è un'anomalia ma riflette un modello osservato anche altrove, in cui basse densità femminili si associano a meno opportunità e ad un bisogno costante di "auto-legittimazione" professionale (Kanter, 1977; Gustafson, 2008). La questione, dunque, non è solo quantitativa ma qualitativa: non basta misurare quante donne fanno parte della Polizia di Stato ma è necessario interrogarsi su dove esse siano collocate, su quali carriere riescano effettivamente a percorrere e sugli ostacoli. È proprio a partire da questa discrepanza – tra accesso e permanenza, tra presenza e potere – che la letteratura internazionale ha sviluppato una riflessione articolata e stratificata, volta a comprendere in che modo le donne si inseriscono, esistono o sono respinte nei contesti professionali, storicamente costruiti al maschile.

I dati riportano che nei profili tecnico-scientifici e sanitari i numeri sono molto più alti (47,3% tra assistenti/agenti tecnici; 40,9% tra funzionari tecnici/medici). La letteratura evidenzia che questa concentrazione può confermare una divisione simbolica del lavoro: le donne vengono riconosciute nei compiti di supporto o cura mentre la piena legittimazione professionale resta legata alle funzioni operative e coercitive (Beauchesne, 1999; Rabe-Hemp, 2008; Rabe-Hemp, 2009; Martin, 1980; Martin 1990). Il messaggio appare semplice: senza interventi su regole e culture interne, i numeri, da soli, non cambiano il baricentro del lavoro di polizia. Se norme e simboli professionali definiscono che cosa viene considerato "buon" lavoro di polizia, chi non aderisce ai copioni dominanti affronta scrutinio elevato, iper-visibilità e stigmatizzazione (Rabe-Hemp, 2009; Morash & Haarr, 2012; Silvestri, 2017; Westmarland, 2001). La letteratura sull'etica della cura mostra che pratiche di ascolto, comunicazione e *de-escalation* - riportate più spesso dalle agenti - sono associate a maggiori percezioni di legittimità e giustizia procedurale da parte dei cittadini (Rabe-Hemp, 2008; Schuck & Rabe-Hemp, 2024). Tuttavia, questi contributi relazionali restano poco premiati in sistemi valutativi centrati su indicatori "duri" (arresti, interventi ad alto rischio, capacità repressive), con il risultato di svalutare competenze che migliorano la relazione con il pubblico e con queste, il contributo indispensabile delle agenti.

Sul piano micro-organizzativo, molte donne - pur con titoli di studio molto elevati - tendono ad evitare di restare a lungo nella linea operativa oppure rinunciano a

percorsi di vertice quando l'ambiente appare ostile, dove per ostilità si intende addirittura presenza di molestie sessuali rilevate da un'indagine nazionale USA (Taylor, Maitra, & Klinger, 2022) o la vittimizzazione da parte di colleghi (Stinson, Liederbach, Wentzlof, & Parker, 2024), con ricadute su salute psicologica, motivazione ed impegno organizzativo (Archbold, Gaub, & Drew, 2024). Pertanto, i numeri italiani per i ruoli direttivi (36,8%) possono avere due letture complementari, segnalando capitale formativo e ambizione ma allo stesso tempo anche la ricerca di spazi meno esposti alle micro-esclusioni della linea operativa. Come riporta Connell (2023), la neutralità di genere è difficile da ottenere in pratica, e, a volte, si ritiene che esista dove di fatto non c'è. In alcuni contesti lavorativi e come riportano tali dati, esistono (ancora) profonde divisioni del lavoro basate sul genere, poiché non esistono solo tradizioni che persistono, ma anche nuove divisioni, come indicato sempre da Connell, dovute a nuove categorie (es. donne con figli vs uomini e donne senza figli).

La letteratura di riferimento sulla progressione di carriera è quindi chiara: l'accesso formale non elimina "il soffitto di vetro" dal momento che reti informali, cooptazione, criteri opachi, mentoring scarso e canalizzazioni di ruolo, limitano la spendibilità delle credenziali femminili nella promozione (Archbold & Hassell, 2009; Archbold, Hassell & Stichman, 2010; Silvestri, 2017; Haake, 2018; Todak, 2023). Per le posizioni apicali poi, aumenta il rischio di *glass cliff*, ovvero, nomine in contesti critici e ad alto rischio reputazionale, con maggiore probabilità di fallimento e *turnover* (Schulz, 2024). Un altro aspetto di fondamentale importanza è la possibilità di conciliare lavoro e famiglia. Le ricerche sulle *gendered institutions* mostrano che aspettative di disponibilità illimitata e criteri informali spingono molte agenti verso scelte prudenziali su incarichi, turni e formazione (Shelley, Morabito, & Tobin-Gurley, 2011). Al tempo stesso, studi qualitativi recenti documentano discriminazioni e stress familiari associati a distress, demotivazione e rinuncia alla promozione (Schafer, Dunlap, Mancini, & Linhorst, 2024). Di qui l'interesse per iniziative come *30x30* che non mira solo alla rappresentanza quantitativa (30% nei reclutamenti entro il 2030) ma a cambiare pratiche di reclutamento, sviluppo e avanzamento (McGough & Roman, 2024). La curatela *Gender Inclusive Policing* (Prenzler, 2023) converge su questa progettualità confermando che servono *leadership* impegnate, mentoring, sistemi di valutazione coerenti e interventi sulla cultura: i numeri sono necessari ma non sufficienti.

In effetti, aumentare le quote non basta se dinamiche di genere e cultura di corpo restano immutate perché è in questo modo che la rappresentanza non diviene rappresentatività ma può essere soggetta a divenire tokenistica, cioè simbolica e conseguentemente senza potere reale. In questo modo, le donne rischiano di essere ricollocate in ruoli “femminili” senza la possibilità di modificare l’ordine gerarchico (Kanter, 1977; Gustafson, 2008; Stichman et al., 2010; Beauchesne, 1999; Pruvost, 2007).

In sintesi, attualmente i dati restituiscono l’immagine di una parità che rimane più teorica che sostanziale: la presenza femminile, seppur in crescita e particolarmente significativa in alcuni comparti (soprattutto non operativi) e nei concorsi più recenti, continua ad essere distribuita in maniera diseguale lungo i vari gradi della gerarchia.

Nel confronto e nell’analisi di tali contraddizioni evidenziate dai dati si può leggere una sfida epistemica e politica fondamentale: assumendo che le organizzazioni siano produttrici di genere, come riportato dalle ricerche precedentemente citate, e non semplici contenitori di soggettività, allora diviene evidente come sia necessario interrogarsi riguardo a come il lavoro venga simbolicamente costruito, su quali corpi e identità venga modellato e quali siano gli effetti materiali e culturali di tale costruzione.

La ricerca sulle donne in polizia, in tal senso, ha faticato a inserirsi nei filoni più ampi della sociologia delle organizzazioni, in parte a causa della sua collocazione ibrida tra studi di genere e studi criminologici, ma anche alla marginalità con cui è stata trattata nei dibattiti più consolidati. Tre ragioni principali contribuiscono alla comprensione di tale isolamento. La prima è che la maggior parte delle ricerche sull’ingresso delle donne nelle professioni a prevalenza maschile è stata prodotta da studiosi femministe in altri ambiti meno fisici ed operativi, quali università, medicina, diritto, politica, al fine di promuovere l’accessibilità femminile a luoghi considerati di maggiore prestigio e potere (Bailey & Gayle, 1993). In secondo luogo, professioni come polizia ed esercito sono state spesso escluse dal focus di ricerca perché connotate da funzioni repressive e di controllo e quindi ipotizzate come inconciliabili con un immaginario emancipativo. Infine, permane, in maniera più o meno esplicita e consapevole, una forma di ambivalenza politica e culturale nei confronti del desiderio delle donne di accedere a ruoli che riproducono i valori dominanti, invece di contestarli (Moskos, 1992; Price & Sokoloff, 1982; Seagrave, 1995). Nel contesto della

polizia, queste dinamiche si intensificano ulteriormente: l'ambiente fortemente gerarchico, il riferimento ad un modello operativo centrato sulla forza e sull'autorità, la cultura dell'uniforme come dispositivo di appartenenza identitaria, contribuiscono a rafforzare l'idea di una professione connotata da una evidente matrice maschile.

Alla luce degli sviluppi storici-normativi, dei dati più recenti, nazionali ed internazionali, e del corpus di ricerca scientifica internazionale, possiamo affermare dunque che studiare la cultura organizzativa di genere della polizia non significa solo comprendere le difficoltà di integrazione delle donne ma analizzare un modello professionale intero con i suoi codici impliciti, i suoi riti di appartenenza, la sua retorica dell'emergenza e della disponibilità assoluta in termini di tempo (questi concetti saranno nei capitoli successivi meglio approfonditi). Pertanto, sarebbe necessario riconoscere che la trasformazione non può essere affidata solo alle "riforme normative" o alle capacità individuali delle lavoratrici e che questo richiede una ridefinizione e una ricostruzione del senso stesso del lavoro, della sua divisione e distribuzione, del ruolo della *leadership*, delle competenze e della gestione del potere all'interno dell'organizzazione stessa. È a partire da questo modo di intendere il cambiamento che ha preso corpo il dibattito sull'utilità e i limiti delle cosiddette politiche di *affirmative action*: queste misure, pensate per riequilibrare le disuguaglianze strutturali attraverso interventi specifici su accesso e avanzamento di carriera, se da un lato possono correggere temporaneamente squilibri numerici, dall'altro rischiano di non scalfire le logiche culturali e simboliche sottostanti, generando anche forme di risentimento interno se non accompagnate da un reale ripensamento del modello organizzativo (si pensi, ad esempio, alle controverse *quote rosa*).

È d'uopo sottolineare che, nel contesto italiano, già solo il cammino della ricerca di genere, al di là dei *police studies*, è stato e continua ad essere complesso e poco lineare: la presenza degli studi di genere nei curricula universitari è limitata e disomogenea, i centri di ricerca che si occupano di questi temi, come GENDERS (Università di Milano), il CISG di Trento, il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere di Verona, operano spesso senza fondi strutturali, affidandosi a progettualità esterna o al lavoro personale di studiose e studiosi. Questo causa ed è insieme causato da una buona dose di diffidenza culturale nei confronti della parola "genere", talvolta ridotta a mera "moda accademica", opinione ideologica o *slogan* di una certa politica. L'Italia da questo punto di vista continua ad essere

attraversata da una scissione tra spinta alla modernizzazione normativa e resistenza simbolica e ideologica. Se da un lato, come indicato precedentemente, si sono moltiplicate le leggi sulla parità, le direttive europee, dall'altro il senso comune, la cultura organizzativa e i linguaggi istituzionali restano spesso impermeabili alla cultura di genere e alle sue spinte. Il rischio è che, nonostante gli strumenti introdotti negli ultimi vent'anni - dai Comitati Unici di Garanzia, ai Piani Triennali delle Azioni positive, dai bilanci di genere, alle certificazioni sulla parità - il genere (o sarebbe meglio dire le sue applicazioni) venga assorbito nei linguaggi e nelle pratiche amministrative in modo superficiale, non sostanziale ovvero senza una reale incarnazione dello sguardo e delle pratiche di genere.

In questo scenario possiamo dire che la PA, per la sua funzione regolativa e per la sua estensione capillare potrebbe essere un potente terreno fertile d'azione per mettere in atto innovazione e cambio di rotta, per quel che concerne cultura, ricerca e - inevitabilmente - politica. Se fare ricerca di genere non significa semplicemente "aggiungere" una variabile ai modelli esistenti ma riformulare domande, ridefinire priorità, disturbare certezze metodologiche, assumere una posizione critica rispetto allo stato dell'arte, essere consapevole dei propri limiti, dei propri pregiudizi, delle proprie implicazioni politiche, è vero anche che quest'esercizio culturale cade in un vuoto "allenamento di stile" se non accompagnato da una effettiva applicazione nel campo delle amministrazioni pubbliche che dovrebbero riconoscere e assumere il portato valoriale della ricerca pubblica.

Per concludere, Szabo scrisse "*la polizia o la si approva o la si critica, non la si studia*"<sup>32</sup> e accanto ai motivi che sono stati in parte indicati precedentemente ovvero all'impermeabilità delle istituzioni, alla resistenza dell'3 ricercator3, ai pregiudizi da entrambi i lati, si aggiungerebbero anche il marcato disinteresse della comunità *queer* e la resistenza dell'attivismo radicale anche femminista, che tutt'oggi portano avanti l'idea che la polizia sia un'istituzione da cancellare più che da trasformare.

---

<sup>32</sup> La frase è attribuita a Denis Szabo: "*La police. On l'approuve ou on la critique. On ne l'étudie pas*" Palidda la riporta come epigrafe e come titolo di un convegno tenuto a Montréal nel 1972; cfr. S. Palidda, *Polizia postmoderna: etnografia del nuovo controllo sociale*, Milano, Feltrinelli, 2000, p. 37 n. 1. Si veda anche D. Szabo (a cura di), *Police, culture et société*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1974.

La ricerca di genere dovrebbe avere la possibilità e il compito di contribuire ad un sapere trasformativo, capace di dialogare con le istituzioni senza rinunciare alla propria identità radicale e teorica; questo richiede spazi legittimati, risorse stabili e specifiche, riconoscimento istituzionale, rigore metodologico, ascolto e coraggio teorici profondi ma soprattutto richiede di rivendicare l'importanza del "genere" - e delle sue complessità - là dove non è previsto, scriverlo dove si cerca di cancellare, affermarlo come porta d'accesso ad una comprensione più ampia e più umana delle organizzazioni sociali.



## Capitolo II - Teorie e approcci di riferimento

### II.1 - Le organizzazioni gerarchiche e la costruzione di genere: la parità come condizione di benessere istituzionale

*“We “do gender” while we are at work, while we produce an organizational culture and its rules governing what is fair in the relationship between the sexes. The inner ambiguity of gender construction is expressed in the dilemma: how can we do gender without second-sexing the female?”*

(Gherardi, 1994)

Questo primo paragrafo del Capitolo II, si propone di inquadrare l’oggetto della tesi dentro un campo teorico che, dagli studi simbolico-culturali alle prospettive *practice-based* e femministe, mostra come le organizzazioni non siano neutre, esterne o al massimo contenitori di genere ma siano piuttosto luoghi in cui il genere si fa e si rifà incessantemente. Pertanto, non oggetti passivi ma soggetti attivi.

L’affermazione in intestazione è il nodo di domanda necessario a ripensare non solo il modo di stare in un’organizzazione ma anche il modo in cui studiarla. Se il genere non esiste fuori dalle pratiche sociali ma è prodotto e riprodotto nelle interazioni quotidiane e nelle attività lavorative (West & Zimmerman, 1987; Poggio, 2006; Gherardi, 1994), le organizzazioni, di conseguenza, non sono mai neutre, bensì strutturalmente e simbolicamente *gendered* (Acker, 1990). Pertanto, la parità non può essere una scelta, un cavillo normativo o una visione politica ma un prerequisito di benessere per le organizzazioni in generale e ancor di più per quelle ad alta intensità gerarchica come la polizia.

In questo momento di restituzione teorica, gli obiettivi sono due: da un lato si intende chiarire la genealogia concettuale, dall’altro esplicitare come e perché la parità non sia un adempimento formale ma una *conditio sine qua non* per il benessere organizzativo e, dunque, per la qualità della prestazione e funzione pubblica.

Tra gli anni Settanta e gli anni Ottanta, la dimensione culturale dei contesti lavorativi è diventata oggetto di ricerca degli studi sulle organizzazioni ed oggi

possiamo descriverle come sistemi di significati e artefatti simbolici che gli attori producono e interpretano attraverso rituali, linguaggi e routine (Geertz, 1973; Gagliardi, 1990; Czarniawska, 1998; Martin, 1992). Su questa linea, Silvia Gherardi e Antonio Strati (1990) hanno proposto di guardare alle modalità di creare organizzazione, spostando lo sguardo dalle strutture formali alle pratiche quotidiane e ai saperi incorporati (Ryle, 1946; Polanyi, 1966) in cui si sedimentano valori e poteri (Gherardi, 1995; 2006; Strati, 1998). Studiare una cultura organizzativa significa, in tale prospettiva, esaminare “simboli, credenze e *pattern* di comportamento” attraverso cui le persone mantengono un ordine condiviso e ne negoziano i confini, inclusi quelli di genere. Assumere che le organizzazioni “fanno genere”, significa riconoscere che le culture organizzative contengono regole, valori e significati che posizionano uomini e donne in modi specifici e che tali posizionamenti vengono continuamente negoziati e istituzionalizzati nelle situazioni concrete (Davies & Harré, 1990). Diventa necessario quindi che l’attenzione analitica ricada anche sulle pratiche discorsive – narrazioni, retoriche, repertori linguistici – come artefatti attraverso cui si legittimano stereotipi, si definiscono ruoli appropriati, si naturalizzano barriere e soffitti di vetro (Czarniawska, 1998).

Accanto alle pratiche discorsive, nelle produzioni più recenti, il focus su pratiche, agency distribuita e *agencement*, permette di indagare come il genere sia iscritto non solo nei discorsi ma anche nei corpi, negli strumenti e negli spazi di lavoro (Gherardi, 2012; Gherardi, 2015). Per questi motivi, il presente contributo si concentra - seppur attraverso i limiti di uno strumento quantitativo - non solo sulle proprietà rilevabili empiricamente in termini quantitativi ma anche sulle dimensioni qualitative. Questo per permettere di tenere insieme le pratiche discorsive collocate nell’ ambiente lavorativo attraverso specifici strumenti. Inoltre, l’intreccio con la teoria femminista consente di nominare l’ordine simbolico che regge la ripartizione dei ruoli tra maschile e femminile dalla denaturalizzazione della differenza sessuale (de Beauvoir, 1949) alla critica del binarismo (Irigaray, 1974; Derrida, 1967), fino alla riproduzione psico-sociale dei ruoli di genere (Chodorow, 1978).

In questa cornice, Silvia Gherardi<sup>33</sup> propone una distinzione analitica destinata a divenire classica: il “*gender we think*” – l’ordine simbolico relativamente stabile

---

<sup>33</sup> Silvia Gherardi è Professoressa emerita di sociologia del lavoro e dell’organizzazione presso il Dipartimento di Sociologia dell’Università di Trento ed è tra i membri fondatori della

che separa e gerarchizza i mondi del maschile e del femminile – e il “*gender we do*” – le pratiche interazionali attraverso cui gli attori “fanno genere” nella vita organizzativa quotidiana (Gherardi, 1994; West & Zimmerman, 1987). Pertanto, possiamo asserire che, se West & Zimmerman hanno insegnato a considerare il genere come un fare sul piano macro, Gherardi (e gli studiosi con cui nel tempo ha collaborato) ha portato questa intuizione dentro i luoghi di lavoro: il genere si fa ma soprattutto si racconta nelle organizzazioni (*gendertelling*), attraverso narrazioni che tracciano confini di appropriatezza e disegnano ruoli riconoscibili.

Qui la concettualizzazione di Bourdieu (1992) sull’*habitus* risuona pertinente: il genere in questo caso agisce proprio come “struttura strutturata predisposta a funzionare come struttura strutturante” (*idem*, p. 66) ovvero gli schemi incorporati di percezione e azione rendono “naturalì” stili e priorità – anche quando, in realtà, sono storicamente contingentati. Anche Carol Hagemann-White nel 1984 ha parlato di come il genere si apprende e si riproduce attraverso schemi d’azione e pratiche socialmente organizzate, producendo pertanto comportamenti non assimilabili a semplici preferenze ma a forme apprese di presentazione di sé e degli altri, che si innestano sulle routine e le rafforzano. È in questo modo che le logiche androcentriche resisterebbero a continuare ad operare anche quando le regole formali cambiano. A tal proposito, Joan Acker ha reso visibile come ciò avvenga, in “*Hierarchies, Jobs, Bodies*” (1990) mostrando come il lavoratore “astratto” delle descrizioni organizzative non sia affatto neutro: è maschile, disincarnato, non riproduttivo. In questo modo, mansioni,

---

Research Unit on Communication, Organizational Learning and Aesthetics (RUCOLA). Ha ampiamente pubblicato nei campi dell’apprendimento nelle organizzazioni, degli studi organizzativi basati sulle pratiche e dei *gender studies*. I suoi attuali interessi di ricerca riguardano il nuovo materialismo femminista, il postumanesimo femminista, l’etnografia affettiva, l’epistemologia della teoria della pratica, l’imprenditorialità e le metodologie post-qualitative negli studi organizzativi. Tra le pubblicazioni più recenti: *How to Conduct Practice-Based Studies: Problems and Methods* (Elgar, 2019); *The Posthumanist Epistemology of Practice Theory* (Palgrave, 2024); e, con de Vaujany e Silva, *Organization Studies and Posthumanism: Towards a More-than-Human World* (Routledge, 2024). È tra le principali voci del *practice turn* negli organization studies: il saggio “The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives” (*Human Relations*, 1994) è un classico sul “fare genere” nelle pratiche lavorative; tra i volumi più citati, *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning* (Wiley-Blackwell, 2006) e la curatela *Knowing in Organizations: A Practice-Based Approach* (con D. Nicolini e D. Yanow; ed. originale M.E. Sharpe, 2003; riedizione Routledge/T&F). Riconoscimenti: Honorary Member dell’European Group for Organizational Studies - EGOS (2008) e Doctor of Letters (honoris causa) dell’Università di St. Andrews (2014).

posizione e merito – concetti apparentemente universali – sono in realtà costruiti su corpi e vite che possono dedicarsi integralmente al lavoro perché altre persone, fuori scena, sostengono cura e riproduzione. Pertanto, Acker costruendo su questo terreno la successiva letteratura dedicata agli *inequality regimes* - intrecciando genere, classe e razza come filiere di potere - restituirà come questi ultimi resistono ai “ritocchi formali”, rendendo quindi chiaro come le modifiche normative abbiano dei limiti se non alimentate da processi di formazione mirati e costanti.

Da Kanter in poi, l'*ideal worker* viene indicato come figura situata – maschile, bianca, eterosessuale – che gode di un’infrastruttura di sostegno domestico, e la “divisione sessuata del lavoro” è letta come architettura organizzativa, non come casuale esito distributivo. In chiave simbolico-culturale, Gherardi ha sviluppato la lettura dell’ambivalenza che contraddistingue le “regole” di genere delle culture organizzative: le donne, specie nei domini tradizionalmente maschili, sono spesso strette in un *double bind* tra conformismo femminile (che conferma la separazione simbolica) e assimilazione a codici maschili (che suscita disapprovazione) (Gherardi, 1994; Jamieson, 1995; Martin & Meyerson, 1997).

Nel tempo, quest’ordine simbolico si mantiene tramite dispositivi rituali: da un lato, un “lavoro cerimoniale” che riproduce la separazione e la supremazia del maschile e, dall’altro, un “lavoro riparativo” che rende discreta e talora invisibile la presenza femminile, ricomponendo le fratture senza intaccare i fondamenti gerarchici (Goffman, 1971; Gherardi, 1994). L’attenzione alla sfera pubblica ha reso visibile un paradosso meno evidente nelle organizzazioni private: contesti istituzionalmente orientati all’equità recano iscritti retaggi di genere tanto quanto il settore privato, sebbene con forme e intensità variabili (Peters, 1995; Alvesson & Billing, 1997). In questo modo, la letteratura italiana sulla “doppia presenza” (Balbo, 1979) ha mostrato la centralità del nodo lavoro-cura; gli studi su conciliazione e flessibilità hanno avvertito delle “trappole di genere” che si attivano quando le misure restano rimedi individuali che non toccano i modelli di produttività e carriera (Gherardi & Poggio, 2006; Bruni, Gherardi & Poggio, 2005).

Le *ricerche-azione* in amministrazioni locali e nel terzo settore hanno individuato leve concrete di cambiamento (Bolognini & Gherardi, 2007; Olgiati & Shapiro, 2001):

- integrare l'eguaglianza negli obiettivi strategici,
- valutare i manager anche sui risultati di pari opportunità,
- formare su *bias* e stereotipi,
- monitorare clima e soddisfazione e dotarsi di codici di condotta.

Tali interventi non sono meri strumenti tecnici: essi funzionano quando modificano il sottosuolo culturale, ovvero linguaggi, rituali, aspettative, il quale orienta le pratiche di lavoro (Gherardi, 1995; Acker, 1990). Questa impostazione conduce naturalmente a legare parità e benessere: ambienti in cui il genere non funge da principio occulto di distribuzione di compiti, riconoscimenti e possibilità sono anche ambienti più sani, cooperativi e capaci di apprendere. Di conseguenza, i programmi di pari opportunità che non toccano cultura e pratiche rischiano l'inefficacia; allo stesso tempo, la cura per i processi – selezione, assegnazioni, valutazione, *leadership*, partecipazione – diventa condizione per il benessere organizzativo e per la qualità del servizio pubblico ma in mancanza di una trasformazione culturale e di processo, le politiche di parità rischiano di depauperarsi nell'intento e diluirsi in pura formalità. In assenza di un ripensamento delle norme implicite, la flessibilità può legittimare l'idea di un lavoratore “ideale” maschile e di una lavoratrice “adattata”, con effetti negativi su identità, riconoscimento e salute organizzativa. Tenendo conto delle criticità fin qui esposte, il ricercatore ha ritenuto opportuno basare l'approccio teorico del presente lavoro di ricerca sulle concettualizzazioni fornite da Gherardi e Poggio all'interno degli atti del “*Convegno Nazionale ed Europeo — Che ‘genere’ di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri*” del 2003, nel contributo intitolato “*Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*”. Le autrici propongono di leggere insieme i due termini ancora oggi più ricorrenti nel dibattito organizzativo, ovvero *flessibilità* e *conciliazione*, attraverso la metafora della cittadinanza di genere. L'idea è di mostrare che dietro parole apparentemente neutre operano significati e valori che, nelle culture organizzative, possono tanto favorire quanto ostacolare l'equità: da qui l'attenzione alle ambivalenze, alla trappola di genere e al carattere intrinsecamente situato e mutevole dei regimi che sorreggono le pratiche quotidiane. Flessibilità e conciliazione sono entrate nelle politiche del lavoro e nel lessico operativo delle imprese chiedendo alle organizzazioni di diventare più fluide, sia per rispondere ai mutamenti economico-produttivi, sia per permettere alle persone di gestire la compresenza di mondi vitali, primo fra

tutti il binomio lavoro/famiglia. Tuttavia, quando si scende al livello dei significati, le parole si fanno scivolose: *flessibilità* è davvero una “parola-valigia”, capace di contenere tutto e il contrario di tutto; nel concreto, per le imprese si traduce in maggiore libertà (licenziamenti, orari e salari modulabili, esternalizzazioni) mentre per i lavoratori può significare precarietà e indebolimento di identità professionale e potere contrattuale. *Conciliazione*, a sua volta, nasce tra fine anni Sessanta e inizio Settanta come ricerca di un equilibrio “accettabile” per le donne tra ruoli produttivi e riproduttivi; si riduce a metà anni Settanta a favore della condivisione, per poi tornare in primo piano nei primi anni Novanta nelle politiche europee come leva verso l’integrazione femminile nel mercato del lavoro. Oggi i due termini si richiamano a vicenda: la flessibilità diventa strumento della conciliazione e la conciliazione viene brandita per armonizzare la domanda di flessibilità con la vita delle persone. Così, entrambe possono finire per inerpicarsi verso un’idea di docilità—piegarsi, essere concilianti—tanto rispetto al mercato quanto rispetto a ripartizioni familiari date per scontate. Per leggere cosa accade davvero, suggeriscono le studiose, occorre collocarsi nella svolta linguistica degli studi organizzativi: il genere non si limita a “stare” nelle strutture, come si è già detto, ma si fa e si dice nelle pratiche e nei racconti. Pertanto, risulta utile l’uso della cittadinanza di genere come lente: un insieme di pratiche - comportamenti, azioni, discorsi - con cui, dentro un contesto comune, si negoziano norme e identità, traducendo i diritti formali in cultura organizzativa. L’organizzazione è allora una sfera delimitata di società civile: la qualità della vita che vi si produce è un bene comune di cui chi partecipa è, insieme, produttore e fruitore. Equità negli scambi asimmetrici e responsabilità morale individuale diventano criteri di convivenza e, in ultima analisi, di civiltà. Su questa base, Gherardi e Poggio propongono una tipologia di regimi di genere che caratterizzano le culture organizzative (costruita su letteratura e lavoro empirico):

- *Universalità/neutralità* — negazione delle relazioni tra organizzazione e genere;
- *Integrazione culturale* — “donne al pari degli uomini”: uguale trattamento per uguale prestazione;
- *Dicotomia stereotipata* — il “femminile” come risorsa specifica vs “maschile”;
- *Tradizionalista* — lavoro maschile primario, femminile ausiliario;

- *Pari opportunità/emancipazione* — riconoscere le differenze per perseguire eguaglianza sostanziale (rara in forma sistematica);
- *Post-moderna* — consapevole della trappola di genere, assume il mutamento costante dei significati e delle pratiche che lo sostengono.

Dal contributo delle due autrici, si evincono due concetti che attraversano in modo trasversale narrazioni e decisioni: tempo e maternità. La cultura della presenza - visibilità e disponibilità illimitata - fa delle organizzazioni realtà “avide di tempo” – concettualizzate, nella loro massima espressione, anche come “*greedy institution*”<sup>34</sup> (Segal, 1986; Coser, 1974; De Angelis & Segal, 2015) - accentuando la separazione produzione/riproduzione e spingendo la maternità ai margini della cittadinanza organizzativa. La regola che ne deriva è il *face-time*: bisogna dimostrare di esserci, fisicamente esserci. Questo è un vincolo simbolico che richiama il *face-work* goffmaniano (1955; 2003) ovvero un lavoro rituale sulla propria immagine che spesso si traduce, ad esempio, in straordinari gratuiti, offerti come sacrificio nell’attesa o nella speranza di riconoscimento. Tutt’altro che neutro rispetto al genere, così, il tempo diventa criterio di classificazione e riconoscimento, data la divisione sociale del lavoro di cura. Questa grammatica temporale non è ovviamente uniforme ma cambia a seconda dei settori, come si continua ad evincere dal lavoro “*Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*” delle due studiose: ad esempio, nelle agricolture e nei cantieri l’orizzonte resta più tradizionale e la conciliazione fatica a prendere forma mentre nella finanza aumenta la flessibilità ma arretrano vecchie opportunità conciliative, oppure nel commercio crescono insieme flessibilità e misure di conciliazione mentre le carriere si assottigliano. Invece, nel campo dell’*Information Technology*, le organizzazioni paiono porre l’enfasi su una flessibilità che convive con maggiore attenzione alla conciliazione (ad es. programmazioni che considerano la “maternità”) e con uno spostamento

---

<sup>34</sup> Per *greedy institutions*, Coser intende istituzioni che pretendono una dedizione quasi indivisa: governano tempo, energie emotive, lealtà e identità dei membri attraverso routine, rituali e sanzioni simboliche. Su questa scia, Segal mostra come esercito e famiglia, entrambe “avide”, entrino in collisione chiedendo disponibilità continua, accettazione della mobilità e priorità affettive spesso incompatibili. Nelle configurazioni post-fordiste il quadro dialoga con i *time-greedy jobs* e il *time bind*: iperlavoro premiato, reperibilità permanente e confini porosi tra lavoro e vita con effetti di genere documentati (Hochschild, 1997; Jacobs & Gerson, 2004; Cha & Weeden, 2014; Van Echtelt et al., 2009). Il concetto è utile per leggere organizzazioni ad alta dedizione, con turnazioni, prontezza e mobilità e i conseguenti *trade-off* con la sfera privata.

semantico da maternità a genitorialità, dove compaiono anche narrazioni di cura maschili.

Esposte queste caratteristiche, il ricercatore, in quanto membro situato dell'istituzione oggetto della ricerca, ritiene opportuno aggiungere che probabilmente all'interno delle istituzioni di polizia, l'essere "a disposizione" sembra caratterizzare particolarmente la qualità del proprio ruolo percepita dagli altri con ovvie ripercussioni sull'identità che l'appartenente conferisce a sé stesso in relazione al Corpo: il tempo speso per l'Amministrazione è indicatore valido di appartenenza, o quantomeno, di disponibilità allo scambio di tempo personale a favore del tempo lavorativo che non viene declinato in quanto sacrificio e "possibilità straordinaria" ma come lealtà, vocazione, passione, merito. Pertanto, il tempo speso per ulteriori necessità diviene tempo "giudicato" ovvero sottoposto al giudizio di colleghi/e o superiori, poiché sottratto allo spirito di corpo. Il congedo straordinario per malattia e allo stesso modo, la stessa maternità o il congedo parentale rientrano pienamente nel tempo che il poliziotto o la poliziotta "sottraggono" al corpo di appartenenza, divenendo, in qualche modo, automaticamente meno meritevoli perché meno presenti o disposti ad anteporre l'Amministrazione nella gerarchia delle priorità di tempo.

In conclusione, la *flessibilità* può sostenere l'occupazione femminile e al tempo stesso comprimere stabilità, progressioni e tutele connesse alla maternità e la *conciliazione*, se gestita individualmente, resta spesso una concessione "tollerata" ma penalizzante il cui prezzo è la carriera. Il *Part-time* o il *telelavoro*, *smartworking* talvolta divengono dispositivi di sopravvivenza che però possono produrre ghettizzazione o rafforzare il "tetto di cristallo", specialmente dove la visibilità continua a valere più dei risultati alimentando la cosiddetta "trappola del neutro", ovvero pratiche presentate come "aperte a tutti" che invece potrebbero andare a riprodurre una maschilità virilista, il ruolo del *breadwinner* e così accrescere anche il carico domestico sulle donne.

Per uscire dall'*impasse*, Gherardi Silvia e Poggio Barbara avanzano quattro linee di lavoro concrete:

- spostare il baricentro anche sugli uomini, attivando misure che ne incentivino l'assunzione di cura: è lì che si scardina l'aspettativa implicita che la *conciliazione* "sia cosa da donne";

- riorganizzazione complessiva che non si limiti a rimodulare tempi e luoghi ma metta in discussione la “cultura della presenza” sostituendola con una cultura della responsabilizzazione sugli obiettivi;
- non delegare la *conciliazione* alle sole imprese ma costruire un quadro più ampio, capace di tenere insieme politiche *family friendly* ed eguaglianza sostanziale dentro e fuori il lavoro;
- ripensare la conciliazione come processo di cambiamento organizzativo, rispettoso dei significati di femminilità e mascolinità senza riprodurre disuguaglianze.

Nella totalità delle teorie e delle raccomandazioni, il messaggio delle ricercatrici appare evidente: non basta adattare le donne alle organizzazioni, occorre trasformare le organizzazioni.

Se si sposta lo sguardo alle organizzazioni di polizia, questa geografia trova un campo di applicazione particolarmente esigente: la combinazione di gerarchia, di rischio e d'identità di corpo produce codici di appartenenza forti, che definiscono non solo chi è “adatto” al lavoro operativo ma come si è chiamati a esserlo. La letteratura criminologica e dei *police studies* – da Heidensohn, Rabe-Hemp, Miller, fino a contributi recenti – ha mostrato come la maschilità egemonica strutturi rituali, linguaggi, stili di comando e criteri di valutazione: riforme che intervengono solo a valle (per le quote femminili all'accesso o ai criteri di selezione) senza toccare la giustizia organizzativa – trasparenza dei criteri, *accountability* delle scelte, canali di tutela efficaci, *leadership* inclusiva – ottengono risultati pressoché effimeri. Come nota Keddie (2023), senza agire sulle culture gerarchiche e viriliste, l'uguaglianza resta solo promessa. Gli studi di Rief & Clinkinbeard (2020; 2021) ad esempio, indicano una frattura sottile: le poliziotte possono percepire sé stesse adatte al ruolo ma risultano meno incluse nei gruppi di lavoro, proprio dove norme informali e reti di lealtà/fiducia (attualmente nelle mani di soli uomini) plasmano opportunità e carriere. Questa prospettiva è facilmente riconducibile alla ricostruzione storica di Tambor (2022) che illumina il paradosso secondo il quale le donne hanno ottenuto un pieno riconoscimento formale di poteri e funzioni; eppure, continuano a ricevere un'allocazione prevalente su compiti di “controllo del femminile” o ritenuti per natura femminili. Questa frattura dice molto su come le istituzioni collochino i corpi delle donne negli interstizi del controllo sociale. I dati di Acquadro Maran e colleghe/i (2014; 2015; 2018; 2024), riguardanti le polizie municipali del Nord Italia, documentano maggiore stress psicologico e somatizzazione tra le donne,

un indicatore che riporta al centro la tesi di fondo di questo capitolo, cioè che parità e benessere appartengono alla stessa agenda e non a due agende diverse e solo per scelta di empatia dirigenziale, sovrapponibili. Sarebbe un errore pensare che tali meccanismi si esauriscano in qualche episodio di *bias* esplicito: in realtà, essi si incarnano nei processi, nel modo in cui si definisce l'idoneità operativa, nelle assegnazioni ai reparti ad alto capitale simbolico (ad es. reparti/squadre mobili, stradale, NOCS) rispetto a quelli meno operativi, nelle regole di presentazione (uniforme, capelli, trucco, persino la controversa prescrizione di gonna e tacchi nelle cerimonie). Queste tecnologie organizzative del genere agiscono come dispositivi che plasmano la figura legittima dell'\* poliziott\* e che, così facendo, producono aspirazioni, autoselezioni e traiettorie differenziali. All'interno di questa cornice, la teoria organizzativa incontra il benessere lavorativo nella sua evidenza pratica attraverso il modello domanda–controllo–supporto di Karasek & Theorell (1979; 1990) il quale fornisce una grammatica apparentemente banale ma puntuale e incisiva: quando i carichi sono alti, l'autonomia è bassa e il sostegno sociale scarso, allora, gli esiti peggiori colpiscono chi è in una posizione svantaggiata nei processi. Se le pratiche e le culture d'organizzazione mantengono i gruppi minoritari su gradini più bassi di controllo e su reti di supporto più deboli, l'effetto non è solo un'ingiustizia, è malessere organizzativo. Le indicazioni dell'ILO (*International Labour Organization*) invitano da anni a leggere lo stress non come vulnerabilità individuale ma come esito strutturale: politiche inclusive, trasparenti e trasformative non sono un costo superfluo, sono infrastruttura di qualità istituzionale.

In conclusione, l'idea che attraversa questo capitolo è semplice e impegnativa: nelle organizzazioni gerarchiche, parità e benessere sono due facce della stessa medaglia. La teoria ci consegna gli strumenti per riconoscere come il genere abiti strutture, processi e simboli, la letteratura mostra che senza intervenire su culture e procedure, ogni avanzamento rischia di scivolare. Il disegno empirico, articolato tra differenze percepite e processi organizzativi, potrà tradurre questa consapevolezza in diagnosi operativa: non per trasformare il femminile nell'organizzazione ma per riallineare l'organizzazione a sé stessa, alla sua missione e alla sua responsabilità pubblica. Perché un'istituzione che sa prendersi cura delle sue persone è anche un'istituzione che respinge i residui di naturalismo nei giudizi di idoneità, che misura il merito senza stereotipi e che, proprio per questo, diventa più giusta, efficace e legittima. In conclusione, l'approccio simbolico-culturale e *practice-based*, intrecciato con

le teorie femministe e con la nozione di organizzazioni genderizzate, fornisce una base robusta per analizzare istituzioni gerarchiche e normate come le forze di polizia.

“Parità per il benessere” non è uno slogan ma un criterio organizzativo: intervenire su linguaggi, rituali e pratiche – oltre che su regole e numeri – è la condizione perché le politiche di uguaglianza diventino fattori di salute e di performance. In questa direzione, *Creating and Recreating Gender in Organizations* (Gherardi & Poggio, 2001) applica la cornice qui ricostruita allo studio delle organizzazioni contemporanee, mostrando come “le regole e i rituali attraverso cui il genere viene creato e ricreato” poggino esattamente sulle dinamiche rese visibili da Kanter (1977), Acker (1990) o Connell (1995), e indicando a sua volta percorsi per ripensare pratiche più paritarie e orientate al benessere di tutte e tutti (Gherardi & Poggio, 2001).

### **II.3 - L'ordine di genere: lavoro, potere, catessi come modello teorico-metodologico**

Questo paragrafo ha una funzione architettonica nell'economia complessiva del lavoro di ricerca: mettere a fuoco il quadro teorico che consente di esplorare il corpo di Polizia di Stato precedentemente definita come un'organizzazione di genere e, su tale base, strutturare l'intero disegno analitico ed empirico. Pertanto, l'obiettivo specifico è consolidare il lessico teorico utilizzato nel presente lavoro: illustrando l'ordine di genere e la differenza con i regimi di genere (con i relativi profili di maschilità e femminilità) ma soprattutto, le tre dimensioni di lavoro, potere e catessi. La scelta di adottare la teoria dell'ordine (e dei regimi) di genere di Raewyn Connell è una scelta di metodo: in altre parole, il modello teorico non si limita a fornire concetti utili alla comprensione ma si adopera come una vera e propria bussola attraverso cui orientare il lavoro, capace di tenere insieme l'empirismo necessario alla concettualizzazione e all'operativizzazione della struttura metodologica e alla validazione degli strumenti analitici necessari alla lettura dei risultati.

Il perché di questa scelta risiede in almeno tre ragioni sostantive:

- il modello teorico fornisce una teoria relazionale e allo stesso tempo multilivello in cui l'ordine di genere - come configurazione storicamente situata - e i regimi di genere - come declinazioni organizzative specifiche - permettono di leggere gli ambienti di lavoro delle forze dell'ordine come uno spazio istituzionale attraversato da normative (e norme), simboli e pratiche che strutturano differenze e gerarchie tra i generi;
- l'articolazione degli assi lavoro-potere-catessi consente di tradurre il fenomeno in dimensioni analitiche osservabili: non solo chi fa cosa, chi ha potere e con quali regole ma anche come vengono vissute o taciute emozioni, appartenenze, diritti. Per lo stato dell'arte attuale, questa cornice teorica potrebbe rappresentare ciò di cui necessita al momento la ricerca italiana sulle polizie, almeno nel caso della Polizia di Stato, un'organizzazione ad alta gerarchia, forte normativizzazione e intensa disciplina emotiva;
- dialoga in modo naturale con i principali contributi sulla genderizzazione delle organizzazioni fin qui esposti, offrendo un ponte spontaneo tra una valutazione strutturale e un'esplorazione situata delle pratiche. Infine, è

importante sottolineare che la cornice connelliana è costituzionalmente aperta al mutamento, integrando i processi storici, le traiettorie internazionali e le prospettive intersezionali - approccio essenziale alla coerenza teorica prescelta - in modo da consentire la rilevazione (o rivelazione) di spaccature, resistenze e riforme anche nei corpi di polizia.

In “*Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*”, Connell (1987), riprendendo il termine *gender order* introdotto da Jill Matthews (1984), per indicare la struttura d’insieme delle relazioni di genere in una data società, elabora per la prima volta una cornice teorica sistematica per l’analisi sociale del genere e della sessualità. Nel suo modello, l’ordine di genere è costituito da tre strutture principali (o dimensioni analitiche) che si intrecciano tra loro:

- Lavoro: la divisione sessuale del lavoro produttivo e riproduttivo (segregazione occupazionale, distribuzione delle mansioni, confine casa-mercato).
- Potere: rapporti di potere, autorità e coercizione legati al genere (dalle gerarchie familiari fino alle istituzioni come Stato, mercato, esercito), inclusa la violenza di genere.
- Catessi (*cathexis*): relazioni emotive e sessuali (norme dell’eterosessualità, forme familiari, controllo sulla sessualità e sull’affettività).

Questo modello teorico così strutturato ha probabilmente origini in “*Theorising Gender*” (1985) dove è già accennata l’idea all’ordine di genere come sistema storico e plurale, più duttile del patriarcato monolitico, capace di tenere insieme strutture materiali e pratiche discorsive.

Connell, proponendo di leggere le istituzioni come campi pratici in cui il genere si struttura lungo questi tre assi intrecciati, sottolinea che non si tratta di tre variabili indipendenti ma di tre modalità complementari con cui il genere prende forma e senso nelle routine, nelle regole e nei legami che sostengono la vita organizzativa. È così che si definisce “regime di genere” il modo in cui le relazioni di genere sono organizzate in un ambito istituzionale specifico (una scuola, un’azienda, una famiglia), mentre l’“ordine di genere” indica la configurazione macrosociale complessiva, risultante dall’insieme dei vari regimi nei diversi istituti sociali.

Verrà a breve illustrato il legame tra quadro teorico e disegno empirico, in cui gli assi di lavoro, potere e catessi orientano l'operazionalizzazione concettuale. In questa prospettiva gli assi fungono da dimensioni latenti: da esse si derivano proprietà empiricamente osservabili, tradotte in indicatori e codificate in variabili; quando il costrutto è multidimensionale, più indicatori vengono aggregati in indici o scale. La coerenza tra teoria e misura va esplicitata in termini di validità di costrutto e di scelta tra modelli riflessivi o formativi, precisando i criteri di aderenza semantica e la struttura delle relazioni tra indicatori e costrutto (Amaturo, 2012; Amaturo & Punziano, 2016).

Successivamente, il modello teorico guiderà anche l'interpretazione delle differenze osservate e l'inquadramento dei risultati in termini di benessere organizzativo e giustizia organizzativa in fase di analisi e di discussione dei risultati.

L'assunto connelliano dell'ordine di genere offre una cornice teorica capace di tenere insieme la dimensione sia materiale che relazionale e simbolica delle organizzazioni: sul versante del lavoro l'attenzione non è posta sull'inventario delle mansioni, bensì sulla morfologia del "fare polizia", dunque chi fa cosa, dove, con quali tempi e dotazioni. Per questo, le domande sono state formulate intenzionalmente senza introdurre il genere nella postura: il rispondente non è chiamato a "parlare di genere" quanto piuttosto del proprio lavoro - dell'identità professionale (ad es. se "fare il poliziotto" sia un lavoro come un altro), delle preferenze di servizio, della disponibilità a cambiare o meno impiego a parità di condizioni, del bilanciamento tra radicamento territoriale e avanzamento di carriera. È in questa dimensione che si installa anche, tra i vari, l'indice di appartenenza istituzionale (che sintetizza variabili relative alla realizzazione delle aspettative iniziali, volontà di rifare il concorso, propensione a consigliare l'ingresso a una persona cara), pensato per misurare *commitment* e *fit* senza *priming* di genere. In tal modo, le variabili di lavoro sono state pensate per dialogare *ex post* con le socio-anagrafiche e rendere leggibili eventuali differenze senza averle presupposte negli interrogativi: questa scelta metodologica è stata voluta per non influenzare un'emersione spontanea della divisione sessuale del lavoro, partendo dal presupposto che se quest'ultima è presente, ha la possibilità di emergere come esito osservabile, non come cornice indotta.

Sul piano del potere, invece, il genere è reso esplicito nelle variabili che lo strutturano; pertanto, il rispondente è messo nella condizione consapevole di

pronunciarsi “sul genere”, diventando parte attiva nel produrre informazioni sul modo in cui l’organizzazione distribuisce opportunità, legittima assegnazioni e costruisce carriere. Le domande esplorano la differenziazione dei servizi nella percezione personale (se uomini e donne svolgano compiti diversi e se ciò sia giusto o lo sarebbe) o ad esempio la visibilità e la valutazione del servizio esterno femminile (dalla frequenza percepita delle pattuglie composte da due donne alla loro eventuale “problematicità”), i regimi del tempo (se il tempo dedicato al lavoro sia omogeneo tra i generi e in che misura questo incida sulla progressione di carriera) e le attribuzioni causali che sostengono o giustificano gli squilibri (l’idea che alcune colleghe lavorino meno per dedicarsi alla sfera domestica, la percezione che i colleghi maschi incontrino meno vincoli familiari). In questa dimensione, in questo modo, non si indaga soltanto chi potrebbe avere più potere ma anche secondo quali regole percepite (dichiarate e non dichiarate): si intercettano valutazioni di criteri di merito, reputazioni professionali e narrazioni giustificative che costituiscono l’architettura pratica dell’autorità. Così viene restituito un organigramma che potrebbe rivelarsi strutturante della dimensione del regime che definisce ciò conta come “operatività”, quali profili ne incarnano lo standard e quali domini risultano “potenti” nelle varie percezioni.

Infine, all’interno della dimensione della catessi, si è voluto provare ad esplorare la trama affettiva e simbolica che tiene insieme l’istituzione. Riprendendo la nozione psicoanalitica di *cathexis* nella rielaborazione sociologica, sono stati inclusi *item* che indagano la densità e la centralità dei legami (ad esempio, se tra colleghi si situino alcuni dei legami più importanti della vita, se il baricentro relazionale sia endogamico o esterno all’ambiente professionale), le disposizioni valoriali rispetto ai diritti di cura (paternità e maternità) e le tecnologie del genere che regolano i corpi e la presentazione di sé (ad esempio, la possibilità per le donne di scegliere tra gonna e pantaloni in occasione delle cerimonie). L’obiettivo di questa dimensione è di rilevare l’immaginario e il sentire personale: che cosa risulta emotivamente appropriato, quali lealtà sono attese, che cosa pesa emotivamente e in che modo questi pesi ridisegnano appartenenze e confini identitari. Alla luce di queste evidenze teoriche, la catessi può essere trattata come fattore non epifenomenico: essa regolerebbe attaccamenti e codici emotivi che sostengono relazioni di potere e divisioni del lavoro, rendendo plausibili specifiche gerarchie. Le tre strutture risultano reciprocamente intrecciate, pertanto, ne discende che riforme

unicamente formali tendono a produrre effetti limitati se non accompagnate da cambiamenti nei regimi emotivi e simbolici che le sostengono.

Nel passaggio dall'impianto teorico all'applicazione operativa, la teoria di Connell ha quindi permesso di tradurre il problema in costrutti osservabili. Nella misura in cui questi indicatori sono raccolti con rigore e letti in relazione, essi permettono di riconoscere i regimi di genere realmente operanti e di situarli, criticamente, entro tipologie culturali come quelle delineate da Gherardi e Poggio.

Questa impostazione ha un duplice vantaggio: sposta lo sguardo dal "chi" al "come" e consente di collegare sistematicamente processi ed esiti. Così, ciò che a livello descrittivo appare come differenza tra uomini e donne in termini di carriera, benessere o soddisfazione, diventa, sul piano analitico, il sintomo di una specifica configurazione. È precisamente su tale configurazione che, in ultimo, può agire un progetto di trasformazione organizzativa credibile.

Chiarito l'ordine di genere e il nesso con l'impianto empirico del contributo, si ritiene necessario restituire anche il significato del lessico che ruota intorno al modello principale. È nel 1995 con *Masculinities* che Connell sviluppa in dettaglio una teoria delle mascolinità come elemento costitutivo dell'ordine di genere. Secondo la studiosa, mascolinità e femminilità non sono proprietà individuali, bensì posizioni relazionali all'interno dell'ordine di genere. Connell identifica una gerarchia delle mascolinità funzionale al mantenimento del potere maschile:

- *Mascolinità egemonica*: modello idealizzato (forza, eterosessualità, autorità, successo economico) che pochi incarnano pienamente ma che legittima il primato collettivo degli uomini sulle donne.
- *Mascolinità compiacenti* (*complicit masculinity*): non dominano direttamente ma beneficiano dei privilegi patriarcali.
- *Mascolinità subordinate* o stigmatizzate (ad es. mascolinità omosessuale).

Sul versante femminile, Connell concettualizza la femminilità enfatizzata (*emphasized femininity*) complementare alla mascolinità egemonica (la "donna ideale" tradizionale: bella, materna, accomodante), rispetto alla quale femminilità

femministe, lesbiche o non conformi risultano marginalizzate o “resistenti”. *Masculinities* arricchisce così l’analisi dell’ordine di genere mostrando come identità maschili e relazioni di genere cambino nel tempo. Nei successivi anni duemila, al centro del dibattito, Connell e James W. Messerschmidt propongono in “*Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept*” (2005) una ricalibratura della mascolinità egemonica: restituiscono una gerarchia più complessa, con ruolo attivo delle donne (collusioni e femminilità enfatizzate); variazioni locali/regionali e a livelli multipli (globale, nazionale, locale); temporalità e mutamento (egemonie che si ristrutturano in risposta a sfide culturali, inclusi i movimenti LGBTQ+); egemonie multiple che evitano letture statiche. Più tardi, con “*Gender: In World Perspective*” (2009; 2<sup>a</sup> ed. 2015 con Pearse) Connell introduce il *world gender order*: questa volta, attori sovranazionali (corporazioni, mercati, organizzazioni internazionali, media) riproducono su scala globale modelli lavorativi sessualmente stratificati e ideali culturali. Ne discende l’ipotesi di un regime di genere neoliberale, i cui effetti sull’uguaglianza sono ambivalenti. La lente globale consente di tematizzare differenze Nord/Sud, migrazioni, traiettorie di sviluppo e *policy* transnazionali. Infine, una serie di riflessioni amplia ulteriormente il perimetro teorico: “*Transsexual Women and Feminist Thought*” (2012) invita a integrare le esperienze trans nella teoria di genere; *Confronting Equality* (2011) lega produzione di conoscenza e politica di genere; *Southern Theory* (2007) critica l’eurocentrismo delle scienze sociali proponendo una prospettiva “dal Sud”. Si deduce che Connell riconosca l’esigenza di rendere pienamente intersezionale il quadro (il genere intrecciato a classe e “razza”), rafforzando il carattere storico, situato e plurale della sua teoria. Come Viviane Namaste sostiene in “*Sex Change, Social Change*” (2001), per la maggior parte delle persone trans (quindi non appartenenti all’identità di genere “dominante” nella società) il punto cruciale non è l’identità in sé ma le questioni pratiche della vita, come povertà, sanità, lavoro, criminalizzazione, quello cioè che gli studi sull’importanza dell’intersezionalità ci dicono: l’invisibilità produce *data gap*, che a sua volta aumenta la discriminazione di genere. Ciò che non è visibile, non esiste, e quindi produrre conoscenza e politiche di genere ad ampio raggio significa anche costruire una metodologia di ricerca che renda finalmente visibile l’invisibile. Per farlo, è necessario un processo metodologico *bottom up* piuttosto che *top down*.

Ciò che ha mosso l’attuazione di questo lavoro è un ideale consapevole in merito alle politiche di pari opportunità, le quali non possono limitarsi

all'inclusione numerica ma devono necessariamente incidere su processi, criteri valutativi, forme di *leadership* e tecnologie di genere (simboli, rituali, codici di presentazione, pratiche di lavoro), nel tentativo di provare a formulare buone prassi, *policy* e nuove pratiche. Pertanto, il ricercatore ha ritenuto possibile dimostrare la spendibilità analitica di tale lessico nel campo delle organizzazioni pubbliche e, in specie, dell'organizzazione di polizia italiana nonostante verrà mostrato di seguito come la ricerca internazionale ed europea abbia applicato solo alcune di queste categorie in contesti di sicurezza. Ad esempio, una studiosa di polizia di primo piano come Rabe-Hemp, richiama esplicitamente Connell (2009) e ne riconosce il portato teorico ma tale richiamo rimane per lo più concettuale e non viene assunto come modello di riferimento metodologico a guidare l'operativizzazione e l'analisi empirica. La letteratura di polizia, in generale, impiega (anche se solo relativamente) la teoria di Connell con gradi diversi di esplicitazione: in alcuni lavori l'ancoraggio al modello lavoro–potere–catessi è dichiarato o comunque tematizzato seppur parziale (Chowdhury, 2020); in altri, si fa leva soprattutto sulle nozioni di *gender order/regime* (Atkinson, 2017) o di *mascolinità egemonica* (Steinþórsdóttir & Pétursdóttir, 2021; Yalley & Olutayo, 2020). In ogni caso, attraverso contesti culturali e istituzioni differenti, le evidenze convergono su esiti interpretativi coerenti con il modello:

- Segregazioni e svalutazioni del lavoro: l'attribuzione di “operatività” e prestigio a mansioni codificate al maschile, con deprezzamento di attività classificate come “di supporto” (Atkinson, 2017; Steinþórsdóttir & Pétursdóttir, 2022).
- Gerarchie e criteri impliciti di avanzamento: canali informali, reputazioni e grammatiche del merito che selezionano biografie credibili per la *leadership* (Sirimarco, 2009; Connell & Messerschmidt, 2005).
- Regimi emotivi e solidarietà omosociali: lealtà selettive, codici dell'emotività “appropriata” e cameratismo che vanno a legittimare autorità e confini identitari (Chowdhury, 2020).

Il quadro comparato, pertanto, sembrerebbe legittimare l'uso del modello di Connell come base teorica per analizzare le organizzazioni pubbliche—e, nello specifico, i corpi di polizia—attraverso l'approccio dei regimi di genere. Le ricerche considerate—con adozione esplicita o parziale del lessico connelliano—convergono su un punto: la polizia è un luogo istituzionale “generalmente”

connotato. La triade lavoro–potere–catessi potrebbe pertanto fornire una valida bussola per rendere visibili i meccanismi che, nell’ordinario, riproducono maschilità egemoniche, femminilità enfatizzate e, al tempo stesso, potrebbe rivelarsi utile a capire dove intervenire per rendere le organizzazioni più eque e, dunque, più robuste sul piano della legittimità e della performance. È su questa base che la teoria di Connell viene assunta, in questa tesi, come modello teorico per strutturare la lettura di genere della Polizia di Stato.



## Capitolo III - Metodologia e metodi

### III.1 - La ricerca di genere: il valore etico e metodologico della *positionality* e la sua influenza nel disegno di ricerca

Parlare di genere, oggi, non è e non può più essere un esercizio concettuale astratto né tantomeno un'aggiunta opzionale alla ricerca sociale: è un atto necessario per cogliere le tensioni profonde che attraversano la costruzione delle identità, delle relazioni, delle istituzioni. Visto che il concetto di *gender* (genere) sintetizza le differenze culturali e sociali tra i sessi e i rispettivi comportamenti, una definizione di mascolinità e femminilità non può ridursi alla sola differenza biologica, esulando dai contesti e dalla stratificazione diacronica specifica delle relazioni tra i generi di ciascuna società (Butler, 1990; Ranisio, 2011). Dovendo contestualizzare differenze e comportamenti, terreno analitico d'elezione sono le organizzazioni: perimetri sociali definiti nello spazio e nel tempo, esplorabili approfonditamente. Pertanto, se il genere non è una semplice caratteristica delle persone quanto piuttosto una grammatica della realtà, un principio organizzatore del mondo sociale che orienta sguardi, aspettative, riconoscimenti, distribuzione delle risorse, allora inserire un approfondimento sulla ricerca di genere in una tesi che si interroga sulle organizzazioni – e, nello specifico, su un apparato come quello della Polizia di Stato, significa assumere che nessun contesto sociale è neutro e che il potere e la differenza si iscrivono anche laddove il discorso pubblico parla di merito, efficienza, neutralità.

È dalla seconda metà del Novecento che in ambito sociologico la riflessione sul genere ha iniziato a produrre un corpus teorico e metodologico estremamente plurale e stratificato, attraversato da tensioni epistemologiche, riformulazioni concettuali e divergenze interpretative. A partire dalla svolta simbolico-interazionista del “*Doing Gender*” (West & Zimmerman, 1987), il genere ha iniziato a non essere più inteso come un attributo individuale ma un processo situato (Haraway, 1988), reiterato, performato (Butler, 1990, 1993), incorporato e strutturato (Bourdieu, 1998) nella quotidianità relazionale. Nello stesso periodo, gli studi femministi hanno iniziato a sviluppare una critica radicale all'universalismo androcentrico delle scienze sociali (Smith, 1987; Harding, 1986; Haraway, 1988, Hartsock, 1983), facendo emergere in che modo quella che veniva intesa come “neutralità epistemologica” fosse in realtà un mascheramento del punto di vista maschile dominante. È dalla militanza femminista nella ricerca e nell'accademia in generale che sono nate le proposte di nuovi approcci: *embodied* (Bordo, 1993), intersezionali (Hooks, 1984), radicati nelle epistemologie del margine (Hill Collins, 1990).

Più tardi, gli studi *queer* e *trans*, sia teorici (Halberstam, 1998; Stryker, 2006) che empirici (Namaste, 2000; Spade, 2011), hanno ulteriormente ampliato il campo, proponendo una critica ai dispositivi normativi e istituzionali di costruzione delle soggettività, nonché una messa in discussione dell'universalità delle categorie identitarie. All'interno di questo orizzonte critico, si inseriscono con rilevanza crescente le elaborazioni teoriche di studiosi *trans*, in particolare quelle di Raewyn Connell e Paul B. Preciado, i quali rappresentano un'evoluzione strutturale del pensiero femminista e *queer*. Connell (2005), attraverso la formulazione del concetto di *maschilità egemonica*, ha fornito una chiave di lettura delle dinamiche di potere di genere come strutturalmente organizzate e istituzionalizzate, mettendo in luce anche il ruolo attivo di contesti come la scuola, l'esercito e le forze di polizia nella riproduzione di modelli normativi di virilità. In questa prospettiva, le organizzazioni non si limitano a riflettere le gerarchie di genere esistenti ma le producono e le consolidano quotidianamente, attraverso routine, linguaggi e codici simbolici che regolano l'accesso alla legittimità sociale. Così, se Connell ha reso visibile la dimensione macrosociale e istituzionale delle gerarchie di genere, Preciado (2008; 2013) ha spostato lo sguardo sui dispositivi biopolitici che presiedono alla produzione dei corpi e delle soggettività. La sua nozione di "regime farmacopornografico" descrive un sistema socio-tecnico in cui le tecnologie ormonali, pornografiche e digitali agiscono congiuntamente nella normalizzazione e nel controllo delle identità di genere e sessuali. Preciado ha operato così una radicale decostruzione dei presupposti essenzialisti del sesso e del genere, mostrando come essi siano prodotti attraverso complesse tecnologie somatiche, economiche e discorsive, che travalicano la dicotomia pubblico/privato e si inscrivono direttamente nei corpi. Connell e Preciado, pur muovendosi su registri teorici differenti, convergono nella critica ai dispositivi normativi che naturalizzano l'ordine di genere, proponendo in alternativa una concezione processuale, relazionale e bio-politicamente situata delle soggettività: le identità *trans*, ad esempio, in questa prospettiva, non sono pensate come deviazioni da un ordine binario ma come luoghi critici in cui interrogare le logiche di produzione della normalità, dell'autorità e della legittimità epistemica. Esse dischiudono, dunque, non solo un campo di lotta simbolica ma anche un laboratorio epistemologico per ripensare i confini stessi della soggettività e dell'azione politica.

Oggi, fare i conti con questa eredità non significa soltanto citarne le origini e le contraddizioni ma anche comprendere come essa continui a influenzare ed interrogare la nostra postura di ricercatori e ricercatrici. Nel suo stato attuale, la ricerca di genere è il risultato di una lunga genealogia di lotte, teorie, interrogazioni critiche e saperi prodotti ai margini dell'accademia: è un campo di studio che si è imposto – non senza frizioni – come

spazio epistemologico autonomo e al contempo come lente trasversale capace di attraversare tutte le discipline.

Se il genere non è solo oggetto di studio ma soprattutto una categoria d'analisi, un principio ordinatore delle relazioni sociali, e, in molti casi, uno strumento trasformativo, allora è difficile concettualmente fare riferimento a un ambito delimitato e settoriale di ricerca ed è più facile considerare la ricerca di genere come un modo di intendere il sapere in quanto posizionato, relazionale e consapevole dei propri effetti politici e simbolici.

In questo modo, il movente che ha dato origine a questa ricerca, nasce da un'esperienza soggettiva e incarnata del genere, vissuta in prima persona dal ricercatore nel corso della sua traiettoria esistenziale e professionale, in quanto uomo trans e agente della Polizia di Stato.

La percezione delle relazioni di genere - ora al femminile, ora al maschile - ha rappresentato una lente privilegiata per osservare in modo critico le dinamiche organizzative e relazionali all'interno dell'Amministrazione d'appartenenza. A ciò si aggiunge un vissuto profondamente intrecciato ai cambiamenti storici e normativi che, negli ultimi anni, hanno investito il riconoscimento dei diritti delle persone non cisgender e non eterosessuali all'interno delle istituzioni armate: il ricercatore, in qualità di Presidente dal 2020 al 2024 di un'associazione nazionale che rappresenta le persone LGBTQ+ in divisa, ha avuto l'opportunità di vivere dall'interno – e con il corpo – queste trasformazioni. L'osservazione di tali cambiamenti, che si sono manifestati attraverso dinamiche *bottom-up* (pressioni sociali e rivendicazioni dal basso) e *top-down* (interventi istituzionali e policy pubbliche), ha alimentato una riflessione critica sul modo in cui il genere si costruisce e si agisce nel contesto organizzativo-poliziesco. L'esperienza da attivista ha permesso al ricercatore di essere testimone diretto dell'alterazione dello *status quo* descritto nella letteratura di riferimento: una trasformazione che ha attraversato i tavoli istituzionali e le piazze, fino ad arrivare alle pratiche quotidiane dell'ambiente lavorativo.

In tale cornice si colloca la presente indagine, pensata come una “istantanea di genere” - consapevole di non poter fotografare l'incessante divenire delle trasformazioni sociali e di genere - su una realtà istituzionale spesso percepita come totalmente o quasi totalmente impermeabile al cambiamento, distante sia dalla società civile, sia, o ancor più, dal mondo accademico. La scelta di assumere una postura riflessiva e dichiaratamente situata (Harding, 1987; Haraway, 1988), in linea con un approccio di ricerca *gender sensitive* (Ruspini, 2002), ha implicato il riconoscimento della propria *positionality*: il ricercatore non si colloca all'esterno del campo osservato ma ne è parte integrante. Ciò costituisce tanto una risorsa epistemica quanto una responsabilità etica. L'epistemologia, situata in un'ottica di co-

costruzione della conoscenza, non si limita a svelare l'illusoria presunzione di una "oggettività asettica", ma si propone di ripensare radicalmente al concetto stesso di oggettività, senza più pretese di distanza, disincarnazione, dematerializzazione del ricercatore rispetto all'oggetto di ricerca.

La produzione dei saperi situati viene così intesa come capacità critica di riflessione e di presa di coscienza della propria stessa posizione all'interno dei sistemi di potere e di produzione di significato. Secondo questa visione, l'oggettività diviene più ottenibile da persone che hanno consapevolezza della propria condizione sociale piuttosto che da soggetti considerati "oggettivi" solo perché non coscienti. Di fatti, ciò che Harding (1991) definisce *strong objectivity*, consiste nel riconoscimento esplicito del proprio posizionamento nella produzione del sapere, ottenibile non disincarnandosi ma soltanto consapevolizzandosi rispetto alle influenze che esso esercita sugli interrogativi di ricerca, sulla scelta dei metodi adottati e – soprattutto - sulle interpretazioni prodotte. L'adozione di tale approccio non indebolisce per forza la validità epistemologica della ricerca, soprattutto in ambiti e discipline in cui la neutralità diviene mera illusione, ma proprio attraverso una sua presunzione di applicabilità veicola la riproduzione delle egemonie. Se il posizionamento si concentra sulla possibilità e sul bisogno di situare il soggetto in relazione al genere, alla classe e alla razza come gerarchie del sistema capitalista che normano e separano la società, allora per mezzo di tali gerarchie, lo stesso è posto in una determinata posizione di oppressione o privilegio nel mondo; diventa pertanto evidente che non si tratta più di una soggettività astratta, universale o universalizzata ma di un soggetto incarnato in una data materialità (Sabatini & Palermo, 2021). Si può quindi dire che, negli ultimi trent'anni la ricerca di genere in campo teorico, ha avuto una profonda evoluzione, passando da una fase iniziale di denuncia dell'esclusione femminile dalla produzione del sapere (*women's studies*), ad un'elaborazione sempre più sofisticata delle modalità con cui il genere si costruisce e si agisce in relazione ad altri assi di disuguaglianza (intersezionalità), fino alla decostruzione radicale delle categorie identitarie stesse (*queer theory*). È proprio questo percorso teorico che - rifiutando la neutralità presunta del sapere positivista - ha avuto ripercussioni significative anche sul piano metodologico, aprendo il campo alla riflessività del sapere situato e alla valorizzazione delle epistemologie marginali. Tecniche come l'autoetnografia (Gariglio, 2024; Bonfanti, 2024), le storie di vita nelle interviste in profondità (Prearo, 2015), i metodi creativi (Vacchelli, 2018) come quelli visuali e corporei (Ottaviano, 2024), le metodologie partecipative della ricerca azione (Orefice, 2006; Vargiu, 2008) fino alle neofite metodologie queer (Rinaldi, 2023; Platero, 2014; Nash, 2016; Cortés, 2021; Ghaziani, 2019; Warner, 2008) hanno guadagnato legittimità come pratiche epistemiche, in grado di restituire la complessità del genere e delle soggettività queer in

contesti istituzionali. In tal modo, il corpo del/della ricercatore non è più escluso dalla ricerca ma anzi riconosciuto come uno strumento di osservazione sensibile, situato, vulnerabile e quindi produttore di sapere. La letteratura trans-femminista (Preciado, 2008; Fischer, 2022; Pearce, 2018) ha mostrato come i corpi marginalizzati possano essere non solo oggetti ma anche soggetti di enunciazione epistemica, portatori di una conoscenza radicale perché incarnata, vissuta, attraversata da contraddizioni e fratture. Tuttavia, se questi sviluppi hanno arricchito profondamente le possibilità conoscitive delle scienze sociali, è necessario riconoscere che la scelta metodologica non è mai un gesto neutro e pertanto non deve essere intesa come un atto dogmatico: in questo senso, la decisione di condurre un'indagine attraverso lo strumento del questionario – pur nella piena consapevolezza delle sue limitazioni – nasce da una valutazione complessa e riflessiva.

La decisione di utilizzare uno strumento metodologico prevalentemente quantitativo – attraverso la costruzione e la somministrazione di un questionario rivolto al personale della Polizia di Stato – non è frutto di un'aspirazione alla neutralità tecnica o di una voluta impostazione positivista; rappresenta piuttosto una scelta posizionata, consapevole dei suoi limiti ma anche delle sue potenzialità. Pertanto, la posizione di ricercatore trans, coinvolto direttamente nell'istituzione oggetto di indagine, non è stata in questo modo rimossa né “corretta” ma ha costituito il punto di osservazione che ha orientato tanto le domande quanto l'intenzionalità del progetto visto che *“la metodología cuantitativa y el feminismo no se excluyen mutuamente”* (Caprioli, 2004, p. 253). All'interno di questa consapevolizzazione si colloca questa ricerca, come nella direzione tracciata successivamente anche da Cortés (2021a), secondo cui è possibile e anzi necessario pensare ad un uso femminista e *queer* dei metodi quantitativi. Questo richiede, tuttavia, di rifiutare alla base l'impianto epistemologico tradizionale che considera il dato numerico come neutro e universale e di interrogare piuttosto le condizioni di produzione, classificazione e interpretazione di quei dati. Il questionario costruito non si limita a rilevare opinioni ma tenta di restituire – attraverso una griglia categoriale attenta, un linguaggio non escludente e l'apertura di spazi per autoidentificazioni non normative – la molteplicità delle esperienze di genere all'interno di un contesto istituzionale strutturalmente binario. L'inclusione di opzioni che superano il dualismo maschio/femmina, l'attenzione al lessico e la possibilità di aggiungere opinioni esplicative (analizzate poi con un approccio qualitativo), sono strumenti minimi ma necessari per contrastare la riproduzione di schemi cis-eteronormativi.

Considerato che: *“oltre a rendere esplicita l'epistemologia quando si progetta la ricerca femminista, è fondamentale specificare il ruolo che si assume. [...] Vale a dire: rispondere alle domande “quali sono i miei posizionamenti?”, “con quali esperienze, credenze e*

*formazione mi accosto alla ricerca?”, “in quale momento personale o professionale mi trovo?” risulta [...] decisivo, spesso chi fa ricerca non opera al di fuori delle proprie esperienze, della propria formazione, delle proprie credenze e delle proprie circostanze di vita. [...] la ricerca femminista sia soggetta a un’autoriflessione personale preliminare che renda esplicito il posizionamento di chi indaga”* (Cortés, 2021b, pp. 182-183, traduzione dell’autore), allora si è scelto di utilizzare lo strumento del questionario non malgrado l’esperienza incarnata del ricercatore ma proprio in virtù di essa: per mettere alla prova, su larga scala, le narrazioni dominanti e silenziate sulla differenza di genere in polizia, nella convinzione che l’uso dei numeri possa contribuire a disarticolare la normatività, se impiegato in modo riflessivo, *situated* e teoricamente strutturato. Pertanto, proprio questa posizione interna ha reso necessaria la costruzione di uno strumento che permettesse di ampliare lo sguardo, di costruire una base empirica più estesa, di dar voce a un numero elevato di esperienze, evitando il rischio dell’aneddotica o della sovraesposizione personale.

In sintesi, la scelta di un metodo quantitativo in questo caso non nega la validità dei saperi situati ma, al contrario, li assume come orizzonte teorico di riferimento, cercando di costruire ponti tra ciò che è misurabile e ciò che resiste alla quantificazione. La presente ricerca, dunque, seppur avvenuta attraverso uno strumento quantitativo, si iscrive nel solco delle pratiche epistemologiche queer e femministe, che rifiutano le opposizioni binarie tra oggettività e soggettività, tra numeri e narrazioni, tra corpi e categorie e che propongono invece una forma di produzione di conoscenza relazionale, tensionale, fondata sull’ascolto, basata sul rispetto delle identità e con una consapevole responsabilità verso l’alterità.

### **III.2 - Il percorso di ricerca: costruzione dello strumento, interrogativi, obiettivi e campionamento**

Inizialmente, l'idea che ha guidato l'impostazione del presente lavoro di ricerca era quella di adottare un disegno di metodi misti (*mixed methods*), nel quale ad una prima fase quantitativa, basata sulla somministrazione di un questionario, seguisse una fase qualitativa di *follow-up*, mediante interviste più approfondite rivolte esclusivamente al personale femminile della Polizia di Stato. L'obiettivo era quello di rilevare in modo sistematico dati strutturati, utili per mappare tendenze, distribuzioni e correlazioni e, successivamente, di restituire voce diretta alle donne, esplorando più a fondo significati, vissuti e interpretazioni dei fenomeni emersi nella fase quantitativa. Il disegno di ricerca è stato successivamente rimodulato in quanto, uno dei principali ostacoli emersi nello sviluppo della ricerca, ha riguardato l'ottenimento delle autorizzazioni agli accessi: i regolamenti interni alla Polizia di Stato e la necessaria mediazione del Ministero dell'Interno rendono complesso per un ricercatore ottenere permessi diretti all'eccesso, a banche dati o contattare ufficialmente il personale. Pertanto, nonostante i ripetuti tentativi, l'autorizzazione formale ad accedere alla banca dati centrale per l'invio del questionario non è stata concessa attraverso il ruolo di dottorando. Il ricercatore ha tuttavia comunicato preventivamente (ovvero prima di procedere alla somministrazione del questionario) al Ministero l'intenzione di utilizzare un canale alternativo: la piattaforma intranet istituzionale della Polizia, che consente agli appartenenti di reperire le e-mail ufficiali di tutti i dipendenti nonché, attualmente, suoi colleghi. Questo espediente, reso possibile dal duplice ruolo di poliziotto e ricercatore, è stato portato a conoscenza dell'Amministrazione, tenendo conto che gli indirizzi e-mail istituzionali possono essere utilizzati anche per comunicazioni non strettamente operative. Dal punto di vista etico, tale decisione si colloca in un'area *sensibile*, poiché implica l'uso di risorse interne per finalità di ricerca non promosse dalla stessa istituzione. Tuttavia, la trasparenza nei confronti dell'Amministrazione attraverso la tempestiva comunicazione degli intenti e la coerenza dell'uso con le finalità consentite hanno contribuito a mitigarne le criticità. In ogni caso, la lentezza delle comunicazioni con gli uffici competenti ha comunque comportato un ritardo significativo, posticipando l'avvio della raccolta dati di quasi un anno.

Un'ulteriore limitazione temporale ha riguardato il reperimento della letteratura di riferimento: la scarsità di studi nazionali, sia teorici sia empirici, sulla condizione di genere nella Polizia di Stato ha costretto a basarsi prevalentemente su fonti internazionali e su pochi contributi italiani di taglio storico o giuridico, senza alcuno studio empirico pregresso comparabile. Questa carenza ha reso necessario un consistente lavoro di contestualizzazione, adattamento dei riferimenti teorici e costruzione della struttura empirica. Per far fronte a

queste difficoltà, il ricercatore durante il suo periodo di dottorato si è assiduamente impegnato nell'ambito dell'attivismo e questo ha permesso la costruzione di una rete di contatti estesa e capillare sul territorio nazionale. Tale rete ha incluso attori istituzionali e accademici, rappresentanti sindacali ed esponenti dell'associazionismo, consentendo sia il coinvolgimento di esperti per la validazione dei risultati e l'offerta di ulteriori prospettive, sia una collaborazione solida per il reperimento di informazioni e nozioni altrimenti difficilmente reperibili.

Così, anche se secondo Creswell e Plano Clark (2018), uno dei punti di forza dei *mixed methods* risiede proprio nella possibilità di integrare dati quantitativi e qualitativi, non solo per confermare risultati ma anche per spiegare, espandere e problematizzare ciò che emerge dai numeri, le difficoltà logistiche e i vincoli temporali appena menzionati hanno reso impossibile completare la seconda fase più strettamente qualitativa nel perimetro temporale del dottorato. L'auspicio è che tale percorso, ovvero la combinazione di una prima rilevazione ampia e di un successivo approfondimento mirato pensato in questo senso, come un disegno sequenziale esplicativo (*explanatory sequential design*) possa essere ripreso in una fase successiva, costituendo la naturale prosecuzione della presente ricerca. L'auspicio è quello di sviluppare ulteriormente l'indagine in profondità, attraverso interviste più o meno strutturate, permettendo così di cogliere sfumature ed elementi di contesto oggi solo parzialmente accessibili.

### III.3 - Costruzione del questionario

Nonostante l'impossibilità di realizzare l'intera sequenza prevista, il questionario progettato e somministrato incorpora anche domande aperte, rivolte sia al personale maschile che a quello femminile, con l'intento di raccogliere testimonianze e percezioni dirette. In tal modo, la componente qualitativa non è del tutto assente: le risposte aperte costituiscono informazioni testuali che, opportunamente analizzate con metodi qualitativi (analisi tematica, analisi ermeneutica), arricchiscono e completano il quadro tracciato dalle variabili chiuse. Va sottolineato che, nella storia recente della Polizia di Stato, non era mai stato chiesto al personale — né maschile né femminile — soprattutto se non nei ruoli di funzionari (Carrer, 2012), di esprimersi liberamente su aspetti legati alla propria condizione professionale, alle relazioni interne, alla percezione di equità e benessere lavorativo. L'apertura di questo spazio discorsivo rappresenta, di per sé, un elemento di innovazione metodologica e simbolica: significa riconoscere valore alla voce individuale del poliziotto, superando una tradizione di rilevazioni meramente burocratiche o di performance e creando per la prima volta un canale strutturato di ascolto.

Pertanto, pur collocandosi all'interno di una strategia di ricerca prevalentemente quantitativa, il disegno qui adottato presenta caratteristiche ibride, proprie di un *embedded design* (Creswell & Plano Clark, 2018), in cui il nucleo quantitativo è integrato da una componente qualitativa rilevante e intenzionalmente valorizzata. Il completamento della fase qualitativa autonoma, come già accennato, resta un obiettivo di ricerca futura, necessario per realizzare appieno il potenziale esplicativo e trasformativo insito nell'approccio dei metodi misti. Tra l'altro, come osservano Creswell e Plano Clark (2018), l'uso di più approcci all'interno della stessa indagine può rispondere a esigenze diverse: arricchire l'analisi, validare i risultati attraverso la triangolazione oppure affrontare domande di ricerca complesse, da molteplici prospettive. Tuttavia, quando il disegno metodologico viene guidato da un quadro teorico esplicitamente orientato alla giustizia sociale, l'uso dei metodi misti assume una connotazione ulteriore: non si tratta più soltanto di integrare tecniche diverse ma di farlo in funzione di un obiettivo trasformativo. Attraverso questa indagine si intende perciò contribuire, da un lato, alla produzione di sapere scientifico in un ambito poco esplorato, e, dall'altro, alla riflessione critica sulle politiche di genere nei contesti istituzionali - con la possibilità di individuare strategie e pratiche capaci di favorire il benessere organizzativo e una più piena espressione del femminile, del maschile non egemonico e delle soggettività oltre il binarismo. Per tali motivi, questo lavoro si potrebbe ancora collocare all'interno della riflessione metodologica sui metodi misti che ha conosciuto uno sviluppo significativo, includendo prospettive che vanno oltre la logica

pragmatica o meramente tecnica, per abbracciare un'impostazione critica ed emancipatoria (Creswell & Plano Clark, 2018; Greene, 2007).

In questa cornice troviamo il disegno trasformativo (*Transformative Design*), sviluppato da Donna M. Mertens (2007, 2009, 2015). L'assunto di fondo, che Mertens (2007) pone con chiarezza, è che la conoscenza non sia mai neutrale: prende forma dentro relazioni di potere situate. Ne deriva un impegno progettuale che attraversa l'intero ciclo della ricerca - dalla formulazione delle domande alla restituzione pubblica - per garantirne coerenza con valori di inclusione, equità e riduzione delle disuguaglianze. In questo quadro, il coinvolgimento attivo delle persone e delle comunità direttamente interessate non è un'opzione metodologica ma una condizione di qualità epistemica: la conoscenza viene co-costruita, riducendo le distanze gerarchiche tra chi ricerca e chi partecipa, in continuità con la tradizione della "*Participatory Action Research*" (Kemmis, McTaggart & Nixon, 2014).

Gli elementi distintivi dell'approccio possono essere così sintetizzati:

- Cornice epistemologica trasformativa: obiettivi e valori di giustizia sociale guidano scelte di ricerca (domande, campionamento, strumenti, analisi).
- Partecipazione e dialogo: ingaggio reale delle comunità, con pratiche che accorciano le asimmetrie tra ricercatori/ricercatrici e partecipanti (Kemmis et al., 2014).
- Integrazione intenzionale dei metodi: quantitativo e qualitativo si combinano in funzione degli scopi trasformativi, non per mere ragioni tecniche.
- Orientamento al cambiamento: i risultati sono pensati per produrre ricadute concrete - raccomandazioni operative, indicazioni per politiche e pratiche istituzionali.

In sintesi, il disegno trasformativo non si limita a descrivere il mondo sociale: lo interroga partendo dalle sue zone di disuguaglianza e costruisce, insieme a chi lo abita, strumenti per modificarlo (Mertens, 2015). In parallelo, la *Feminist Mixed Methods Research* offre un ulteriore livello di coerenza teorica e di profondità analitica, affondando le radici nella tradizione della ricerca femminista che, fin dagli anni Settanta, ha messo in discussione la presunta neutralità della scienza e l'invisibilità delle esperienze femminili nei processi di produzione del sapere (Harding, 1987; Oakley, 1981; Reinharz, 1992).

Negli ultimi decenni, autrici come Sharlene Hesse-Biber (2010, 2014) hanno mostrato come la logica dei metodi misti possa essere declinata entro un quadro epistemologico femminista: i dati quantitativi permettono di mappare le disuguaglianze strutturali, mentre quelli qualitativi restituiscono le trame di significato e le esperienze soggettive di chi vive

condizioni di marginalità. Così, l'attenzione alla *positionality* di chi fa ricerca, la centralità attribuita alle voci storicamente marginalizzate e l'uso deliberato di approcci complementari rendono questa prospettiva particolarmente efficace nei contesti istituzionali complessi e fortemente gerarchici.

I tratti distintivi, in questo caso, possono essere così sintetizzati:

- Centralità delle voci marginalizzate: priorità analitica alle prospettive di chi si trova in posizioni di subalternità, con attenzione alle intersezioni di genere, classe, razza e orientamento sessuale (Crenshaw, 1989; Collins, 2000).
- Critica alla neutralità della ricerca: riconoscimento esplicito della *positionality* della/lo studiosa/o e dei rapporti di potere che attraversano l'intero ciclo di produzione della conoscenza.
- Uso strategico dei metodi misti: integrazione intenzionale di dati quantitativi (per cogliere pattern e strutture) e qualitativi (per esplorare significati e vissuti), evitando che i "dati" oscurino le storie - e viceversa.
- Etica della ricerca: pratiche collaborative e non estrattive, orientate a ridurre le asimmetrie tra chi conduce la ricerca e chi vi partecipa, e a restituire risultati utili alle comunità coinvolte.

Entrambe le prospettive condividono alcuni principi fondamentali: l'assunzione che la ricerca sia inevitabilmente situata e non neutrale, la centralità delle esperienze di chi è storicamente escluso dai processi decisionali e l'uso dell'integrazione metodologica come strumento per rendere visibili e comprensibili le strutture di potere. Pertanto, il presente lavoro di ricerca assume i principi fondamentali di entrambi gli approcci metodologici visto che:

- integra un forte quadro teorico trasformativo quale modello metodologico di riferimento (come l'ordine di genere teorizzato da Connell);
- coinvolge attivamente la comunità partendo dal proprio posizionamento che potrebbe considerare il ricercatore stesso come parte attiva sia della comunità che dell'istituzione;
- integra intenzionalmente metodi quantitativi e qualitativi, seppur attraverso uno strumento quantitativo;

- è intenzionalmente trasformativa: non si limita infatti ad osservare, esplorare e descrivere ma mira a produrre esortazioni politiche concrete, concepite per essere direttamente spendibili all'interno della Polizia di Stato, in un'ottica di riforma organizzativa e culturale, orientata all'equità, privilegiando la centralità delle voci marginalizzate delle donne, con una profonda consapevolezza etica della ricerca.

Dunque, all'interno di una cornice così delineata, si può affermare che i metodi non sono semplici strumenti tecnici, ma scelte politiche ed epistemiche coerenti con l'obiettivo di rendere visibili le disuguaglianze e di produrre conoscenza situata e trasformativa.

Seguendo questo orizzonte epistemologico, la costruzione del questionario non è stata un'operazione puramente tecnica ma il risultato di un percorso di riflessione teorica e metodologica che ha accompagnato fin dall'inizio la definizione del disegno di ricerca. La scelta di fondo è ricaduta sul modello di *ordine di genere* elaborato da Raewyn Connell, che interpreta le relazioni di genere come il prodotto di tre dimensioni interconnesse: lavoro (*division of labour*), potere (*power relations*) e catessi (*cathexis*), come illustrato nei precedenti capitoli. Sottolineare in questo momento che Connell sia una studiosa trans non è un dettaglio marginale ma un elemento epistemologicamente coerente con il presente lavoro: significa riconoscere che la teoria utilizzata è stata sviluppata da una persona che, per esperienza e posizione sociale, incarna la critica alle gerarchie di genere e la possibilità di rimodellarli. Questo aspetto rafforza la coerenza metodologica della ricerca, ancorando l'analisi non solo ad un impianto teorico solido e riconosciuto ma anche ad un'autorità scientifica che condivide l'esperienza di vivere e pensare "attraversando" l'ordine di genere.

Questo impianto teorico ha avuto un ruolo strutturante, fungendo da griglia di lettura e da criterio di organizzazione dell'intero strumento di rilevazione. L'obiettivo non era soltanto raccogliere dati, ma anche predisporre un dispositivo capace di restituire un quadro articolato della condizione di genere all'interno della Polizia di Stato ed in grado di fare emergere, in fase d'analisi, un probabile regime di genere latente, con l'obiettivo finale di collocare l'organizzazione in una delle tipologie organizzative individuate da Gherardi e Poggio - come già precedentemente esposto.

Il questionario è stato suddiviso - al di là delle variabili socio-anagrafiche - in quattro sezioni principali: tre corrispondenti agli assi di Connell ed una autonoma, dedicata agli scenari narrativi. Le variabili a risposta aperta all'interno dei tre assi sono state, in fase d'analisi, discorporate per essere utilizzate a sostegno dei risultati quantitativi ma analizzate attraverso tecniche qualitative. Tale articolazione è stata pensata per mantenere coerenza con il quadro teorico di riferimento e, al contempo, per consentire una lettura integrata delle dimensioni

materiali, simboliche e relazionali senza stressare la dimensione quantitativa e riuscire ad approfondire i dati attraverso informazioni reperibili soltanto attraverso un approccio qualitativo, col fine di definire la struttura di genere in un'istituzione fortemente gerarchica come la Polizia.

L'ultima parte del questionario è stata invece costruita con una logica autonoma rispetto agli assi dell'ordine di genere. Sono stati proposti ai partecipanti sei scenari, elaborati a partire da situazioni verosimili di vita lavorativa, attraverso delle scale Likert per sondare atteggiamenti e pregiudizi legati a misoginia, omofobia e transfobia interiorizzata.

Per ciascun scenario, è stato chiesto di esprimere:

1. la propria opinione personale,
2. l'opinione attribuita ai colleghi uomini,
3. l'opinione attribuita alle colleghe donne.

Questa costruzione ha consentito di confrontare la percezione della propria condizione con quella attribuita agli altri, offrendo uno spaccato sulle rappresentazioni sociali che circolano nel contesto organizzativo e sulle eventuali dissonanze tra pensiero dichiarato e percezione dell'ambiente circostante.

Anche se per vincoli di tempo e difficoltà burocratiche all'accesso ai contatti è stato impossibile sviluppare un disegno *mixed* puro, la struttura dello strumento è stata volutamente pensata per agevolarne l'integrazione in un futuro sviluppo della ricerca.

### III.4 - Popolazione di riferimento e campionamento

L'accesso al campo, in un contesto istituzionale come la Polizia di Stato, non è mai un passaggio neutro né meramente tecnico. In questo caso non si è trattato soltanto di "selezionare un campione", ma di rendere possibile una voce collettiva all'interno di un'organizzazione attraversata da una cultura insieme *segreta e secretata* da silenzi e silenziamenti, da reticenze e gerarchie esplicite e implicite. Per questo la costruzione del campo empirico è stata orientata sin dall'avvio da una scelta netta: raggiungere il più ampio numero possibile di appartenenti al Corpo, in tutte le articolazioni, evitando preselezioni o restringimenti che potessero, già in partenza, orientare la composizione del campione. La popolazione di riferimento coincide con l'insieme di tutti gli/le appartenenti alla Polizia di Stato. Nella primavera del 2024, grazie all'accesso ai canali ufficiali di comunicazione interna dell'Amministrazione, il questionario è stato inviato a circa 60.000 dipendenti, includendo tutte le specialità, i reparti, gli uffici e le articolazioni interne, con l'unica eccezione dei commissariati. Questi ultimi sono stati volutamente esclusi in quanto assimilabili - per struttura e funzione - alle Questure ma con un bacino di personale più limitato: la scelta mirava ad evitare sovrapposizioni strutturali e a concentrare l'attenzione su ambienti lavorativi già ampiamente rappresentati. La rilevazione è durata 60 giorni e, trascorsi i primi trenta, è stato inviato un promemoria generale per sollecitare la partecipazione, considerando che la posta istituzionale non è necessariamente utilizzata o controllata quotidianamente per obblighi di servizio. Hanno risposto 2.100 persone; di queste, 1.850 compilazioni sono risultate valide e corredate di consenso informato positivo al trattamento dei dati: tale numerosità costituisce il campione definitivo della ricerca. I/Le partecipanti sono stati informati degli obiettivi e delle finalità dello studio e del fatto che il questionario - strutturato dal/dalla ricercatore/trice e supervisionato dall'Università degli Studi di Napoli "Federico II" - non avesse alcuna implicazione con l'Amministrazione della Polizia di Stato, che non assumeva responsabilità in merito. È stato inoltre, antecedentemente la rilevazione, garantito l'anonimato e chiarito che i dati sarebbero stati trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e dei principi di correttezza, liceità, trasparenza, nonché di tutela della riservatezza e dei diritti dei/delle rispondenti.

Come spesso accade nelle ricerche che interrogano il genere nelle istituzioni, il campione non è stato costruito sulla base di criteri di rappresentatività formale, bensì secondo una logica di apertura e disponibilità che assume l'autoselezione come criterio rilevante. Chi ha partecipato lo ha fatto esprimendo una chiara volontà di coinvolgimento, in molti casi lasciando contatti personali e dichiarando disponibilità per eventuali fasi successive. Inoltre,

numerosi commenti restituiscono posizionamenti espliciti rispetto ai temi in esame. Il dato quantitativo si accompagna, dunque, a una qualità del campo che merita riconoscimento: un corpo sociale che accetta di farsi interrogare, di rendere visibile una propria interiorità istituzionale, anche quando ciò implica uscire dalla neutralità o dall'allineamento formale che spesso caratterizza la comunicazione interna.

Il campione così costruito - per autoselezione dei rispondenti - pur non garantendo rappresentatività statistica in senso stretto, non è considerato qui un limite meramente tecnico ma parte integrante del fenomeno studiato. Si tratta infatti di un campione che, da un lato può non riflettere pienamente le voci più esitanti o resistenti rispetto ai temi indagati, mentre dall'altro è particolarmente atto a restituire configurazioni, tensioni, interpretazioni soggettive e, soprattutto, traiettorie di senso, all'interno di una macchina istituzionale che raramente concede spazi di auto-riflessione. In questa prospettiva ha probabilmente contato anche il posizionamento del ricercatore: presentarsi come "collega", ovvero come appartenente al Corpo oltre che come studioso/a, ha verosimilmente accresciuto il capitale di fiducia e - con ogni probabilità - il tasso di risposta. L'assunzione trasparente di questo ruolo - agente tra gli/le agenti - ha verosimilmente creato condizioni di apertura non scontate, permettendo alle domande chiaramente posizionate di trovare più spazio di riscontro che di resistenza. In ogni caso, tale collocazione interna ha reso il campo più permeabile ma ha anche esposto chi conduceva la ricerca a forme di vulnerabilità altrimenti improbabili.

In sintesi, la costruzione del campione non ha costituito un mero preliminare tecnico ma una dimensione costitutiva del processo conoscitivo stesso, attraversata da scelte epistemologiche, tensioni etiche e responsabilità politica.

### III.5 - Interrogativi di ricerca e mappa di operativizzazione

Partendo da questa struttura, i principali interrogativi di ricerca possono essere sintetizzati come segue:

- Quale popolazione di polizia emerge (età, anzianità, qualifiche), con quali geografie di origine/servizio e quale capitale formativo? In che misura questa architettura è già “gendered” e come prefigura spazi di opportunità?
- In che misura il genere si interseca con qualifica, anzianità, tipologia e area di servizio e come si associa alla distribuzione di mansioni (esterne/interne; operative/amministrative), ai servizi, all’accesso alle specialità e ai passaggi di carriera attesi?
- In che modo l’architettura socio-anagrafica del campione influenza le opinioni sulle tematiche di genere proposte?
- Quali configurazioni di vissuti emotivi e di equilibrio vita–lavoro caratterizzano il quotidiano professionale?
- Quali configurazioni del clima emotivo al rientro dal servizio (es. orgoglio, motivazione, stanchezza, stress) caratterizzano i/le rispondenti e come si distribuiscono lungo i gradienti di genere, qualifica, reparto e anzianità?
- Quali profili tipologici di appartenenza istituzionale, realizzazione professionale, preferenze di servizio/uniforme e intenzione di permanenza è possibile individuare nel campione, e come questi profili si articolano per genere?
- Quali forme di pregiudizio (esplicito o implicito) verso donne, persone omosessuali e persone trans\* emergono attraverso item e scenari, e con quali associazioni rispetto a genere?
- In che modo i tre assi teorici (lavoro–potere–catessi) si combinano nel modellare l’ordine di genere interno all’organizzazione?
- Quali sono e come si dispongono le posizioni su uniforme (libera scelta gonna/pantaloni per le donne), possibilità di avere una pattuglia rosa (composta da due donne) o l’idea che vi sia una predisposizione naturale differenziata tra uomini e donne per alcuni servizi, rispetto a genere, qualifica e anni di servizio, e quali implicazioni suggeriscono per policy e buone prassi?

Tuttavia, tali interrogativi richiamano dimensioni fortemente teoriche e ontologicamente dense che non sono immediatamente osservabili sul piano empirico. Si è reso pertanto

necessario un processo di definizione operativa, attraverso cui le proprietà sono state tradotte in variabili osservabili e misurabili, rendendo così possibile una loro rilevazione empirica (Boudon, 1970; Lazarsfeld, 1958).

Inoltre, il questionario è stato costruito secondo un'architettura metodologica in cui ciascuno dei tre assi fondamentali – lavoro, potere, catessi – è stato declinato in sottoinsiemi di *item* in grado di restituire concretamente le pratiche, le rappresentazioni e le asimmetrie che si strutturano nel quotidiano lavorativo e relazionale degli appartenenti alla Polizia di Stato. Le variabili socio-anagrafiche, professionali e personali, consentono una prima mappatura delle condizioni strutturali, mentre le risposte ai quesiti tematici, articolate in forma chiusa o aperta, offrono uno sguardo sulle percezioni individuali e collettive.

A completamento di questo impianto è stata inserita, in coda al questionario, una sezione composta da sei scenari a risposta su scala Likert, mirati a rilevare il grado di interiorizzazione di atteggiamenti misogini, omofobi e transfobici. Questo dispositivo consente quindi di scomporre la percezione in almeno tre livelli: autopercezione, eteropercezione del maschile ed eteropercezione del femminile. Ne deriva una ricchissima fonte di informazione, utile non solo a ricostruire la posizione del soggetto all'interno del regime di genere ma anche a mappare il campo simbolico e relazionale in cui tale regime prende forma.

Le analisi degli scenari si compongono come descrittiva su scale Likert, analizzando scale ordinali a 5 punti relative a scenari situazionali ipotetici, disaggregate per genere e per tipo di percezione (personale/attribuita ai colleghi-alle colleghe), con comparazioni percentuali e grafici in dialogo con la letteratura di riferimento.

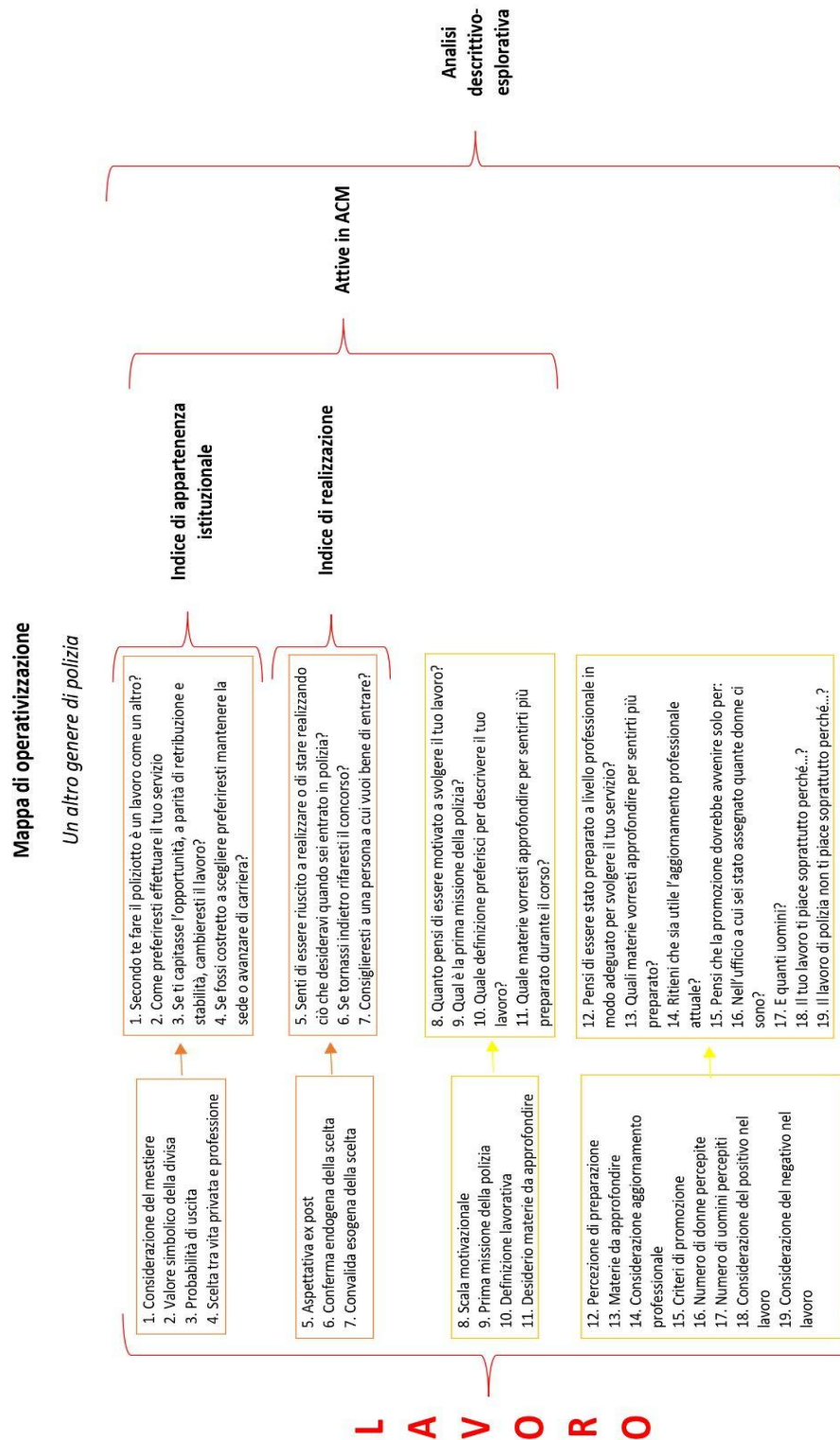
La ricerca si articola dunque in diversi passaggi analitici consequenziali e coerenti con l'impianto intersezionale della ricerca. In apertura è stata prodotta una descrittiva del campione generale (profilo demografico e professionale, geografie di origine/servizio, capitale formativo), utile a restituire l'architettura di base del corpo professionale. Successivamente, è stato attuato uno *split* del campione controllando per la variabile genere e sono state incrociate diverse variabili in base agli interrogativi per confrontare traiettorie e posizionamenti nelle principali aree tematiche e permettere un controllo di relazioni tra le variabili in ambito conoscitivo-esplorativo. In questo modo si è tentato di fornire una rappresentazione della condizione degli uomini e delle donne nella Polizia di Stato, rispondendo empiricamente non solo all'irrisolto interrogativo su “chi è e come sta il poliziotto italiano” ma anche su “chi è e come sta la poliziotta italiana”.

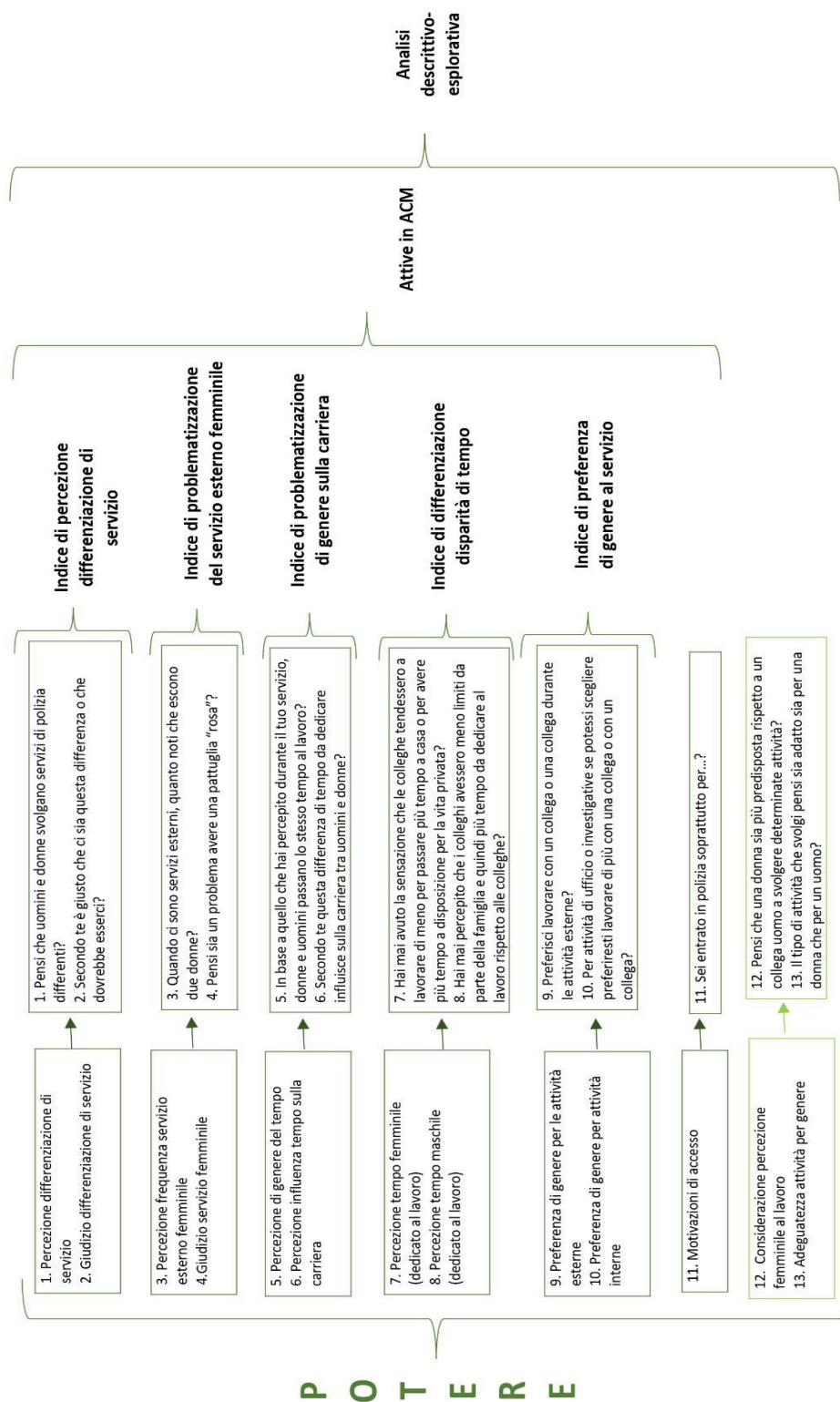
Su questo livello si sono condotte analisi esplorativo-descrittive tramite tabelle di contingenza, così da disporre di un quadro per genere e, insieme, di letture aggregate, ad esempio, rispetto a qualifica, tipi di servizio, architettura familiare e stili relazionali. Su tale base sono state scelte le variabili per ogni asse (lavoro, potere, catessi) in base al maggior livello di rilevanza per costruire indici tipologici per la profilazione di: appartenenza istituzionale, realizzazione professionale, endogamia relazionale, posizionamento sui diritti, percezione della differenza di tempo per genere e sua incidenza attesa sulle carriere. Gli indici sono stati successivamente confrontati per genere, fornendo una matrice interpretativa di alcune principali convergenze. Gli stessi hanno inoltre alimentato l'analisi delle corrispondenze multiple (ACM) con clustering (algoritmo *k-means*), finalizzata a mappare configurazioni ricorrenti e a far emergere un possibile regime di genere latente.

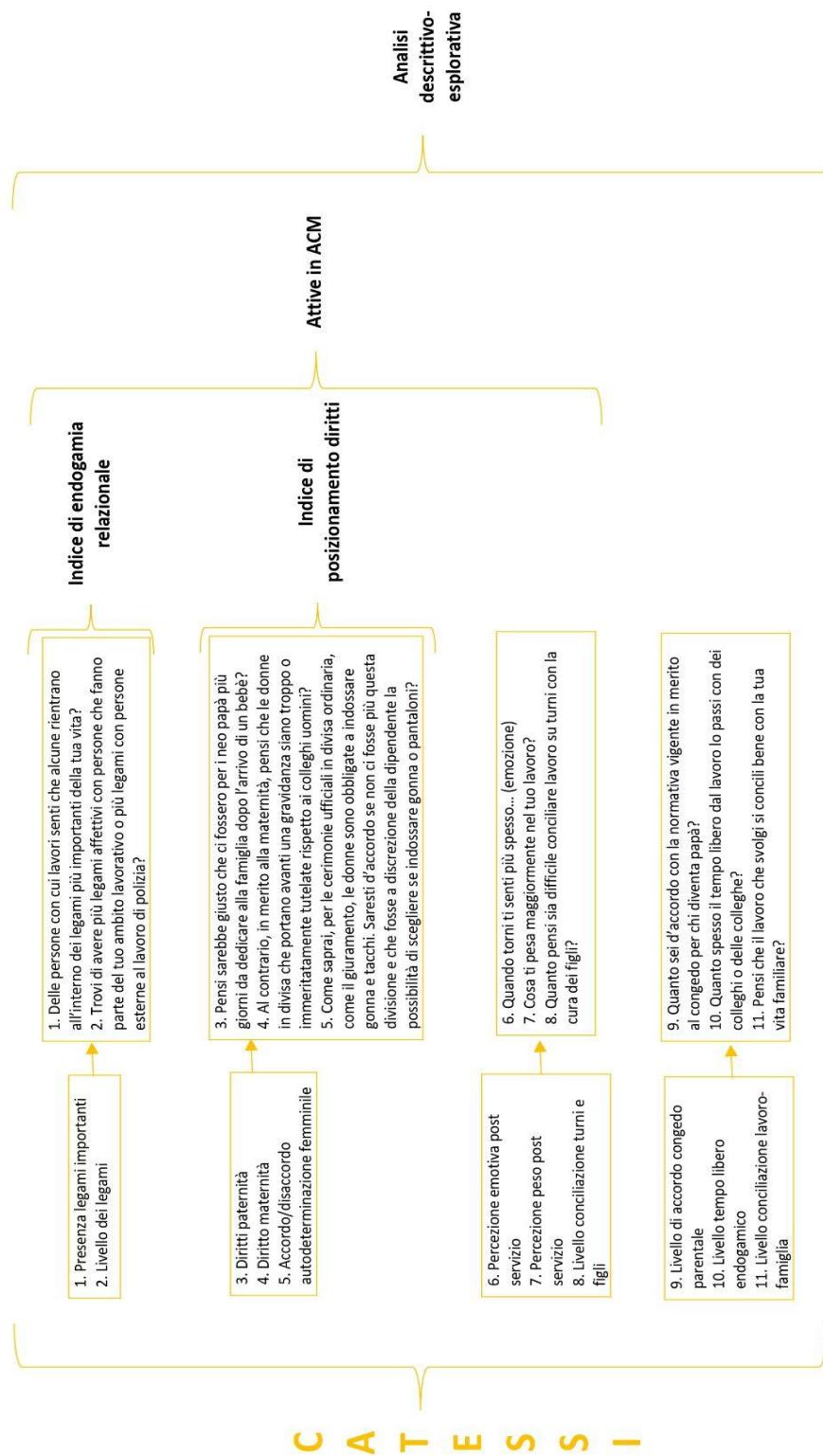
La sezione degli scenari, invece, è stata impiegata per interrogare pregiudizi sessisti, omofobi e transfobici con un'impostazione descrittiva comparativa e visualizzazioni orientate alla restituzione teorica, rendendo leggibile lo scarto tra opinioni personali e percezioni dei pari. In parallelo, è stata svolta un'analisi qualitativa mirata su una selezione ragionata di risposte aperte relative ai diritti di genere, con funzione euristica: far emergere snodi che invitano a ripensare l'organizzazione e a orientare *policy* e buone prassi. Le narrazioni raccolte sono state tematizzate secondo categorie interpretative e messe in dialogo con i risultati quantitativi per realizzare una triangolazione metodologica. Coerentemente con la prospettiva intersezionale, è stato inoltre realizzato un taglio della matrice per la variabile "orientamento sessuale" in modo da ottenere una descrittiva esplorativa del sottogruppo dei/delle appartenenti non eterosessuali, in modo da restituire una - seppur debole in termini statistici - descrizione delle persone LGB in divisa. Si dà conto, infine, della presenza nel dataset di una persona dichiaratasi non binaria (precisamente, *genderfluid*) e una persona *transfem*: la loro non inclusione nelle analisi discende esclusivamente dalla numerosità insufficiente a qualsiasi sviluppo in termini statistici (e non da una scelta di silenziamento). In ogni caso, già la loro esplicita menzione in questo lavoro, nel panorama della letteratura italiana, acquisisce valore conoscitivo e simbolico in un contesto in cui queste presenze sono spesso negate o minimizzate. Infine, tutte le elaborazioni sono state condotte in ambiente Python, mediante *pipeline* riproducibili (script/notebook) per pulizia e ricodifica dei dati, costruzione degli indici, tabelle e visualizzazioni, così da garantire tracciabilità dei passaggi e coerenza tra misurazione, interpretazione e implicazioni organizzative. Nel successivo capitolo di restituzione dei dati, al principio di ogni paragrafo, saranno approfonditi relativi metodi e tecniche di analisi utilizzate per ogni risultato ottenuto.

Il ricercatore, pur essendo consapevole che ulteriori analisi sarebbero possibili e auspicabili, in questo lavoro ha ritenuto opportuno concentrarsi per il momento su un impianto così definito. Si ritiene che tale scelta metodologica, ancorata a un robusto modello teorico, consenta già in questo modo di riprodurre per la prima volta una lettura - articolata (seppur basilare e preliminare), critica, intersezionale ed empiricamente fondata - del genere nella Polizia di Stato, non di certo come mera variabile individuale ma come principio ordinatore delle relazioni, delle opportunità e delle rappresentazioni.

Figura 1 - Mappa di operativizzazione







|   |                                                         |
|---|---------------------------------------------------------|
| A | Età; genere; area di origine; area di servizio;         |
| N | anni di servizio; qualifica; ruolo; grandezza ufficio;  |
| A | numero donne ufficio; numero uomini ufficio;            |
| S | reparto speciale; tipo di servizio; titolo di studio;   |
| G | conseguimento laurea in servizio; disciplina di laurea; |
| O | stato civile; tipologia convivenza; presenza figli;     |
| R | numero di figli; presenza partner in polizia;           |
| C | orientamento sessuale; iscrizione sindacale;            |
| A | carica sindacale                                        |
| I |                                                         |
| F |                                                         |
| O |                                                         |
| I |                                                         |
| C |                                                         |
| H |                                                         |
| E |                                                         |

1. Motivazione accordo/disaccordo all'autodeterminazione femminile del vestiario;
2. Specificazione servizi di polizia differenziati per genere;
3. Giudizio positivo/negativo in merito alla differenziazione dei servizi per genere;
4. Specificazione servizi più idonei a una donna;
5. Specificazione servizi più idonei a un uomo;
6. Motivazione della preferenza di genere al servizio esterno;
7. Motivazione della preferenza di genere al servizio interno;
8. Considerazioni in merito alla pattuglia rosa;
9. Specificazione attività adatte ad una donna;
10. Specificazione attività adatte ad un uomo;
11. Spazio per i consigli.

R A P E R T A  
 D O M A N D E A  
 A P E R T A

# S C E N A R I

1. Sei di turno al corpo di guardia, stai per iniziare la sera ma un tuo collega nonché amico col grado di assistente capo viene messo a sostituire uno del tuo turno come CP in autoradio con una tua collega assistente come autista. Non è abituato a lavorare con le donne e chiede all'ufficio del personale di essere spostato o di avere un collega uomo per quel turno visto che già sta coprendo un servizio non suo.  
Su una scala da 1 a 5, dove 1 rappresenta il totale disaccordo e 5 il totale accordo, quanto sei d'accordo con il collega che si è lamentato? —> **PERCEZIONE PERSONALE**  
Quanto pensi siano d'accordo i tuoi colleghi con il pensiero del tuo collega assistente capo? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL MASCHILE**  
Quanto pensi sarebbe stata d'accordo, invece, una tua collega assistente? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL FEMMINILE**
2. Durante un'attività investigativa, l'ispettore responsabile dell'ufficio decide di affidare un nuovo fascicolo di una violenza sessuale su minore a una tua collega e un fascicolo per truffa a un tuo collega, perché ritiene che la tua collega sia più idonea a quel tipo di indagine, dovendo avere a che fare con una bambina abusata da un familiare.  
Quanto sei d'accordo tu personalmente con la decisione dell'ispettore? —> **PERCEZIONE PERSONALE**  
E quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL MASCHILE**  
E le colleghe donne? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL FEMMINILE**
3. Sei in ufficio e il sovrintendente di turno al UEPI sta prendendo una denuncia da parte di una persona che ha i documenti al femminile ma ha un aspetto totalmente maschile: ha la barba, le fattezze di un uomo (l'espressione, i vestiti, il comportamento), la voce maschile. Se non avesse mostrato i documenti al collega, nessuno avrebbe immaginato che si trattasse di un ragazzo trans, ovvero di un ragazzo a cui è stato assegnato il sesso femminile alla nascita. Il sovrintendente inizia a chiamarlo con il nome dei documenti nonostante lui si sia presentato con un nome maschile e inizia a dargli il femminile. Il cittadino è visibilmente in difficoltà, a disagio ma il sovrintendente continua a ripetere che lui deve attenersi a ciò che dicono i documenti perché per legge lui è una donna. Quanto sei d'accordo tu personalmente con il comportamento del sovrintendente? —> **PERCEZIONE PERSONALE**  
E quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL MASCHILE**  
Se ci fosse stata una sovrintendente donna piuttosto di un collega uomo a prendere la denuncia, sarebbe andata diversamente.  
Quanto sei d'accordo con questa affermazione? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL FEMMINILE**
4. Sei in servizio e un tuo collega inizia a girare per gli uffici annunciando che si sposerà a breve con il suo compagno. Un altro tuo collega, suo amico, invita tutti in sala benessere per brindare alla notizia. Un tuo superiore arriva al tavolo dove si sta festeggiando, interrompe il brindisi dicendo di non essere d'accordo con quello che sta succedendo, che lui è cattolico e non può stare lì a festeggiare perché Dio ci ha fatto uomini e donne e il matrimonio è solo davanti a Dio. Una tua collega parigiana interviene e dice al tuo collega di allontanarsi perché è un omofobo e sta rovinando un momento bello.  
Quanto sei d'accordo con l'affermazione della collega che ha accusato il superiore di omofobia? —> **PERCEZIONE PERSONALE**  
Quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini con lei? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL MASCHILE**  
Quanto pensi l'abbia detto perché è una donna e ha maggiore sensibilità rispetto ai colleghi uomini? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL FEMMINILE**
5. Mentre sei in ufficio ascolti una collega agente rivolgersi a una sostituto commissario anteposando al suo nome il termine "signora". La superiore si arrabbia e fa una scenata perché vuole essere chiamata col grado o con il nome ma non con "signora", dal momento che il commissario della PG la tua collega non lo chiama "signore". Un tuo collega presente difende l'agente dicendo che la sostituto sta esagerando.  
Quanto sei d'accordo con il tuo collega che difende l'agente? —> **PERCEZIONE PERSONALE**  
Quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini con lui? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL MASCHILE**  
Quanto pensi sarebbero d'accordo le tue colleghe donne con lui? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL FEMMINILE**
6. Sei in turno in autoradio con il tuo capopattuglia. Incontrate un'altra pattuglia in servizio su un intervento, il richiedente si rivolge alla collega dell'altra pattuglia con "signorina" e le fa i complimenti per il suo aspetto. Il tuo collega si intramette nella conversazione ammonendo il comportamento del richiedente, chiedendo di rivolgersi alla collega con il suo grado e senza commentare il suo aspetto fisico. Il tuo capopattuglia, una volta in auto da soli, ti dice che il collega che l'ha difeso è sicuramente innamorato di lei e che ha esagerato, perché il signore voleva essere soltanto gentile, e lei è veramente molto appariscente: potrebbe evitare di esserlo in servizio.  
Quanto sei d'accordo con il tuo capopattuglia? —> **PERCEZIONE PERSONALE**  
Quanto pensi sarebbero d'accordo con lui i tuoi colleghi uomini? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL MASCHILE**  
E le tue colleghe, invece, quanto pensi sarebbero d'accordo con lui? —> **PERCEZIONE ATTRIBUITA AL FEMMINILE**

## II PARTE - LA DIMENSIONE EMPIRICA

### Capitolo IV - Quantificare e qualificare il genere: discussione dei risultati

In questa sezione saranno presentate analisi descrittive del campione (N=1.852) con disaggregazione per genere e relativi controlli con variabili socio-anagrafiche e professionali. L'analisi è stata svolta utilizzando il software Python, adottando un'impostazione conoscitiva ed esplorativa, poiché per la natura del campione non è possibile formulare inferenze causali né generalizzazioni all'intera popolazione. Le percentuali sono calcolate sul totale di riga della categoria considerata quasi per tutte le tabelle proposte. Le etichette (D) e (U) all'interno di queste ultime identificano rispettivamente donne e uomini; la voce NR (non risponde) è trattata come categoria residuale.

Per le variabili metriche (es. età, anzianità di servizio) sono state riportate anche media e mediana mentre le categoriche sono state riportate in frequenze percentuali. Gli accorpamenti in classi eseguiti (età, titoli di studio, tipologie di servizio) sono stati effettuati secondo criteri di omogeneità sostantiva e di ampiezza della categoria. Lo schema analitico oltre a genere x variabile ha previsto uno split del campione in modo da poter incrociare diverse variabili differenziate ex-ante tra rispondenti uomini e donne. Le differenze tra i generi sono riportate in punti percentuali e devono essere lette con prudenza - non si avanzano giudizi di significatività statistica. Allo stesso modo, sono da trattare con cautela – come nella restituzione è stato specificato – le categorie con piccole numerosità (ad esempio, la categoria dottorato o ruoli dirigenziali), dove le quote hanno potuto risentire della dimensione campionaria. Per quanto riguarda i limiti della qualità del dato, è necessario evidenziare l'influenza di una possibile “desiderabilità sociale” su *item* sensibili ed anche la natura percettiva di alcune misure, in aggiunta alla parzialità di un campione non probabilistico; tali elementi rafforzano il suggerimento di una lettura strettamente descrittiva dei risultati.

## **IV.1 - Analisi descrittive del campione**

Il campione della Polizia di Stato in oggetto è costituito da 1.852 rispondenti: 69,6% uomini (n=1.289) e 30,4% donne (n=563). Questa distribuzione riflette ancora oggi il retaggio storico di un'istituzione che ha visto per lungo tempo una partecipazione quasi esclusivamente maschile, limitando numericamente e simbolicamente la presenza femminile.

Tuttavia, la quota femminile emersa non è residuale: al contrario, rappresenta una presenza significativa che consente di esplorare le dinamiche di genere all'interno dell'organizzazione. L'età oscilla tra 20 e 61 anni: media 46,9, valore mediano 50. La struttura per classi restituisce un personale maturo: 36–50 anni 34,8%, 51–55 26,1%, over-55 21,4%, under-35 17,7%. Gli uomini si attestano a 47,2 anni di media, le donne a 46,3. L'anzianità di servizio, giustificata dall'età anagrafica del campione, è altrettanto elevata (media 24,0; mediana 26; 0–41 anni), concentrata soprattutto nella classe 26–35 (42,5%) e 16–25 (21,5%) anni di servizio. Le carriere lunghe oltre i 35 anni riguardano il 12,2% degli intervistati, a fronte dell'11,9% che si trova nei primi cinque anni di servizio.

In questo segmento iniziale, la presenza femminile è molto più marcata (18,9%), a testimonianza di un recente ingresso femminile più consistente nell'Amministrazione. Solo il 17,7% del personale ha meno di 35 anni; pertanto, la partecipazione all'indagine è stata significativamente più alta tra personale non più giovane. Disaggregando il dato per genere, si osserva una distribuzione femminile più equilibrata tra le varie fasce d'età: le donne sono il 24,3% sia tra gli under 35 che tra i 36-50 anni, il 26,3% tra i 51-55 e il 25% oltre i 55. Questo bilanciamento intergenerazionale della componente femminile evidenzia un processo di progressiva normalizzazione della loro presenza, con un apporto importante sia nelle fasce più giovani che in quelle più anziane. Probabilmente perché le donne permangono meno nei ruoli di base dell'Amministrazione e allo stesso tempo accedono dall'esterno ai ruoli apicali.

Questa lettura è sorretta dalla composizione per qualifica, che conferma la persistenza di una certa segregazione orizzontale: il 40,8% del totale è costituito da Agenti e Assistenti, con una sovra-rappresentazione femminile in questo gruppo (45,9% delle donne contro il 38,5% degli uomini) con donne molto giovani come anzianità di servizio (18,9% delle donne), pertanto riguardano assunzioni avvenute di recente. Al contrario, nella fascia degli Ispettori si osserva

una presenza maschile maggiore (33,9% contro 25,2% femminile), confermando l'idea che le donne non progrediscono internamente e pertanto non hanno la stessa presenza nei ruoli intermedi. Difatti, le qualifiche si dispongono in modo coerente con la distribuzione delle percentuali ufficiali: Agenti/Assistenti 40,8%, Ispettori 31,2%, Sovrintendenti 21,2%; Funzionari 4,2% e Funzionari con Ruolo Dirigenziale 2,6% ma la differenza di genere saliente è tra gli Agenti/Assistenti (45,9% di donne vs 38,5% di uomini) e tra gli Ispettori (25,2% di donne vs 33,9% di uomini), come già indicato. Per quanto riguarda i ruoli prevale quello operativo (91,9%), 7,1% tecnico, 1,0% sanitario. L'operatività è al 94,2% tra gli uomini e all'86,7% tra le donne, le donne risultano più frequentemente assegnate a ruoli tecnici (11,7% contro 5,1%) e sanitari (1,6% contro 0,8%), confermando una persistente segregazione orizzontale nelle mansioni, dove i compiti più legati alla cura o all'amministrazione burocratica risultano femminilizzati mentre quelli maggiormente associati all'azione e al controllo del territorio rimangono appannaggio maschile. Tuttavia, se si osservano i vertici della carriera, le donne risultano proporzionalmente più presenti: sono il 4,8% nei ruoli funzionari (contro il 4% maschile) e addirittura il 3% tra i funzionari con incarico dirigenziale, a fronte del 2,3% degli uomini. Questo dato, seppur su numeri assoluti limitati, suggerisce che le donne, tranne che per i livelli intermedi, riescano a raggiungere posizioni apicali con un'incidenza persino superiore a quella maschile, complicando l'interpretazione lineare del "soffitto di vetro". Difatti, il ruolo di ispettore è un ruolo particolare: è il più alto dei ruoli operativi per il quale è richiesto il solo diploma di scuola superiore ed è quello in cui vi si è fatto accesso più frequentemente negli anni per anzianità e quindi esperienza sul campo. Dal momento che - pur restando il diploma l'ultimo titolo di studio conseguito per oltre il 56% degli intervistati - gli uomini sono più frequentemente in possesso della sola licenza media (5,1% contro il 1,2% femminile), mentre le donne sono maggiormente rappresentate tra le laureate magistrali (21,4% contro 12,4%) e tra coloro che hanno conseguito titoli post-universitari (11,6% contro 8,6%), questo scarto formativo riflette un maggiore investimento femminile nel capitale culturale, spesso strategico per accedere direttamente ai ruoli direttivi e dirigenziali.

Anche una preliminare distribuzione per tipo di servizio consolida una chiara differenza di genere: a fronte di un 61,1% complessivo impiegato in servizi investigativi e operativi, gli uomini raggiungono il 65,1%, mentre le donne si fermano al 51,7%. Queste ultime sono maggiormente presenti nei servizi

amministrativi (35,8% contro 23,6%) e, in misura minore, nei servizi tecnici e sanitari. Parallelamente, l'appartenenza a reparti speciali riguarda il 42,7% dell'intero campione, ma anche qui si osservano asimmetrie: gli uomini sono più rappresentati nei Reparti Mobili (6,4% contro 2% femminile), mentre le donne impiegate in reparti speciali si distribuiscono in maniera più significativa nella Polizia Stradale (11,5%) e nella Polizia di Frontiera (9,4%). Questa segmentazione per specialità riflette una divisione simbolica e operativa dei compiti, in cui la fisicità e l'esposizione al rischio sono ancora culturalmente associate al maschile, mentre le donne vengono canalizzate verso ambiti percepiti come più compatibili con le loro presunte attitudini.

Circa un terzo del campione lavora in uffici molto grandi (oltre 120 addetti, 35,2%) e un altro terzo in strutture piccole (meno di 40, 34,7%). La composizione dei team conferma lo squilibrio numerico: nel 70,0% dei casi le donne presenti in ufficio sono tra 0 a 5, confermando l'esigua presenza femminile all'interno dell'Amministrazione.

Per quanto riguarda il capitale culturale, l'ultimo titolo di studio conseguito più frequentemente è il diploma (56,6%); seguono laurea magistrale (15,2%), triennale (14,0%), post-laurea (9,5%), licenza media (4,2%) e dottorato (0,6%). I laureati si concentrano su discipline giuridico-economiche (46,0%) e politiche (19,7%), seguite da quelle umanistico-sociali/comunicazione (13,8%), psicologiche (7,4%), scientifiche/ingegneristiche (6,4%) e sanitarie/mediche (4,7%). Tra chi ha conseguito una laurea, il 46,5% lo ha fatto durante il servizio ritenendolo utile per la progressione di carriera, il 22,1% sempre durante ma senza un obiettivo di utilità concreta, il 17,4% prima dell'ingresso e utile alla progressione, mentre il 14% lo ha conseguito prima ma in discipline non finalizzate alla progressione professionale. Gli uomini sembrano investire più frequentemente nell'acquisizione del titolo universitario inerente alla progressione durante la carriera (50%), mentre tra le donne la percentuale si riduce al 41,1%, con una maggiore incidenza di esperienze in cui il titolo conseguito non è finalizzato alla progressione. Inoltre, l'ateneo scelto per il conseguimento del titolo di laurea è pubblico nel 79,0% dei casi ma le donne hanno studiato prevalentemente in atenei pubblici (86%), mentre gli uomini si sono rivolti più frequentemente a quelli privati (24,9%).

Il profilo territoriale racconta un'origine prevalentemente meridionale (Sud 37,0%; Isole 16,0%) e sedi di servizio al Nord (42,5%) e Centro (22,7%), con

Sud al 22,6% e Isole al 12,2%: una geografia compatibile con la presenza meridionale alta nella composizione dell'Amministrazione e una mobilità verso i quadranti centro-settentrionali. Quattro su dieci prestano servizio nella città d'origine (41,0%); tra chi non svolge il servizio nella propria città d'origine, il 30,9% rientra spesso, il 28,1% raramente o mai. Per le donne i dati risultano pressoché simili: solo il 38,2% lavora nella città d'origine (a fronte del 42,2% degli uomini) e il 31,3% afferma di non farvi quasi mai ritorno. La quota di iscrizione sindacale, invece, è molto alta (80,6%) e il 14,8% ha ricoperto o ricopre cariche sindacali (17,2% uomini; 9,3% donne).

La composizione della sfera familiare è coerente con anni anagrafici e di servizio: lo stato civile mostra una prevalenza del matrimonio religioso (44,3%), seguito da convivenza (14%), single (12,9%), divorziati/separati (9,9%) e matrimoni civili (9,7%), con quote minori per unioni civili (2,9%) e vedovanze (0,8%). Gli uomini si concentrano maggiormente nel matrimonio religioso (49,7%), mentre le donne presentano una distribuzione più eterogenea: 17,1% sono single, 16,5% conviventi e 13,3% divorziate o separate, configurando percorsi affettivi meno aderenti al modello tradizionale. La modalità di convivenza più frequente è con il/la partner (68,0%), dato seguito dalla modalità “da soli” ma in soluzioni indipendenti al 11,8% o in alloggio 6,6%, oppure convivenze con altri familiari 6,6%. La genitorialità riguarda il 68,6% del campione ma con una differenza marcata: il 71,7% degli uomini ha figli, contro il 61,5% delle donne: gli uomini tendono ad essere più frequentemente genitori rispetto alle donne. Il valore mediano dei figli è 2 per entrambi i generi, tra chi ha figli.

Nelle relazioni affettive si nota una asimmetria di genere molto forte: in generale il partner non è “in divisa” nel 71,6% dei casi ma se tra gli uomini la percentuale scende all'11% tra le donne sale al 63,7%. L'orientamento sessuale si attesta al 95,7% su posizioni eterosessuali, tuttavia, si osserva una differenza significativa tra uomini e donne: solo il 2,5% degli uomini si dichiara non etero, contro l'8,7% delle donne. Questo scarto evidenzia una maggiore reticenza maschile nella dichiarazione di un orientamento sessuale minoritario, probabilmente legata alla persistenza di una cultura virilista che al contrario, prevede una maggiore tolleranza delle donne che riconoscono e affermano il proprio orientamento omosessuale.

Identità lavorativa e motivazioni d'accesso confermano un orientamento professionale marcato: il 59,4% preferisce definirsi “poliziotto/a” (il 20,5%

indica la dicitura “qualifica + amministrazione”; l’8,4% “dipendente pubblico”). Alla “prima missione” della polizia si attribuisce soprattutto l’ordine e la sicurezza pubblica (45,3%), seguiti dal soccorso alle persone in difficoltà (30,3%). Le ragioni d’ingresso sono per lo più prosociali (“professione utile per la società” 62,2%), cui seguono l’ingresso casuale (14,7%), la passione/sogno (6,6%) e la stabilità economica (6,1%).

La formazione percepita è “abbastanza adeguata” per il 51,6% (il 39,5% la giudica totalmente inadeguata; l’8,9% totalmente adeguata) e le priorità di aggiornamento convergono su ambiti giuridico-economici/finanziari (29,8%) e sulle capacità linguistiche (18,0%), cui si affiancano tiro/tecniche operative (15,7%) e scienze umane/psicologiche (12,3%). Guardando al corso allievi, la richiesta ricorrente è più formazione pratica (48,7%), quindi più scienze umane/sociali (17,7%) e comunicazione idonea alla professione (12,2%). Nelle preferenze di vestiario in ambito operativo, il 57,1% sceglierebbe il servizio in abiti civili; di fronte al *trade-off* mantenimento sede piuttosto che avanzamento di carriera, prevale la scelta della sede desiderata al 55,5%. Per l’attuazione di una progressione interna di carriera, si privilegia la modalità di concorso (41,0%), poi la valorizzazione di titoli e riconoscimenti (36,5%) e solo in coda l’automatismo di progressione per anzianità (22,5%). Il 77,0% del campione non cambierebbe lavoro a parità di condizioni e trattamento economico, il 67,5% consiglierebbe l’ingresso in polizia ad una persona a cui tiene e l’84,0% rifarebbe il concorso. Retrospectivamente, il 61,1% ritiene di star “realizzando i sogni” che aveva al momento dell’ingresso nell’Amministrazione. Le emozioni al rientro dal servizio oscillano fra soddisfazione (20,6%) e stanchezza (14,5%), con demotivazione (10,7%) e tranquillità (10,5%) su livelli intermedi; la stanchezza è più segnalata dalle donne, la soddisfazione dagli uomini. Fra i fattori di carico emotivo spiccano la percezione di una cattiva gestione amministrativa (32,8%) e la scarsità di mezzi/risorse (28,4%).

Infine, da una prima analisi descrittiva le rappresentazioni di genere sono ampiamente egualitarie sul piano dichiarativo ma le pratiche restano in transizione: tre quarti non rileva oggi differenziazioni di servizio per genere (74,5%) e oltre quattro quinti giudica non giuste eventuali differenze (82,8%). L’88,4% ritiene che l’attività personalmente svolta sia adatta a entrambi i generi (94,3% tra le donne; 85,8% tra gli uomini). La “pattuglia rosa” non è percepita

come problematica dal 57,8% (62,7% tra le donne) ma è poco frequente sul campo: “raramente” presente nel 47,1% e “mai” vista nella propria esperienza lavorativa nel 32,6% dei casi. Sulla preferenza di genere nell’affiancamento operativo prevale l’indifferenza, sia nelle attività esterne (75,7%) sia in quelle d’ufficio/investigative (81,7%). Resta però diffusa l’idea che uomini e donne non dedichino lo stesso tempo al lavoro (52,4%): il 51,3% osserva spesso minori vincoli familiari per i colleghi uomini e quasi la metà (48,5%) ritiene che ciò incida sulla progressione di carriera - una convinzione molto più condivisa tra le donne (75,6%) che tra gli uomini (36,6%). Nel campione, l’*item* “la maternità è troppo tutelata?” registra una prevalenza di risposte negative pari all’84,8%; la quota è più elevata tra le donne (90,3%) rispetto agli uomini (82,4%). Per quanto riguarda la paternità, la possibilità di avere gli attuali giorni di congedo risulta condivisa dal 77,7% dei rispondenti e la proposta di aumentare i giorni per i neopadri raccoglie un consenso pari all’87,0%. In relazione alla conciliazione, la gestione dei figli con lavoro a turni è valutata abbastanza o molto difficile dall’83,7% complessivo; la modalità “molto difficile” è indicata più frequentemente dalle donne (35,4%) rispetto agli uomini (23,6%). Nel complesso, i dati descrivono un quadro in cui non emerge richiesta di riduzione delle tutele di maternità, mentre sono diffuse posizioni favorevoli sia al mantenimento degli attuali giorni obbligatori per i padri sia a un loro ampliamento; tali orientamenti coesistono con una percezione elevata delle difficoltà di cura in presenza di turnazioni, più marcata tra le rispondenti. Infine, il 66,5% sarebbe favorevole a superare nelle cerimonie l’obbligo femminile di gonna e tacchi, lasciando la scelta individuale alla collega donna.

Complessivamente, questa preliminare descrizione del campione restituisce un quadro articolato e influenzato dalla variabile di genere e l’illustrazione di un corpo professionale numericamente ancora maschile, fortemente operativo, con capitale formativo in crescita e motivazioni prosociali robuste. Le differenze di genere attraversano tempi e carichi di cura, assegnazioni e traiettorie seppur sia visibile un orientamento dichiaratamente inclusivo che, pur non essendo ancora prassi, indica con chiarezza l’evoluzione culturale. Le donne nella Polizia di Stato non sono solo una minoranza numerica ma rappresentano una presenza qualitativamente distinta, con profili formativi più alti e una presenza crescente nelle fasce più giovani. Tuttavia, le barriere simboliche e organizzative restano forti, come testimoniano le assegnazioni di ruolo, i percorsi familiari e le qualifiche. Questi elementi costituiranno la base analitica per l’approfondimento

dei processi di costruzione delle disuguaglianze di genere all'interno dell'istituzione.

### **Sottocampione non eterosessuale: limiti e descrizione**

A seguito della descrizione dell'intero campione, si propone un'analisi minore focalizzata su un sottocampione non eterosessuale (N=76) stratificata per la variabile dell'orientamento sessuale (risultata dall'incrocio della variabile genere e della variabile "ti piacciono..." in modo da evitare una domanda diretta sull'argomento e limitare i tassi di abbandono dei più resistenti alla tematica). La stratificazione è avvenuta in un campione non probabilistico; pertanto, la generalizzazione risulta ulteriormente limitata al *dataset*. L'obiettivo di questa restituzione è descrittivo-comparativo, oltre alla descrizione del sottocampione rispetto alle variabili già considerate sul totale, si riportano, accanto alle percentuali del sottogruppo, i differenziali in punti percentuali (p.p.) rispetto al campione complessivo. La volontà di dare voce alle persone in divisa LGBT+ ha cercato in questo caso di superare i limiti statistici ma è da considerare il fatto che il sottogruppo è un derivato dalla variabile di orientamento poco numerosa le cui modalità sono state accorpate in un'unica categoria "non eterosessuale" in modo da rendere il campione più consistente, nonostante ciò, con un N=76, l'incertezza rimane elevata. Per proporzioni intorno al 50% l'intervallo al 95% è circa  $\pm 11,2$  punti, pertanto, ogni risposta pesa molto: 1,32 p.p. nel totale non etero. In questo modo, anche basse variazioni di conteggio possono produrre scarti percentuali apparenti che non rappresenterebbero una reale stabilità statistica. Si è scelto, pertanto, di riportare solo una breve descrizione del sottogruppo non eterosessuale con le relative differenze rispetto al campione totale, evitando ulteriori analisi che isolassero la variabile dell'orientamento rispetto al genere. Le tabelle sarebbero risultate con molte celle rade e i test, con una così bassa numerosità, sarebbero divenuti poco affidabili quando necessari. Infine, con un numero totale assoluto ridotto, la gestione dei *missing* avrebbe ridotto ulteriormente l'N effettivo ulteriori incroci troppo avrebbero aumentato il rischio di un'errata rappresentazione statistica. I risultati descrittivi che seguono, pertanto, sono da considerare con cautele interpretative nei loro limiti statistici ma anche nelle loro potenzialità precorritrici: già l'affermazione della loro esistenza è nell'orizzonte della letteratura italiana sugli studi di genere in polizia – attualmente incompiuta – un'innovativa realtà di partenza esplorabile. Il sottogruppo non etero rovescia tre proporzioni chiave rispetto al totale: vi sono

più donne (57,9% vs 30,4%), più giovani (under-35 38,2% vs 17,7%), più ingressi recenti (0–5 anni 24,0% vs 11,9%), di conseguenza la fascia 26–35 anni di servizio è meno popolata (32,0% vs 42,5%). Pertanto, ne deriva un sottocampione anagraficamente più giovane con carriere ancora in avvio. La piramide professionale, invece, spinge verso i ruoli di base: il sottocampione presenta il 57,9% di Agenti/Assistenti rispetto al 40,8% del totale; Ispettori e Sovrintendenti diminuiscono rispettivamente 25,0% rispetto al 31,2% e 13,2% rispetto al 21,2% del campione totale. Il ruolo operativo è solo leggermente più alto (93,3% vs 91,9%) come l'impiego esterno più frequente (63,5% vs 61,1%), mentre l'appartenenza a reparti speciali è più rara (35,5% vs 42,7%). Tra le donne, il servizio esterno è più presente rispetto al campione femminile del totale (59,5% delle donne non etero sono in indagine/esterno rispetto al 51,7% tra le donne del totale. +7,8 p.p.). Più spesso fanno servizio al Nord (51,4% vs 42,5%) e lavorano leggermente meno nella città d'origine (37,8% vs 41,0%). L'iscrizione sindacale risulta leggermente più alta (84,2% vs 80,6%) mentre l'accesso alle cariche sindacali è più basso (9,2% vs 14,8%). I rispondenti non eterosessuali lavorano meno in uffici piccoli (uffici con <40 di personale 23,7% vs 34,7%) e nei gruppi di lavoro resta scarso il presidio numerico femminile (0–5 donne 65,8% vs 70,0%). Rispetto al livello di istruzione, i titoli post-laurea sono presenti al 14,5% contro il 9,5% del totale, mentre il diploma è l'ultimo titolo conseguito per il 51,3% rispetto al 56,6% del totale. Il conseguimento di una laurea considerata utile all'avanzamento di carriera viene riportato al 38,2% rispetto al 46,5% del totale. Sulle materie da approfondire durante il periodo di formazionale, la domanda di maggiore pratica è lievemente maggiore (55,3% vs 48,7%) alla domanda sull'utilità dell'aggiornamento attuale la risposta “non adeguata” sale (47,4% vs 39,5%), “abbastanza adeguata” scende lievemente (47,4% vs 51,6%). L'auto-definizione “poliziotto/a” è la categoria più scelta, in percentuali ancora più alte del campione totale (64,5% vs 59,4%) e l'orientamento prosociale appare più marcato: la categoria di “professione utile alla società” viene scelta al 69,7% rispetto al 62,2%. Non vi sono particolari differenze di percentuali relative alla volontà di consigliare l'ingresso ad una persona cara e se loro stessi rifarebbero il concorso (71,1% vs 67,5%; 88,0% vs 84,0%) pur apparendo di poco più alte. Invece, la sensazione di aver “realizzato i sogni” è più bassa di quasi 10 p.p. (52,6% vs 61,1%) e la propensione a non cambiare lavoro a parità di condizioni è più bassa (73,7% vs 77,0%). Relativamente alla composizione relazionale, la convivenza con un partner è molto meno frequente, lo scarto più alto delle differenze: 17 p.p. (51,3% vs

68,0%) se non si prende in considerazione la genitorialità che è addirittura dimezzata (31,6% vs 68,6%). Il sottocampione non eterosessuale mostra una configurazione relazionale meno tradizionale, coerente con l'età e con percorsi ancora in definizione. La stanchezza post-turno viene riportata in una percentuale più bassa (9,2% vs 14,5%), mentre il peso attribuito alla "cattiva gestione del personale" come fattore di carico sale quasi di 10 p.p. (41,9% vs 32,8%). Il sottocampione appare in questo senso, lievemente più consapevole relativamente alle differenze di genere: chi dichiara di percepire "nessuna differenza" nelle assegnazioni scende al 60,5% rispetto al 74,5% del campione totale, inoltre, più spesso si osserva che due donne non escono "mai" in servizio esterno (40,0% vs 32,6%). Al tempo stesso cresce seppur lievemente l'idea che l'attività che si svolge sia adatta a tutte (92,1% vs 88,4%) e l'indifferenza sulla preferenza di genere negli affiancamenti è più diffusa, sia per servizio in esterno che in ufficio anche se rispettivamente soltanto di 3,2 e 6,5 p.p.. La percezione che gli uomini abbiano meno vincoli familiari sale al 60,5% rispetto al 51,3% del campione totale. Sul versante dei diritti, il consenso ad aumentare i giorni per i padri è lievemente maggiore (89,3% vs 87,0%) la considerazione della maternità come "troppo tutelata" viene respinta con valori un po' inferiori al totale (80,3% di "no" vs 84,8%) mentre, appare molto più forte il sostegno a lasciare libertà di scelta alle colleghe donne relativamente all'uniforme femminile nelle cerimonie o servizi di rappresentanza (80,3% vs 66,5%) con circa 13 p.p. di differenza.

## IV.2 - Controllo di relazioni tra le variabili con approccio conoscitivo ed esplorativo

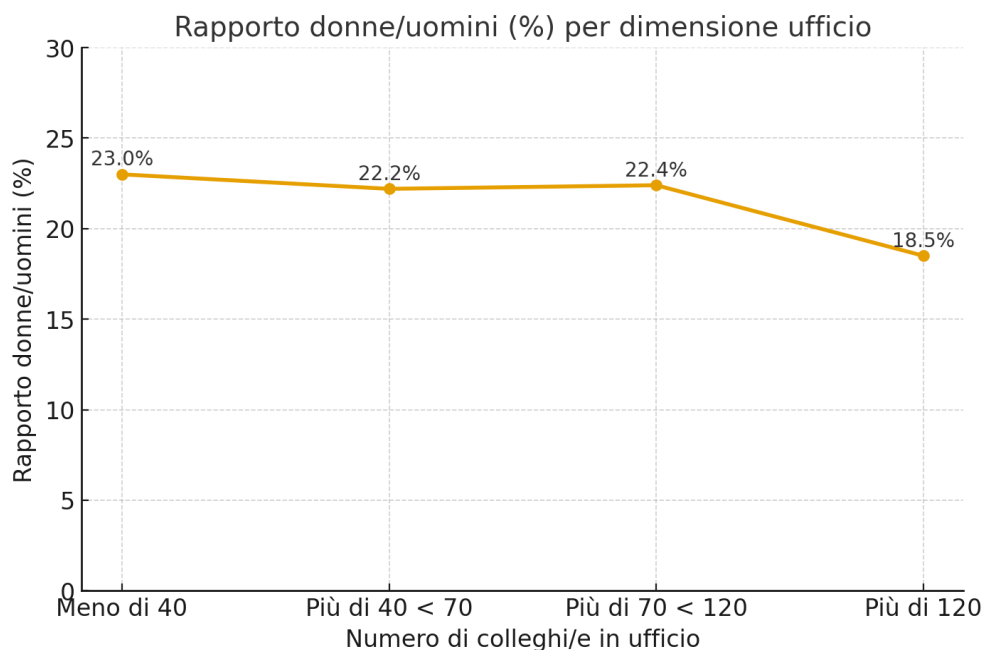


Figura 2 - Rapporto donne/uomini (%) per dimensione ufficio

### Composizione per dimensione degli uffici

In tutte le classi di grandezza organizzativa la presenza femminile si attesta intorno ad un quinto del personale, con variazioni contenute ( $\approx 18\text{--}19\%$ ) e un leggero calo negli uffici più grandi (oltre 120 addetti:  $15,6\%$ ). Il rapporto donne/uomini oscilla tra  $18,5\%$  e  $23\%$ , con il valore più alto negli uffici piccoli (meno di 40 persone) dove è più favorevole ( $\leq 40$ :  $23,0\%$ ) e decresce al crescere della dimensione ( $\geq 120$ :  $18,5\%$ ). Il quadro è coerente con i dati ufficiali sulla Polizia di Stato (circa  $17,7\%$  donne) e suggerisce che le strutture più centrali/ampie presentino una probabile maggiore concentrazione maschile. In tutte le classi di grandezza degli uffici, la quota di donne si attesta intorno al  $18\%$ , con variazioni minime.

| <b>Qualifica</b>             | <b>Definizione</b>           | <b>U (%)</b> | <b>D (%)</b> |
|------------------------------|------------------------------|--------------|--------------|
| Agenti/Assistenti            | Poliziotto/a                 | 71,46        | 63,81        |
| Agenti/Assistenti            | Lavoratore/lavoratrice di PS | 3,44         | 1,17         |
| Agenti/Assistenti            | Qualifica + Amministrazione  | 9,31         | 16,34        |
| Agenti/Assistenti            | Dipendente PS                | 6,68         | 8,56         |
| Agenti/Assistenti            | Uff./Ag. PS-PG               | 6,07         | 7,39         |
| Agenti/Assistenti            | Altro                        | 2,83         | 1,17         |
| Agenti/Assistenti            | NR                           | 0,20         | 1,56         |
| Sovrintendenti               | Poliziotto/a                 | 64,84        | 58,47        |
| Sovrintendenti               | Lavoratore/lavoratrice di PS | 4,03         | 3,39         |
| Sovrintendenti               | Qualifica + Amministrazione  | 10,99        | 12,71        |
| Sovrintendenti               | Dipendente PS                | 10,26        | 15,25        |
| Sovrintendenti               | Uff./Ag. PS-PG               | 6,23         | 5,93         |
| Sovrintendenti               | Altro                        | 2,56         | 3,39         |
| Sovrintendenti               | NR                           | 1,10         | 0,85         |
| Ispettori                    | Poliziotto/a                 | 47,70        | 46,10        |
| Ispettori                    | Lavoratore/lavoratrice di PS | 2,77         | 2,13         |
| Ispettori                    | Qualifica + Amministrazione  | 31,57        | 31,91        |
| Ispettori                    | Dipendente PS                | 7,60         | 8,51         |
| Ispettori                    | Uff./Ag. PS-PG               | 6,91         | 6,38         |
| Ispettori                    | Altro                        | 2,53         | 4,26         |
| Ispettori                    | NR                           | 0,92         | 0,71         |
| Funzionari                   | Poliziotto/a                 | 37,25        | 55,56        |
| Funzionari                   | Lavoratore/lavoratrice di PS | 1,96         | 0,00         |
| Funzionari                   | Qualifica + Amministrazione  | 49,02        | 40,74        |
| Funzionari                   | Dipendente PS                | 5,88         | 3,70         |
| Funzionari                   | Uff./Ag. PS-PG               | 1,96         | 0,00         |
| Funzionari                   | Altro                        | 3,92         | 0,00         |
| Funzionari                   | NR                           | 0,00         | 0,00         |
| Funz. con ruolo dirigenziale | Poliziotto/a                 | 40,00        | 23,53        |
| Funz. con ruolo dirigenziale | Lavoratore/lavoratrice di PS | 0,00         | 0,00         |
| Funz. con ruolo dirigenziale | Qualifica + Amministrazione  | 46,67        | 58,82        |
| Funz. con ruolo dirigenziale | Dipendente PS                | 3,33         | 11,76        |

| Qualifica                    | Definizione    | U (%) | D (%) |
|------------------------------|----------------|-------|-------|
| Funz. con ruolo dirigenziale | Uff./Ag. PS–PG | 3,33  | 5,88  |
| Funz. con ruolo dirigenziale | Altro          | 3,33  | 0,00  |
| Funz. con ruolo dirigenziale | NR             | 3,33  | 0,00  |

### Lessico dell'autodefinizione professionale

**Variabile principale:** *“Quale definizione preferisci per descrivere il tuo lavoro?”*

L'autodefinizione del ruolo oscilla, per entrambi i generi, fra “poliziotto/a” (più frequente dei livelli operativi) e “qualifica + amministrazione” (più frequente ai vertici). Alla base, gli uomini dichiarano “poliziotto” più spesso delle colleghe (agenti/assistenti: 71,5% vs 63,8%), mentre tra le dirigenti le donne privilegiano “qualifica + amministrazione” (58,8% vs 46,7% uomini), con una marcata riduzione dell'etichetta “poliziotto/a” (23,5%). Il profilo femminile mostra quindi una più netta traslazione verso il registro istituzionale man mano che cresce la posizione, plausibilmente per ancorare legittimità e ruolo in contesti a scrutinio più alto; gli uomini, invece, mantengono, anche ai vertici, una narrazione di sé più prossima all’“operatività” di mestiere: tra gli uomini dirigenti, il 40% si rappresenta ancora come “poliziotto” contro il 46,7% che si definisce con la propria qualifica. Questo dato fa pensare che gli uomini anche se distanti dai ruoli operativi mantengono una propria narrazione identitaria vicino ad un'idea operativa anche se soltanto linguistica. Questo fenomeno potrebbe essere spiegato dal fatto che gli uomini, a differenza delle donne che ai ruoli apicali ci accedono più frequentemente dall'esterno e quindi da civili, arrivano ai ruoli più alti partendo dai ruoli operativi e potrebbero mantenere più facilmente l'attaccamento ai propri ruoli originari. Inoltre, le donne funzinarie potrebbero preferire presentarsi attraverso la propria qualifica quando è più alta per colmare quel gap di potere a cui sarebbero relegate maggiormente altrimenti, in pratica, utilizzano il capitale simbolico del titolo per blindare la propria legittimità. Nelle soglie intermedie (sovrintendenti/ispettori) entrambi i generi mostrano quasi in egual frequenza “poliziotto/a” e menzione delle qualifiche; invece, tra le sovrintendenti donne pesa di più “dipendente PS” (15,3%-10,3% uomini). Pertanto, il lessico del ruolo non appare neutro: nelle organizzazioni genderizzate i simboli – tra cui il linguaggio – hanno un peso ancora più alto e, inoltre, salendo di grado aumenta il valore del capitale formale (Acker, 1990; Gherardi, 2005;

Bourdieu, 2001) e, infatti, per le donne ai vertici, la maggiore enfasi su “qualifica + amministrazione” risulta coerente con una lettura basata sulla *role incongruity* e la teoria tokenista: più scrutinio, più bisogno di “performare l’istituzione” per legittimare sé stesse (Eagly & Karau, 2002; Kanter, 1977; Silvestri, 2017).

| Definizione                                        | Uomini (sindacalisti)<br>(%) | Donne (sindacaliste)<br>(%) |
|----------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Poliziotto/a                                       | 59,63                        | 57,69                       |
| La tua qualifica e il nome<br>dell’amministrazione | 22,48                        | 17,31                       |
| Dipendente dell’amministrazione PS                 | 7,34                         | 9,62                        |
| Lavoratore/lavoratrice di polizia                  | 4,59                         | 3,85                        |
| Ufficiale/agente di PS – PG                        | 4,13                         | 9,62                        |
| Altro                                              | 1,83                         | 1,92                        |

### Focus sindacale

L’autodefinizione del proprio ruolo è stata incrociata con la variabile “carica sindacale” per captare le differenze di definizione tra uomini e donne che ricoprono un ruolo sindacale (dove il dato sindacale è solo per genere, non per grado):

- “Poliziotto/a”: sindacalisti uomini (59,63%) e sindacaliste (57,69%) usano l’etichetta meno dei gradi operativi bassi (Agenti/Sovrintendenti: uomini 71,46/64,84; donne 63,81/58,47) e più dei gradi alti (Funzionari/dirigenti: uomini 37,25–40,00; donne 55,56–23,53). Indizio di un’identità professionale “di mestiere” attenuata rispetto alla base ma più marcata che ai vertici.
- “Qualifica + amministrazione”: sindacalisti uomini 22,48% (più dei gradi bassi maschili: 9–11%, meno dei gradi alti: 31–49–47%); sindacaliste 17,31% (in linea con le Agenti 16,34%, sotto Ispettori/Funzionarie). La rappresentazione “istituzionale” è più alta dei livelli operativi e più bassa dei livelli apicali: l’attività sindacale sembra spingere verso un *frame* più formale dell’appartenenza.

- “Dipendente PS”: valori sindacali (uomini 7,34%; donne 9,62%) sono prossimi alle medie dei vari gradi, nessuna deviazione sostanziale evidente.
- “Lavoratore/lavoratrice di polizia”: viene più frequente scelto tra i sindacalisti (uomini 4,59%; donne 3,85%) che nel profilo per grado (uomini 0–4%; donne 0–3%). È un segnale coerente con un lessico “*labour*” tipico del ruolo sindacale.
- “Ufficiale/Agente di PS–PG”: tra le sindacaliste è più elevato (9,62%) rispetto ai livelli per grado femminili (0–7%), potrebbe significare una scelta più “giuridico-professionale” del titolo. Nel contempo, tra i sindacalisti uomini è leggermente più bassa del profilo dei gradi operativi (4,13% vs ~ 6–7%).

In sintesi, rispetto al profilo per qualifica, chi ha carica sindacale tende a:

- attenuare l’auto-definizione “poliziotto/a” tipica dei gradi operativi;
- aumentare i riferimenti istituzionali (“qualifica + amministrazione”), pur senza arrivare ai livelli di chi ricopre un ruolo ai vertici;
- utilizzare più spesso la categoria “lavoratore/lavoratrice”;
- marcare – tra le donne - di più il registro “Ufficiale/Agente di PS-PG”.

In breve, l’identità sindacale sembra spostare l’autopresentazione verso un lessico più istituzionale e “del lavoro”, meno centrato sulla pura “operatività” di reparto.

---

| Prima missione                             | Uomini (sindacalisti)<br>(%) | Donne (sindacaliste)<br>(%) |
|--------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Garantire l’ordine e la sicurezza pubblica | 43,18                        | 36,54                       |
| Essere utile alle persone in difficoltà    | 30,91                        | 40,38                       |
| Essere al servizio delle istituzioni       | 9,09                         | 3,85                        |
| Fare rispettare la legge                   | 8,64                         | 9,62                        |

| Prima missione            | Uomini (sindacalisti)<br>(%) | Donne (sindacaliste)<br>(%) |
|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Combattere la criminalità | 8,18                         | 9,62                        |

### Missione percepita (profili sindacali)

**Variabile principale:** “Qual è la prima missione della polizia?”

Tra i/le sindacalisti/e emerge una differenziazione nitida della narrazione della missione della polizia: gli uomini, rispetto alle donne, collocano più spesso la prima missione sul versante dell’ordine/istituzionale (“garantire l’ordine e la sicurezza pubblica”: 43,18% vs 36,54; “essere al servizio delle istituzioni”: 9,09% vs 3,85), mentre le donne privilegiano un *frame* relazionale/di cura (“essere utile alle persone in difficoltà”: 40,38% vs 30,91). Le opzioni più marcatamente “repressive” (“fare rispettare la legge” e “combattere la criminalità”) restano pressoché simili ( $\approx$ 9–10% per entrambi i generi).

Questa scissione non suggerisce una minore adesione femminile al mandato legale, bensì una diversa gerarchia di priorità: nelle rappresentazioni delle donne sindacaliste l’orientamento all’aiuto appare più forte, negli uomini prevale la funzione di ordine e una visione ancorata all’istituzione. In termini organizzativi, ciò segnala la coesistenza— tra figure “più socialmente strutturate” —di *habitus* professionali distinti lungo l’asse *care/control*: la dimensione relativa alla legittimazione dell’autorità e dell’istituzione risulta più saliente per gli uomini, la dimensione relativa alle relazioni e alla responsabilità verso i vulnerabili, invece, più saliente per le donne – in linea come la letteratura fin qui esposta.

Questi orientamenti, sul piano delle politiche interne, potrebbero tradursi in priorità sindacali differenti (allocazione di formazione e risorse per attività di prossimità vs ordine pubblico), andando ad influenzare retoriche professionali e criteri di merito all’interno di una cornice valoriale che orienta al come “si fa” polizia.

---

| Qualifica attuale | Laureati uomini (%) | Laureate donne (%) |
|-------------------|---------------------|--------------------|
| Ispettori         | 51,63               | 35,71              |

| Qualifica attuale                 | Laureati uomini (%) | Laureate donne (%) |
|-----------------------------------|---------------------|--------------------|
| Agenti/Assistenti                 | 23,53               | 34,96              |
| Sovrintendenti                    | 9,59                | 15,04              |
| Funzionari                        | 8,28                | 7,52               |
| Funzionari con ruolo dirigenziale | 6,54                | 6,39               |
| NR (Non risponde)                 | 0,44                | 0,38               |

| Tipo di servizio                         | Laureati uomini (%) | Laureate donne (%) |
|------------------------------------------|---------------------|--------------------|
| Servizio d'indagine e servizio esterno   | 59,04               | 43,98              |
| Servizio amm.-log.-burocratico           | 23,75               | 34,21              |
| Servizio tecnico-informatico-scientifico | 6,32                | 6,02               |
| Servizio sanitario                       | 3,70                | 9,02               |
| Servizio speciale                        | 1,53                | 0,38               |
| NR (Non risponde)                        | 5,66                | 6,39               |

### **Titolo di studio, qualifica e servizio**

**Variabile principale:** *“Che tipo di servizio svolgi?”*

Il titolo di studio si distribuisce in modo non simmetrico tra i generi e pare interagire con le carriere: tra gli ispettori la quota di laureati è più alta tra gli uomini (51,6%) che tra le donne (35,7%), mentre tra gli agenti/assistenti accade l'opposto (donne 35,0% vs uomini 23,5%), a indicare possibili differenze nei canali di accesso e nei tempi di progressione. Per tipo di servizio, i laureati uomini sono sovrarappresentati in servizi di indagine/esterni (59,0% vs 44,0% donne), mentre le laureate sono più presenti in servizi amministrativo-logistici e sanitari. Il dato delinea una segmentazione funzionale legata sia al genere sia all'istruzione.

| Qualifica (U) %   | 0-5   | 6-15  | 16-25 | 26-35 | 35+   |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Agenti/Assistenti | 19,68 | 20,08 | 24,75 | 34,28 | 1,22  |
| Ispettori         | 1,63  | 10,72 | 24,24 | 45,45 | 17,95 |
| Sovrintendenti    | 0,37  | 0,37  | 10,66 | 68,75 | 19,85 |
| Funzionari        | 7,84  | 11,76 | 1,96  | 21,57 | 56,86 |

| <b>Qualifica (U) %</b>   | <b>0-5</b> | <b>6-15</b> | <b>16-25</b> | <b>26-35</b> | <b>35+</b> |
|--------------------------|------------|-------------|--------------|--------------|------------|
| Funzionario dirigenziale | 13,33      | 20,00       | 23,33        | 33,33        | 10,00      |
| NR                       | 14,29      | 0,00        | 28,57        | 57,14        | 0,00       |
| <b>Qualifica (D) %</b>   | <b>0-5</b> | <b>6-15</b> | <b>16-25</b> | <b>26-35</b> | <b>35+</b> |
| Agenti/Assistenti        | 34,77      | 14,45       | 26,56        | 23,44        | 0,78       |
| Ispettori                | 7,80       | 8,51        | 26,24        | 41,13        | 16,31      |
| Sovrintendenti           | 0,00       | 0,00        | 18,64        | 65,25        | 16,10      |
| Funzionari               | 14,81      | 29,63       | 0,00         | 22,22        | 33,33      |
| Funzionario dirigenziale | 11,76      | 17,65       | 23,53        | 35,29        | 11,76      |
| NR                       | 0,00       | 33,33       | 0,00         | 33,33        | 33,33      |

### Anzianità e profili di carriera

Le distribuzioni di anzianità confermano un processo di femminilizzazione relativamente più recente in alcune qualifiche (ad esempio tra i funzionari le donne sono più presenti nelle fasce 6-15 oltre che 35+ rispetto agli uomini, che si concentrano nella classe 35+), mentre nei ruoli intermedi maschili (sovrintendenti) prevalgono coorti di lungo servizio (26-35 anni). Questa lettura suggerisce coorti d'ingresso e ritmi di avanzamento differenziati.

### Situazione familiare

| <b>Titolo di studio</b> | <b>Sposatø/Convivente (%)</b> | <b>Con figli (%)</b> | <b>Partner in Polizia (%)</b> |
|-------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Donne laureate          | 62,30                         | 55,26                | 58,27                         |
| Uomini laureati         | 74,29                         | 65,58                | 10,89                         |

| <b>Qualifica (Donne)</b> | <b>Sposatø/Convivente (%)</b> | <b>Con figli (%)</b> | <b>Partner in Polizia (%)</b> |
|--------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Agenti/Assistenti        | 59,92                         | 49,00                | 65,00                         |
| Ispettrici               | 53,90                         | 63,83                | 60,28                         |
| Funzionarie              | 70,45                         | 68,18                | 59,09                         |

| <b>Qualifica (Uomini)</b> | <b>Sposatø/Convivente (%)</b> | <b>Con figli (%)</b> | <b>Partner in Polizia (%)</b> |
|---------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Agenti/Assistenti         | 67,81                         | 59,72                | 9,51                          |

| <b>Qualifica (Uomini)</b> | <b>Sposato/Convivente (%)</b> | <b>Con figli (%)</b> | <b>Partner in Polizia (%)</b> |
|---------------------------|-------------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Ispettori                 | 80,65                         | 77,65                | 12,67                         |
| Funzionari                | 80,25                         | 74,07                | 14,81                         |

### **Donne sposate e con figli**

| <b>Condizione</b>        | <b>Percentuale (%)</b> |
|--------------------------|------------------------|
| Con partner in Polizia   | 65,49                  |
| Senza partner in Polizia | 33,73                  |

### **Tipo di servizio**

| <b>Tipo di servizio (D)</b>     | <b>Con partner (%)</b> | <b>Senza partner (%)</b> |
|---------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Indagine / esterno              | 52,24                  | 40,81                    |
| Amm.-log.-burocratico           | 33,14                  | 35,20                    |
| Tecnico-informatico-scientifico | 5,33                   | 4,59                     |
| Sanitario                       | 3,37                   | 9,69                     |
| Speciale                        | 1,12                   | 1,53                     |
| NR                              | 4,77                   | 8,16                     |

| <b>Tipo di servizio (U)</b>     | <b>Con partner (%)</b> | <b>Senza partner (%)</b> |
|---------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Indagine / esterno              | 66,67                  | 61,39                    |
| Amm.-log.-burocratico           | 16,31                  | 23,13                    |
| Tecnico-informatico-scientifico | 6,38                   | 6,05                     |
| Sanitario                       | 3,55                   | 2,94                     |
| Speciale                        | 2,13                   | 1,51                     |
| NR                              | 4,96                   | 4,98                     |

## Configurazioni familiari ed endogamia professionale

### Variabili:

- *“Il/la partner che hai attualmente o l'ultimo/a che hai avuto, svolge o svolgeva un lavoro in divisa (forse dell'ordine, armate...)?”*
- *“Qual è il tuo stato civile?”*
- *“Hai figli/e?”*

Le laureate risultano meno spesso sposate/conviventi (62,30%) e con figli (55,26%) rispetto ai colleghi laureati (74,29% sposati/conviventi - 65,58% con figli) e mostrano una fortissima endogamia: oltre la metà ha partner in polizia (58,3% vs 10,9% uomini), endogamia marcata soprattutto tra le donne agenti (65%). Tra le donne sposate con figli, due su tre hanno partner in polizia (65,5%). Questo tratto potrebbe incidere anche sul posizionamento organizzativo: difatti, le donne con partner in polizia sono più presenti in indagine/esterno rispetto alle colleghe senza partner interno (52,2% vs 40,8%); tra gli uomini la presenza in esterno è alta in entrambi i sottogruppi ma cresce ulteriormente con partner interno (66,7% vs 61,4%).

Per quanto riguarda le qualifiche, il 65% delle Agenti/Assistenti ha il partner in polizia che diminuisce lievemente per le altre qualifiche. Invece, per gli uomini, solo poco più del 9% degli Agenti/Assistenti ha partner in polizia, mentre il dato aumenta con il ruolo di Funzionario (14,81%).

---

### Difficoltà di conciliazione vita-lavoro per qualifica

| Qualifica                          | Per niente (%) | Molto poco (%) | Abbastanza (%) | Totalmente sì (%) | NR (%) |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|--------|
| Agenti/Assistenti                  | 5,45           | 24,90          | 54,86          | 10,12             | 4,67   |
| Sovrintendenti                     | 5,08           | 21,19          | 63,56          | 8,47              | 1,69   |
| Ispettori                          | 2,84           | 20,57          | 60,99          | 11,35             | 4,26   |
| Funzionari                         | 22,22          | 29,63          | 44,44          | 0,00              | 3,70   |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 11,76          | 47,06          | 41,18          | 0,00              | 0,00   |

| Qualifica                          | Per niente (%) | Molto poco (%) | Abbastanza (%) | Totalmente sì (%) | NR (%) |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|--------|
| Agenti/Assistenti                  | 5,87           | 25,71          | 53,24          | 10,12             | 5,06   |
| Sovrintendenti                     | 2,93           | 19,78          | 61,90          | 12,82             | 2,56   |
| Ispettori                          | 4,38           | 20,74          | 63,82          | 9,22              | 1,84   |
| Funzionari                         | 7,84           | 35,29          | 50,98          | 5,88              | 0,00   |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 6,67           | 56,67          | 23,33          | 10,00             | 3,33   |

### Difficoltà turni–cura figli per qualifica

| Qualifica                          | Per niente diff. (%) | Poco diff. (%) | Abbastanza diff. (%) | Molto diff. (%) | NR (%) |
|------------------------------------|----------------------|----------------|----------------------|-----------------|--------|
| Agenti/Assistenti                  | 1,95                 | 5,84           | 54,09                | 34,63           | 3,50   |
| Sovrintendenti                     | 1,69                 | 11,86          | 44,07                | 37,29           | 5,08   |
| Ispettori                          | 1,42                 | 14,18          | 47,52                | 31,21           | 5,67   |
| Funzionari                         | 0,00                 | 7,41           | 66,67                | 22,22           | 3,70   |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 5,88                 | 23,53          | 29,41                | 41,18           | 0,00   |

| Qualifica                          | Per niente diff. (%) | Poco diff. (%) | Abbastanza diff. (%) | Molto diff. (%) | NR (%) |
|------------------------------------|----------------------|----------------|----------------------|-----------------|--------|
| Agenti/Assistenti                  | 1,82                 | 13,36          | 56,88                | 25,51           | 2,43   |
| Sovrintendenti                     | 2,93                 | 17,95          | 54,95                | 21,25           | 2,93   |
| Ispettori                          | 2,77                 | 15,44          | 57,37                | 22,58           | 1,84   |
| Funzionari                         | 1,96                 | 15,69          | 68,63                | 11,76           | 1,96   |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 3,33                 | 23,33          | 50,00                | 23,33           | 0,00   |

### Conciliazione e regimi del tempo

**Variabile:** *“Pensi che il lavoro che svolgi si concili bene con la tua vita familiare? (per vita familiare si intendono, ad esempio, gli impegni extra*

*lavorativi che riguardano la casa, il tempo da dedicare ai figli, i lavori domestici...)"*

Sulla domanda generale di conciliazione vita-lavoro, la risposta modale è “abbastanza” per entrambi i generi nelle qualifiche operative e intermedie, con quote non trascurabili di “molto” tra le donne agenti e sovrintendenti (oltre un terzo) e valori più contenuti tra i pari uomini. Nei ruoli apicali maschili si riduce la percezione di “molto difficile” mentre tra le dirigenti il profilo resta più variegato. La specifica su turni e cura dei figli accentua la forbice: nelle principali qualifiche femminili la somma “abbastanza + molto” supera ampiamente l’80%, con una quota di “molto difficile” elevata (ad es. agenti 34,6%); tra gli uomini la difficoltà resta alta ma più spesso si attesta su “abbastanza”. Il tempo emerge come tecnologia organizzativa cruciale e fortemente genderizzata che nelle analisi successive sarà ulteriormente esplorata.

---

**Accordo su più giorni di congedo parentale per i padri – per qualifica**

| <b>Qualifica (D)</b>               | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Agenti/Assistenti                  | 88,33         | 10,89         | 0,78          |
| Sovrintendenti                     | 82,20         | 16,10         | 1,69          |
| Ispettori                          | 83,69         | 15,60         | 0,71          |
| Funzionari                         | 74,07         | 25,93         | 0,00          |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 94,12         | 5,88          | 0,00          |

| <b>Qualifica (U)</b>               | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Agenti/Assistenti                  | 90,49         | 8,50          | 1,01          |
| Sovrintendenti                     | 82,78         | 16,48         | 0,73          |
| Ispettori                          | 87,33         | 11,98         | 0,69          |
| Funzionari                         | 70,59         | 29,41         | 0,00          |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 76,67         | 20,00         | 3,33          |

**Accordo su più giorni di congedo parentale per i padri – per titolo di studio**

| <b>Titolo di studio (D)</b> | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Licenza media               | 81,82         | 18,18         | 0,00          |
| Diploma superiore           | 80,99         | 17,61         | 1,41          |

| <b>Titolo di studio (D)</b> | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Laurea triennale            | 89,87         | 10,13         | 0,00          |
| Laurea magistrale           | 87,50         | 11,67         | 0,83          |
| Formazione post-laurea      | 95,38         | 4,62          | 0,00          |
| Dottorato                   | 100,00        | 0,00          | 0,00          |

| <b>Titolo di studio (U)</b> | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Licenza media               | 78,79         | 21,21         | 0,00          |
| Diploma superiore           | 86,60         | 12,62         | 0,79          |
| Laurea triennale            | 92,22         | 7,78          | 0,00          |
| Laurea magistrale           | 85,63         | 12,50         | 1,88          |
| Formazione post-laurea      | 85,45         | 12,73         | 1,82          |
| Dottorato                   | 77,78         | 22,22         | 0,00          |

**“Maternità è troppo tutelata” – per qualifica**

| <b>Qualifica (D)</b>               | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Agenti/Assistenti                  | 11,67         | 87,55         | 0,78          |
| Sovrintendenti                     | 7,63          | 88,98         | 3,39          |
| Ispettori                          | 9,22          | 90,07         | 0,71          |
| Funzionari                         | 7,41          | 92,59         | 0,00          |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 0,00          | 100,00        | 0,00          |

| <b>Qualifica (U)</b>               | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Agenti/Assistenti                  | 21,26         | 77,33         | 1,42          |
| Sovrintendenti                     | 17,58         | 82,05         | 0,37          |
| Ispettori                          | 14,98         | 83,87         | 1,15          |
| Funzionari                         | 7,84          | 92,16         | 0,00          |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 6,67          | 93,33         | 0,00          |

**“Maternità è troppo tutelata” – per titolo di studio**

| <b>Titolo di studio (D)</b> | <b>Sì (%)</b> | <b>No (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Licenza media               | 27,27         | 72,73         | 0,00          |
| Diploma superiore           | 10,21         | 88,03         | 1,76          |

| Titolo di studio (D)   | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Laurea triennale       | 10,13  | 88,61  | 1,27   |
| Laurea magistrale      | 9,17   | 90,00  | 0,83   |
| Formazione post-laurea | 4,62   | 95,38  | 0,00   |
| Dottorato              | 0,00   | 100,00 | 0,00   |

| Titolo di studio (U)   | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Licenza media          | 19,70  | 80,30  | 0,00   |
| Diploma superiore      | 18,66  | 80,29  | 1,05   |
| Laurea triennale       | 16,11  | 83,89  | 0,00   |
| Laurea magistrale      | 14,38  | 83,75  | 1,88   |
| Formazione post-laurea | 15,45  | 82,73  | 1,82   |
| Dottorato              | 0,00   | 100,00 | 0,00   |

### Diritti di cura e norme su maternità/paternità

#### Variabili:

- “Come saprai, ad un uomo dell'Amministrazione che diventa papà spettano 15 giorni di congedo. Quanto sei d'accordo con questa normativa vigente? Puoi rispondere indipendentemente dal fatto che tu sia un uomo o una donna.”
- “Al contrario, in merito alla maternità, pensi che le donne in divisa che portano avanti una gravidanza siano troppo o immeritatamente tutelate rispetto ai colleghi uomini?”

Il consenso ad aumentare i giorni di congedo per i padri è molto elevato in tutto il campione e in quasi tutte le qualifiche per entrambi i generi (spesso >80–90%), ai vertici si apre lo scarto più evidente: l'accordo delle donne dirigenti sale 94,12% rispetto agli uomini dirigenti 76,67%. Anche tra i ruoli di funzionari le donne rimandano ad un accordo ancora lievemente più alto (74,07% vs 70,59%). L'istruzione spinge il consenso femminile, in modo quasi lineare: da 81,82% (licenza media) fino a 95,38% post-laurea (*nota metodologica*: n di dottorato è molto basso, pertanto, la percentuale risente della numerosità). Tra gli uomini i valori sono alti ma meno regolari.

Sull'idea che la maternità sia “troppo tutelata” prevale il rifiuto ma la differenza alla base sembra più evidente: uomini agenti 21,26% di accordo contro donne agenti 11,67%. Questo dato, insieme all'accordo delle donne dirigenti al 0,00%, e degli uomini dirigenti ancora al 6,67%, lascia presupporre una differenza di genere in merito alla visione del diritto alla maternità. Questi dati saranno successivamente esplorati con ulteriori incroci. In sintesi, emerge un sostegno ampio e trasversale ai diritti di cura, con resistenze residue concentrate nei livelli operativi maschili e appare evidente anche una chiara influenza dell'istruzione e del grado sulla riduzione delle perplessità in merito alla percezione delle norme a tutela della genitorialità.

---

**Libertà di scelta della divisa (gonna/pantaloni) – per qualifica**

| Qualifica (D)            | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| Agenti/Assistenti        | 89,49  | 10,51  | 0,00   |
| Sovrintendenti           | 67,80  | 31,36  | 0,85   |
| Ispettori                | 80,14  | 19,86  | 0,00   |
| Funzionari               | 70,37  | 29,63  | 0,00   |
| Funzionario dirigenziale | 76,47  | 23,53  | 0,00   |

| Qualifica (U)            | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| Agenti/Assistenti        | 64,57  | 34,62  | 0,81   |
| Sovrintendenti           | 60,81  | 38,46  | 0,73   |
| Ispettori                | 56,68  | 42,17  | 1,15   |
| Funzionari               | 41,18  | 58,82  | 0,00   |
| Funzionario dirigenziale | 36,67  | 63,33  | 0,00   |

**Libertà di scelta della divisa (gonna/pantaloni) – per titolo di studio**

| Titolo di studio (D)   | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Licenza media          | 63,64  | 36,36  | 0,00   |
| Diploma superiore      | 83,80  | 15,85  | 0,35   |
| Laurea triennale       | 84,81  | 15,19  | 0,00   |
| Laurea magistrale      | 77,50  | 22,50  | 0,00   |
| Formazione post-laurea | 75,38  | 24,62  | 0,00   |

| Titolo di studio (D) | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|----------------------|--------|--------|--------|
| Dottorato            | 100,00 | 0,00   | 0,00   |

| Titolo di studio (U)   | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Licenza media          | 66,67  | 33,33  | 0,00   |
| Diploma superiore      | 61,24  | 38,24  | 0,53   |
| Laurea triennale       | 62,22  | 37,22  | 0,56   |
| Laurea magistrale      | 55,00  | 43,13  | 1,88   |
| Formazione post-laurea | 47,27  | 50,91  | 1,82   |
| Dottorato              | 22,22  | 77,78  | 0,00   |

### **Tecnologie del corpo: uniformi e simboli**

#### **Variabile:**

*“Come saprai, per le cerimonie ufficiali in divisa ordinaria (come il giuramento) le donne sono obbligate ad indossare gonna e tacchi - tranne disposizioni diverse del dirigente chiaramente espresse.*

*Saresti d'accordo se non ci fosse più questa divisione e che fosse a discrezione della dipendente la possibilità di scegliere personalmente se indossare la gonna o i pantaloni?”*

Sulla possibilità di fare scegliere alla poliziotta se indossare gonna o pantaloni per la divisa ordinaria, le donne esprimono un sostegno molto ampio in tutte le qualifiche ( $\approx 70\text{--}90\%$ ), mentre tra gli uomini l'assenso decresce al crescere della posizione: fino a  $\sim 37\%$  tra i dirigenti uomini; più del 76% di consenso, invece, tra le dirigenti donne.

Da precisare, per la lettura di queste percentuali: attualmente la possibilità di indossare i pantaloni nella divisa ordinaria invece della gonna è da richiedere per via gerarchica, pertanto, la decisione si concentra nel potere dirigenziale. Per titolo di studio, il sostegno femminile rimane alto a tutti i livelli, quello maschile tende a ridursi nelle classi più alte di istruzione – dato che potrebbe rispecchiare l'andamento delle qualifiche dal momento che per accedere ai ruoli di funzionario (e quindi di dirigente) è necessaria la laurea. Il dato sembra suggerire che le tecnologie simboliche dell'istituzione, in questo caso

dell'uniforme, sono vissute in modo diverso e che la spinta al superamento delle prescrizioni di genere potrebbe essere trainata dalle donne.

---

**Tipo di legami (interni/esterni) per qualifica**

| <b>Qualifica (D)</b>     | <b>Relazioni esterne (%)</b> | <b>Relazioni nel mio ambito (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|--------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| Agenti/Assistenti        | 61,09                        | 38,13                               | 0,78          |
| Sovrintendenti           | 69,49                        | 28,81                               | 1,69          |
| Ispettori                | 69,50                        | 29,79                               | 0,71          |
| Funzionari               | 51,85                        | 48,15                               | 0,00          |
| Funzionario dirigenziale | 82,35                        | 17,65                               | 0,00          |

| <b>Qualifica (U)</b>     | <b>Relazioni esterne (%)</b> | <b>Relazioni nel mio ambito (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|--------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| Agenti/Assistenti        | 76,72                        | 22,67                               | 0,61          |
| Sovrintendenti           | 80,22                        | 18,68                               | 1,10          |
| Ispettori                | 76,50                        | 22,58                               | 0,92          |
| Funzionari               | 70,59                        | 29,41                               | 0,00          |
| Funzionario dirigenziale | 76,67                        | 23,33                               | 0,00          |

**Tipo di legami per classe d'età**

| <b>Classe d'età (D)</b> | <b>Relazioni esterne (%)</b> | <b>Relazioni nel mio ambito (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|-------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 18-35                   | 45,99                        | 51,82                               | 2,19          |
| 36-50                   | 67,88                        | 32,12                               | 0,00          |
| 51-55                   | 75,68                        | 24,32                               | 0,00          |
| 55+                     | 70,92                        | 27,66                               | 1,42          |

| <b>Classe d'età (U)</b> | <b>Relazioni esterne (%)</b> | <b>Relazioni nel mio ambito (%)</b> | <b>NR (%)</b> |
|-------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| 18-35                   | 63,35                        | 36,13                               | 0,52          |
| 36-50                   | 76,53                        | 22,68                               | 0,79          |

| Classe d'età (U) | Relazioni esterne (%) | Relazioni nel mio ambito (%) | NR (%) |
|------------------|-----------------------|------------------------------|--------|
| 51-55            | 85,37                 | 13,73                        | 0,90   |
| 55+              | 78,52                 | 20,70                        | 0,78   |

### Tipo di legami per area geografica di servizio

| Area di servizio (D) | Relazioni esterne (%) | Relazioni nel mio ambito (%) | NR (%) |
|----------------------|-----------------------|------------------------------|--------|
| Centro               | 71,14                 | 28,19                        | 0,67   |
| Isole                | 70,00                 | 30,00                        | 0,00   |
| Nord                 | 57,66                 | 41,13                        | 1,21   |
| Sud                  | 71,88                 | 27,08                        | 1,04   |
| NR                   | 75,00                 | 25,00                        | 0,00   |

| Area di servizio (U) | Relazioni esterne (%) | Relazioni nel mio ambito (%) | NR (%) |
|----------------------|-----------------------|------------------------------|--------|
| Centro               | 72,87                 | 25,97                        | 1,16   |
| Isole                | 79,29                 | 20,71                        | 0,00   |
| Nord                 | 77,63                 | 22,18                        | 0,19   |
| Sud                  | 77,67                 | 21,04                        | 1,29   |
| NR                   | 89,74                 | 5,13                         | 5,13   |

### Trame relazionali: legami interni/esterni

**Variabile:** *“Per quello che è la tua vita ora e per quella che è attualmente la tua sfera relazionale, trovi di avere più legami affettivi con persone che fanno parte del tuo ambito lavorativo o più legami con persone esterne al lavoro di polizia?”*

Prevalgono, in generale, la dichiarazione di avere più legami “esterni” all’ambito lavorativo che interni, in quasi tutti i profili. Tra gli Agenti/Assistenti risulta un divario netto tra i generi: il 76,72% degli uomini ha più legami esterni rispetto al 61,09% delle Agenti/Assistenti. Tra gli Ispettori il quadro appare abbastanza simile (76,50% U; 69,50% D). Tra i Funzionari, invece, la distanza sembra più marcata: il 70,59% degli uomini ha più legami esterni e solo il 51,85% delle donne ha meno legami interni. Tra i ruoli dirigenziali invece le dirigenti

mostrano la quota esterna più alta (82,35%), relativamente superiore ai dirigenti (76,67%).

Tra le donne più giovani (18–35 anni) appare una leggera prevalenza di maggiori legami interni (51,82%), mentre i coetanei uomini risultano già orientati all'esterno (63,35%). Dalla classe d'età 36–50+, in entrambi i generi emerge una netta prevalenza di legami esterni (donne 67,88–75,68–70,92%; uomini 76,53–85,37–78,52%), giustificata magari dagli assetti familiari che vanno a consolidarsi. Lo scarto più evidente, infatti, sembra concentrarsi nella classe d'età più giovane.

Le quote di maggiori legami esterni risultano elevate anche per le aree di servizio per entrambi i generi. Tra le donne, il Nord appare meno esterno: più del 41% delle donne dichiara di avere più legami nel proprio ambito che esterni, rispetto a Centro (28,19%), Sud (30%) e Isole (27,08%), ovvero, le donne che lavorano al Nord tendono ad avere più legami importanti tra colleghe e colleghi, difatti, è lì che emerge anche il divario di genere più ampio: il 77,63% uomini rispetto al 57,66% delle donne ha più legami esterni all'ambito lavorativo. Al Centro le percentuali sembrano allineate (72,87% U; 71,14% D), mentre al Sud e nelle Isole lo scarto risulta moderato.

Nel complesso emerge una tendenza alla prevalenza di reti più esterne tra gli uomini in tutte le fasi, mentre tra le donne l'orientamento appare più interno nelle età iniziali e più esterno ai livelli dirigenziali. Sul piano territoriale risulta una specificità del Nord per le donne, dove la componente interna sembra più marcata rispetto alle altre aree. Questa dimensione sarà successivamente esplorata attraverso la creazione di un Indice di endogamia relazionale in cui sarà sintetizzata anche la prossima variabile che esplora il tempo libero passato con i/le colleghi/e piuttosto che i legami più importanti della propria vita come in questo caso.

---

### Qualifica per Tempo libero con colleghi<sup>3</sup>

| Qualifica (D)     | Mai/quasi mai | Quasi sempre | Raramente | Sempre | Spesso | Totale |
|-------------------|---------------|--------------|-----------|--------|--------|--------|
| Agenti/Assistenti | 27,6          | 5,8          | 34,2      | 3,1    | 29,2   | 100    |

| <b>Qualifica (D)</b>     | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|--------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Sovrintendenti           | 32,2                 | 1,7                 | 48,3             | 0,0           | 17,8          | 100           |
| Ispettori                | 21,3                 | 1,4                 | 51,8             | 1,4           | 24,1          | 100           |
| Funzionari               | 18,5                 | 0,0                 | 44,4             | 3,7           | 33,3          | 100           |
| Funzionario dirigenziale | 29,4                 | 5,9                 | 58,8             | 0,0           | 5,9           | 100           |
| NR                       | 66,7                 | 0,0                 | 0,0              | 0,0           | 33,3          | 100           |
| <b>Totale</b>            | <b>26,8</b>          | <b>3,6</b>          | <b>42,6</b>      | <b>2,0</b>    | <b>25,0</b>   | <b>100</b>    |

| <b>Qualifica (U)</b>     | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|--------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Agenti/Assistenti        | 28,1                 | 3,4                 | 47,4             | 0,4           | 20,4          | 100           |
| Sovrintendenti           | 28,6                 | 0,4                 | 57,9             | 0,0           | 13,2          | 100           |
| Ispettori                | 26,0                 | 1,8                 | 52,1             | 0,7           | 19,1          | 100           |
| Funzionari               | 17,6                 | 0,0                 | 51,0             | 2,0           | 29,4          | 100           |
| Funzionario dirigenziale | 33,3                 | 3,3                 | 50,0             | 3,3           | 10,0          | 100           |
| NR                       | 0,0                  | 0,0                 | 71,4             | 0,0           | 28,6          | 100           |
| <b>Totale</b>            | <b>27,1</b>          | <b>2,1</b>          | <b>51,5</b>      | <b>0,5</b>    | <b>18,6</b>   | <b>100</b>    |

### **Età per Tempo libero con colleghi**

| <b>Età (D)</b> | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|----------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 18–35          | 21,9                 | 10,2                | 24,1             | 6,6           | 37,2          | 100           |
| 36–50          | 28,5                 | 0,7                 | 49,6             | 0,7           | 20,4          | 100           |
| 51–55          | 29,7                 | 1,4                 | 50,0             | 0,0           | 18,9          | 100           |
| 55+            | 27,0                 | 2,1                 | 46,1             | 0,7           | 24,1          | 100           |
| <b>Totale</b>  | <b>26,8</b>          | <b>3,6</b>          | <b>42,6</b>      | <b>2,0</b>    | <b>25,0</b>   | <b>100</b>    |

| <b>Età (U)</b> | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|----------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 18–35          | 18,3                 | 7,3                 | 38,7             | 2,1           | 33,0          | 100           |
| 36–50          | 27,8                 | 1,2                 | 50,5             | 0,2           | 20,1          | 100           |
| 51–55          | 29,3                 | 1,2                 | 58,5             | 0,3           | 10,7          | 100           |
| 55+            | 29,3                 | 1,2                 | 53,9             | 0,4           | 15,2          | 100           |
| <b>Totale</b>  | <b>27,1</b>          | <b>2,1</b>          | <b>51,5</b>      | <b>0,5</b>    | <b>18,6</b>   | <b>100</b>    |

### Anni di servizio per Tempo libero con colleghi3

| <b>Anni servizio (D)</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|--------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 0–5                      | 22,6             | 5,7           | 37,7          | 100           |
| 6–15                     | 41,0             | 4,9           | 27,9          | 100           |
| 16–25                    | 50,4             | 0,0           | 17,6          | 100           |
| 26–35                    | 48,1             | 0,5           | 22,1          | 100           |
| 35+                      | 44,6             | 0,0           | 26,8          | 100           |
| NR                       | 0,0              | 100,0         | 0,0           | 100           |
| <b>Totale</b>            | <b>42,6</b>      | <b>2,0</b>    | <b>25,0</b>   | <b>100</b>    |

| <b>Anni servizio (U)</b> | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|--------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| 0–5                      | 17,5                 | 8,8                 | 36,8             | 4,4           | 31,6          | 100           |
| 6–15                     | 26,6                 | 3,8                 | 41,1             | 0,0           | 28,5          | 100           |
| 16–25                    | 26,0                 | 1,5                 | 52,8             | 0,0           | 19,6          | 100           |
| 26–35                    | 29,3                 | 1,0                 | 55,2             | 0,2           | 14,1          | 100           |
| 35+                      | 27,8                 | 0,6                 | 56,2             | 0,6           | 14,8          | 100           |
| NR                       | 28,6                 | 0,0                 | 57,1             | 0,0           | 14,3          | 100           |
| <b>Totale</b>            | <b>27,1</b>          | <b>2,1</b>          | <b>51,5</b>      | <b>0,5</b>    | <b>18,6</b>   | <b>100</b>    |

### Stato civile per Tempo libero con colleghi3

| <b>Stato civile (D)</b> | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|-------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Convivente              | 23,7                 | 7,5                 | 41,9             | 4,3           | 22,6          | 100           |

| <b>Stato civile (D)</b>   | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|---------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Divorziato/a o separata/o | 29,3                 | 0,0                 | 42,7             | 0,0           | 28,0          | 100           |
| In coppia non convivente  | 17,5                 | 2,5                 | 30,0             | 5,0           | 45,0          | 100           |
| NR                        | 100,0                | 0,0                 | 0,0              | 0,0           | 0,0           | 100           |
| Single/celibe/nubile      | 18,8                 | 7,3                 | 37,5             | 4,2           | 32,3          | 100           |
| Sposato/a altro rito      | 100,0                | 0,0                 | 0,0              | 0,0           | 0,0           | 100           |
| Sposato/a rito cattolico  | 31,3                 | 1,1                 | 45,8             | 0,6           | 21,2          | 100           |
| Sposato/a unione civile   | 31,6                 | 10,5                | 26,3             | 0,0           | 31,6          | 100           |
| Sposato/a in comune       | 35,3                 | 0,0                 | 54,9             | 0,0           | 9,8           | 100           |
| Vedovo/a                  | 0,0                  | 12,5                | 75,0             | 0,0           | 12,5          | 100           |
| <b>Totale</b>             | <b>26,8</b>          | <b>3,6</b>          | <b>42,6</b>      | <b>2,0</b>    | <b>25,0</b>   | <b>100</b>    |

| <b>Stato civile (U)</b>   | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|---------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Convivente                | 25,5                 | 1,2                 | 53,9             | 0,0           | 19,4          | 100           |
| Divorziato/a o separata/o | 28,7                 | 2,8                 | 50,0             | 0,0           | 18,5          | 100           |
| In coppia non convivente  | 18,2                 | 3,6                 | 45,5             | 1,8           | 30,9          | 100           |
| NR                        | 100,0                | 0,0                 | 0,0              | 0,0           | 0,0           | 100           |
| Single/celibe/nubile      | 23,8                 | 6,3                 | 33,6             | 2,8           | 32,9          | 100           |
| Sposato/a altro rito      | 16,7                 | 0,0                 | 66,7             | 0,0           | 16,7          | 100           |
| Sposato/a rito cattolico  | 26,8                 | 1,4                 | 56,0             | 0,2           | 15,5          | 100           |
| Sposato/a unione civile   | 28,6                 | 2,9                 | 54,3             | 0,0           | 14,3          | 100           |
| Sposato/a in comune       | 35,2                 | 0,8                 | 50,0             | 0,8           | 13,3          | 100           |
| Vedovo/a                  | 16,7                 | 0,0                 | 50,0             | 0,0           | 33,3          | 100           |

| Stato civile (U) | Mai/quasi mai | Quasi sempre | Raramente   | Sempre     | Spesso      | Totale     |
|------------------|---------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| <b>Totale</b>    | <b>27,1</b>   | <b>2,1</b>   | <b>51,5</b> | <b>0,5</b> | <b>18,6</b> | <b>100</b> |

### Lavoro nella città d'origine per Tempo libero con colleghi3

| Lavoro nella città d'origine (D) | Mai/quasi mai | Quasi sempre | Raramente   | Sempre     | Spesso      | Totale     |
|----------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| No                               | 22,0          | 5,3          | 40,1        | 2,8        | 29,8        | 100        |
| Sì                               | 35,3          | 0,5          | 47,1        | 0,5        | 16,7        | 100        |
| <b>Totale</b>                    | <b>26,8</b>   | <b>3,6</b>   | <b>42,6</b> | <b>2,0</b> | <b>25,0</b> | <b>100</b> |

| Città d'origine (U) | Mai/quasi mai | Quasi sempre | Raramente   | Sempre     | Spesso      | Totale     |
|---------------------|---------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| No                  | 26,5          | 2,7          | 48,3        | 0,9        | 21,3        | 100        |
| Sì                  | 27,9          | 1,2          | 56,3        | 0,0        | 14,6        | 100        |
| <b>Totale</b>       | <b>27,1</b>   | <b>2,1</b>   | <b>51,5</b> | <b>0,5</b> | <b>18,6</b> | <b>100</b> |

### Convivenza per Tempo libero con colleghi3

| Convivenza (D)                      | Mai/quasi mai | Quasi sempre | Raramente   | Sempre     | Spesso      | Totale     |
|-------------------------------------|---------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Con altri familiari                 | 25,8          | 3,2          | 48,4        | 0,0        | 22,6        | 100        |
| Con amici/colleghi                  | 14,3          | 28,6         | 14,3        | 0,0        | 42,9        | 100        |
| Con coinquilini/e                   | 0,0           | 0,0          | 28,6        | 14,3       | 57,1        | 100        |
| Con compagno/a                      | 30,2          | 2,8          | 44,3        | 1,6        | 21,1        | 100        |
| Con figli                           | 25,0          | 0,0          | 56,3        | 0,0        | 18,8        | 100        |
| Con i genitori                      | 54,5          | 0,0          | 18,2        | 0,0        | 27,3        | 100        |
| Da solo/a in alloggio               | 12,8          | 10,6         | 29,8        | 6,4        | 40,4        | 100        |
| Da solo/a in soluzione indipendente | 20,3          | 2,7          | 40,5        | 2,7        | 33,8        | 100        |
| NR                                  | 60,0          | 0,0          | 40,0        | 0,0        | 0,0         | 100        |
| <b>Totale</b>                       | <b>26,8</b>   | <b>3,6</b>   | <b>42,6</b> | <b>2,0</b> | <b>25,0</b> | <b>100</b> |

| <b>Convivenza (U)</b>               | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|-------------------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Con altri familiari                 | 28,3                 | 0,0                 | 58,3             | 0,0           | 13,3          | 100           |
| Con amici/colleghi                  | 20,0                 | 10,0                | 20,0             | 20,0          | 30,0          | 100           |
| Con coinquilini/e                   | 50,0                 | 0,0                 | 37,5             | 0,0           | 12,5          | 100           |
| Con compagno/a                      | 27,9                 | 1,4                 | 54,8             | 0,2           | 15,6          | 100           |
| Con figli                           | 42,9                 | 0,0                 | 33,3             | 0,0           | 23,8          | 100           |
| Con i genitori                      | 46,9                 | 3,1                 | 34,4             | 0,0           | 15,6          | 100           |
| Da solo/a in alloggio               | 10,8                 | 6,8                 | 40,5             | 1,4           | 40,5          | 100           |
| Da solo/a in soluzione indipendente | 20,3                 | 4,9                 | 43,4             | 1,4           | 29,4          | 100           |
| NR                                  | 55,6                 | 0,0                 | 33,3             | 0,0           | 11,1          | 100           |
| <b>Totale</b>                       | <b>27,1</b>          | <b>2,1</b>          | <b>51,5</b>      | <b>0,5</b>    | <b>18,6</b>   | <b>100</b>    |

### **Tipo di servizio per Tempo libero con colleghi**

| <b>Tipo di servizio (D)</b> | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|-----------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| NR                          | 37,1                 | 5,7                 | 34,3             | 2,9           | 20,0          | 100           |
| Amm.-log.-burocratico       | 29,6                 | 2,6                 | 44,4             | 2,6           | 20,6          | 100           |
| Indagine/esterno            | 23,1                 | 3,7                 | 41,4             | 1,8           | 30,0          | 100           |
| Sanitario                   | 29,0                 | 3,2                 | 45,2             | 0,0           | 22,6          | 100           |
| Speciale                    | 28,6                 | 14,3                | 57,1             | 0,0           | 0,0           | 100           |
| Tecnico/IT/scientifico      | 28,6                 | 3,6                 | 46,4             | 0,0           | 21,4          | 100           |
| <b>Totale</b>               | <b>26,8</b>          | <b>3,6</b>          | <b>42,6</b>      | <b>2,0</b>    | <b>25,0</b>   | <b>100</b>    |

| <b>Tipo di servizio (U)</b> | <b>Mai/quasi mai</b> | <b>Quasi sempre</b> | <b>Raramente</b> | <b>Sempre</b> | <b>Spesso</b> | <b>Totale</b> |
|-----------------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|
| NR                          | 26,9                 | 0,0                 | 52,2             | 0,0           | 17,9          | 100           |
| Amm.-log.-burocratico       | 32,3                 | 2,4                 | 50,7             | 0,3           | 14,2          | 100           |
| Indagine/esterno            | 23,6                 | 2,3                 | 52,9             | 0,5           | 20,7          | 100           |

| Tipo di servizio (U)   | Mai/quasi mai | Quasi sempre | Raramente   | Sempre     | Spesso      | Totale     |
|------------------------|---------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|
| Sanitario              | 47,4          | 5,3          | 34,2        | 2,6        | 10,5        | 100        |
| Speciale               | 25,0          | 0,0          | 45,0        | 5,0        | 25,0        | 100        |
| Tecnico/IT/scientifico | 33,8          | 0,0          | 50,0        | 0,0        | 16,3        | 100        |
| <b>Totale</b>          | <b>27,1</b>   | <b>2,1</b>   | <b>51,5</b> | <b>0,5</b> | <b>18,6</b> | <b>100</b> |

### **Trame relazionali: quantità di tempo con l3 collegh3**

**Variabile:** *“Quanto spesso il tempo libero dal lavoro lo passi con dei colleghi o delle colleghe?”*

Da questi incroci emerge una socialità con l3 collegh3 extra-lavorativa tendenzialmente occasionale: la modalità più frequente è raramente (uomini 51,5%; donne 42,6). Le quote di mai/quasi mai sono simili (27,1% uomini; 26,8% donne). Le donne esprimono però una maggiore concentrazione di risposta nella coda alta (spesso: 25,0% vs 18,6; quasi sempre/sempre: 5,6% vs 2,6).

L'intensità cresce nei ruoli di funzionari e cala tra i dirigenti. Tra le donne, “spesso” raggiunge 33,3% tra le funzionarie e 29,2% tra le agenti; scende al 5,9% tra le dirigenti. Tra gli uomini, “spesso” è 29,4% tra i funzionari, 20,4% tra gli agenti ma al 10,0% tra i dirigenti. La modalità raramente resta la più diffusa nelle qualifiche operative/intermedie (uomini: agenti 47,4%, sovrintendenti 57,9%, ispettori 52,1; donne: agenti 34,2%, sovrintendenti 48,3%, ispettrici 51,8).

La frequenza diminuisce con l'età, soprattutto tra gli uomini: spesso passa dal 33,0% (18–35 anni) al 15,2% (55+). Tra le donne il calo è meno lineare: “spesso” al 37,2% per la classe 18–35, 24,1% per chi ha più di 55 anni. Le giovani donne riportano anche più “quasi sempre/sempre” (16,8%, rispetto al 9,4% dei coetanei uomini).

Il profilo conferma il gradiente generazionale: “spesso” compare al 31,6% tra le classi di servizio più giovani 0–5 anni tra gli uomini e al 37,7% tra le donne; nelle classi 26–35 anni di servizio scende a 14,1% (uomini) e 22,1% (donne), con minimi femminili nelle fasce 16–25 anni di servizio (17,6%).

La socialità extralavorativa con i/le colleghi/e è più intensa tra single e coppie non conviventi: le donne passano spesso (45,0%) il tempo in compagnia della colleganza se in coppia non convivente o single (32,3%) rispetto al 21,2% se sposate con rito cattolico o conviventi (22,6%). Gli uomini menzionano di trascorrere “spesso” il tempo libero con i colleghi al 30,9% se in coppia non convivente o single (32,9%) mentre menzionano “spesso” al 15,5% se sposati rito cattolico e al 19,4% se conviventi. Tra i coniugati, prevale “raramente”: gli uomini sposati rito cattolico al 56,0% menzionano “raramente”, le donne sposate in comune al 54,9%.

Lavorare fuori dalla città d’origine si associa a maggiore socialità con chi è del proprio ambiente lavorativo: dalle donne “spesso” è menzionato al 29,8% rispetto al 16,7% di chi lavora nella propria città, e al 21,3% dagli uomini fuori città d’origine rispetto al 14,6%.

Le donne che menzionano di passare spesso tempo con i colleghi vivono con coinquilini/e (57,1%) e con amici/colleghi (42,9%); 40,4% vivendo sole in alloggio e 33,8% sole in soluzione indipendente. La menzione di “spesso” scende se vivono con compagno/a (21,1%), figli (18,8%) o i genitori (27,3%). Anche tra gli uomini “spesso” viene menzionato al 40,5% se soli in alloggio, al 30,0% se convivono con amici/colleghi, al 29,4% se soli in soluzione indipendente ed è più basso con compagno/a (15,6%), con altri familiari (13,3%) o con i genitori (15,6%).

Allo stesso modo, le donne che sono in servizi di indagine o esterni che dicono di passare spesso il tempo libero con i colleghi al 30,0%, rispetto al 20,6% amministrativo, 22,6% sanitario, 21,4% tecnico. Per gli uomini, spesso al 20,7% in indagine/esterno, 14,2% amministrativo, 16,3% tecnico, 10,5% sanitario. Nei servizi amministrativi e sanitari, invece, aumenta mai/quasi mai (uomini: 32,3% e 47,4%; donne: 29,6% e 29,0%).

Ad ogni modo, a parità di variabile, le donne mostrano code più alte (spesso, quasi sempre/sempre), specie nelle classi più giovani e nelle configurazioni abitative tra pari; gli uomini convergono più frequentemente su raramente, con una diminuzione più marcata della socialità endogamica al crescere di età e anzianità. Complessivamente, la frequentazione extra-lavorativa con i/le propri/e colleghi/e risponde a una combinazione tra ciclo di vita, assetti domestici,

mobilità territoriale e funzione svolta, con *pattern* di genere coerenti con diverse economie del tempo e delle reti.

#### Realizzazione personale per qualifica

| Qualifica (D)                      | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------------------|--------|--------|--------|
| Agenti/Assistenti                  | 49,03  | 50,19  | 0,78   |
| Sovrintendenti                     | 53,39  | 45,76  | 0,85   |
| Ispettori                          | 65,25  | 34,04  | 0,71   |
| Funzionari                         | 74,07  | 25,93  | 0,00   |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 76,47  | 17,65  | 5,88   |

| Qualifica (U)                      | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------------------|--------|--------|--------|
| Agenti/Assistenti                  | 54,05  | 45,75  | 0,20   |
| Sovrintendenti                     | 56,41  | 42,49  | 1,10   |
| Ispettori                          | 73,73  | 24,88  | 1,38   |
| Funzionari                         | 80,39  | 19,61  | 0,00   |
| Funzionario con ruolo dirigenziale | 73,33  | 26,67  | 0,00   |

#### Realizzazione personale per titolo di studio

| Titolo di studio (D)   | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Licenza media          | 63,64  | 36,36  | 0,00   |
| Diploma superiore      | 55,63  | 43,31  | 1,06   |
| Laurea triennale       | 51,90  | 48,10  | 0,00   |
| Laurea magistrale      | 55,00  | 42,50  | 2,50   |
| Formazione post-laurea | 61,54  | 38,46  | 0,00   |
| Dottorato              | 100,00 | 0,00   | 0,00   |

| Titolo di studio (U) | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|----------------------|--------|--------|--------|
| Licenza media        | 59,09  | 39,39  | 1,52   |
| Diploma superiore    | 59,66  | 39,55  | 0,79   |
| Laurea triennale     | 67,78  | 30,00  | 2,22   |
| Laurea magistrale    | 70,63  | 29,38  | 0,00   |

| Titolo di studio (U)   | Sì (%) | No (%) | NR (%) |
|------------------------|--------|--------|--------|
| Formazione post-laurea | 66,36  | 33,64  | 0,00   |
| Dottorato              | 33,33  | 66,67  | 0,00   |

## Realizzazione personale

**Variabile:** *“Pensa a quando sei entrato/a in polizia e ai sogni che avevi. Senti di essere riuscito/a a realizzare (o di stare realizzando) ciò che desideravi allora?”*

Guardando alla realizzazione personale per qualifica, le differenze più evidenti si concentrano nelle fasce intermedie: tra gli Ispettori, gli uomini risultano più frequentemente soddisfatti (73,73% vs 65,25%;  $\approx +8,5$  p.p.), anche se gli scarti non sono così netti. Lo stesso appare tra i Funzionari (80,39% vs 74,07%;  $\approx +6,3$  p.p.). Anche alla base lo scarto resta a favore di una maggiore soddisfazione maschile (54,05% U, 49,03% D tra gli Agenti/Assistenti). Al vertice la situazione si ribalta: tra i dirigenti la quota femminile sembra appena superiore (76,47% vs 73,33%).

Per titolo di studio emerge un vantaggio maschile marcato nei titoli universitari: laurea triennale (67,78% uomini vs 51,90% donne;  $\approx +15,9$  p.p.) e laurea magistrale (70,63% vs 55,00%;  $\approx +15,6$  p.p.). Nella post-laurea il vantaggio maschile appare più contenuto (66,36% vs 61,54%;  $\approx +4,8$  p.p.) e agli estremi, invece, risulta un sorpasso femminile: licenza media (63,64% vs 59,09%;  $\approx +4,6$  p.p.) e dottorato (100,00% vs 33,33%) – quest’ultimo dato è da leggere con cautela perché risente della bassa numerosità sulla modalità.

In sintesi, nelle posizioni intermedie e tra i titoli universitari la realizzazione appare più alta tra gli uomini; ai vertici gerarchici e agli estremi della scolarità la tendenza sembra favorire le donne.

## Clima emotivo post-servizio

Figura 3 - Clima emotivo post servizio donne x anni di servizio

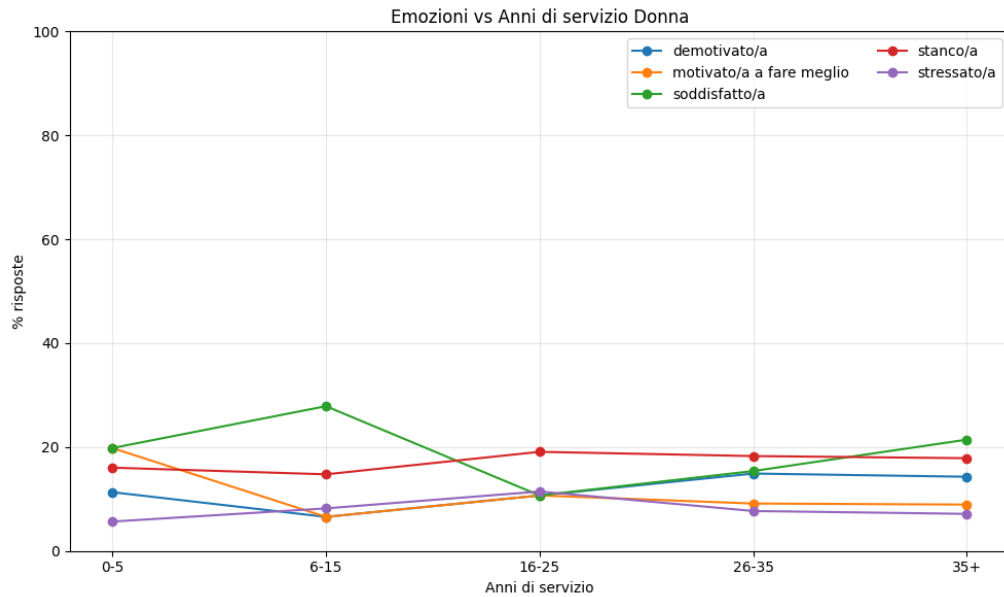
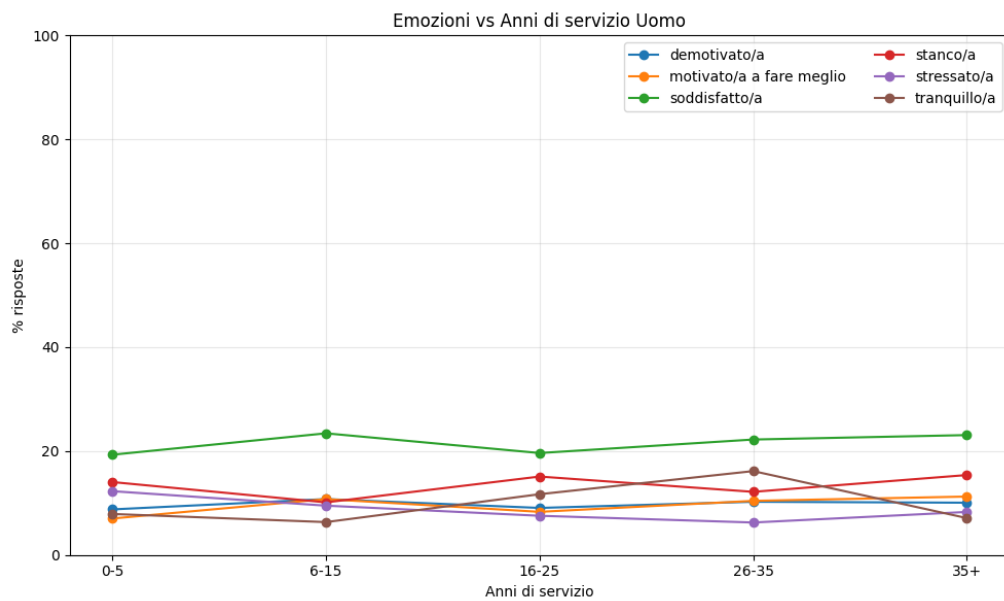


Figura 4 - Clima emotivo post servizio uomini x anni di servizio



## Vissuto emotivo al rientro del servizio e anzianità di carriera

Tra gli uomini la soddisfazione al rientro dal lavoro è dominante in ogni classe di anni di servizio: circa 19% nei primi 5 anni, poi ~23% a 6–15, ~19% a 16–25, ~22% a 26–35 e ~24% oltre i 35 anni di anzianità. Nelle donne, la soddisfazione è leggermente sopra gli uomini all'accesso (~20% rispetto a 19% tra 0–5), tocca il massimo complessivo tra 6–15 anni (~28%, ~23% maschile), e cala nettamente a metà carriera (~11% tra 16–25 anni) mentre gli uomini restano al ~19% di soddisfazione. La soddisfazione femminile rimane sotto i livelli maschili nelle due fasce successive (~15% a 26–35 e ~21% a 35+). In pratica, dopo i 15 anni gli uomini mantengono una soddisfazione stabile e mediamente più alta, mentre nelle donne l'indicatore si abbassa proprio nelle fasi centrali del percorso di carriera.

Per la stanchezza, invece, le donne riportano valori più elevati degli uomini in ogni fascia: ~16% nei primi 5 anni, ~15% tra i 6–15 anni di servizio, il massimo della stanchezza al ~19% tra i 16–25, poi ~18% a 26–35 e ~18% a 35+. Gli uomini sono complessivamente meno stanchi (rispettivamente ~14%, ~10%, ~15%, ~12% e ~15%). Il divario massimo si osserva nella finestra 26–35 anni di carriera, quando il *gap* femminile–maschile raggiunge la sua massima ampiezza (12% uomini, 18% donne).

All'ingresso e fino a 6–15 anni lo stress al rientro dal lavoro è più alto fra gli uomini (~12% e ~10%) rispetto alle colleghe (~7% e ~8%). Tra 16–25 anni, invece, si rovescia: le donne salgono a ~11% mentre gli uomini scendono a ~8%. Nella fascia 26–35 lo stress cala per entrambi e le distanze si riducono (~8% donne, ~7% uomini), per poi allinearsi del tutto oltre i 35 anni.

La demotivazione femminile è più bassa all'inizio, ovvero c'è più motivazione nei primi anni di servizio (~11% a 0–5; ~7% a 6–15), mentre aumenta dopo i 25 anni e supera quella maschile (~10% a 16–25, ~14% a 26–35 e a 35+). La curva maschile è più piatta, oscilla tra il 9 e l'11% in tutte le classi. Il dato rappresenta un accumulo di demotivazione tra le donne nella seconda metà della carriera.

La motivazione a “fare meglio”, invece, si muove all'opposto: le donne partono molto alte (~20% nei primi 5 anni), crollano già tra 6–15 (~7%) e poi si assestano su livelli medio-bassi (~11% a 16–25, ~9% a 26–35 e ~9% a 35+). Gli uomini

cominciano più in basso ( $\approx 8\%$ ) ma restano più motivati nelle decadi centrali (tra 10% e 11% dai 6 ai 25 anni di servizio) e scendono lievemente a 35+ ( $\approx 9\%$ ). Quindi, sembra che la spinta femminile a valor fare meglio a fine turno è precoce ma si consuma presto; quella maschile matura e si stabilizza in carriera.

La “tranquillità” come emozione post-servizio viene rappresentata solo dagli uomini:  $\approx 9\%$  a 0–5,  $\approx 7\%$  a 6–15,  $\approx 11\%$  a 16–25, salendo fino al  $\approx 16\%$  nella classe 26–35 anni, per poi calare fino a  $\approx 8\%$  a 35+. Nelle donne resta sempre sotto il 10%, perciò non compare nei grafici che sono stati filtrati con le emozioni che superavano la soglia del 7% di esperienza. Il senso di quiete operativa è dunque più marcato tra gli uomini, specie nella maturità professionale.

In conclusione:

1. *Classe 16–25 anni di servizio*: è la classe in cui l’esperienza si divide maggiormente, nelle donne si concentrano picchi di stanchezza e stress, il minimo della soddisfazione e un rialzo della demotivazione; mentre negli uomini la soddisfazione si mantiene medio-alta, lo stress appare contenuto e la “tranquillità”, invece, cresce.
2. *Emotività femminile*: l’ingresso per le donne è caratterizzato da forte motivazione e una buona soddisfazione ma tra i 6 e i 15 anni di servizio la motivazione cala fortemente. Dopo i 15 anni aumentano stanchezza e demotivazione e, salvo parziali recuperi finali, la soddisfazione resta inferiore a quella maschile. Si potrebbe dire che le donne accedono con aspettative e volontà che vengono disilluse durante il percorso della loro carriera.
3. *Stabilità maschile*: le curve degli uomini appaiono in relazione alle donne più stabili e con meno picchi, la soddisfazione è sempre la prima emozione per frequenza rispetto alle altre, lo stress riportato alto è solo all’ingresso, la motivazione è sostenuta nelle classi centrali e si può leggere un marcato profilo di tranquillità a 26–35 anni completamente assente tra le donne.

*Nota metodologica.* Le percentuali si riferiscono ai soli vissuti emotivi che superano la soglia del 7%; l’assenza di un’emozione non implica quota nulla ma incidenza sotto la soglia. Non sono stati eseguiti test di significatività.

Figura 5 - Clima emotivo post servizio donne x qualifica

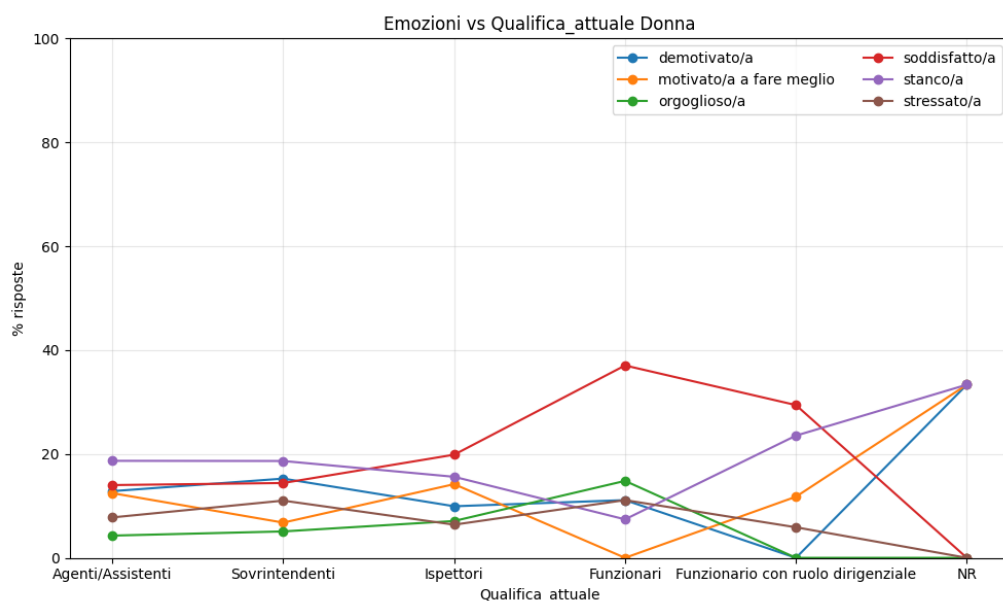
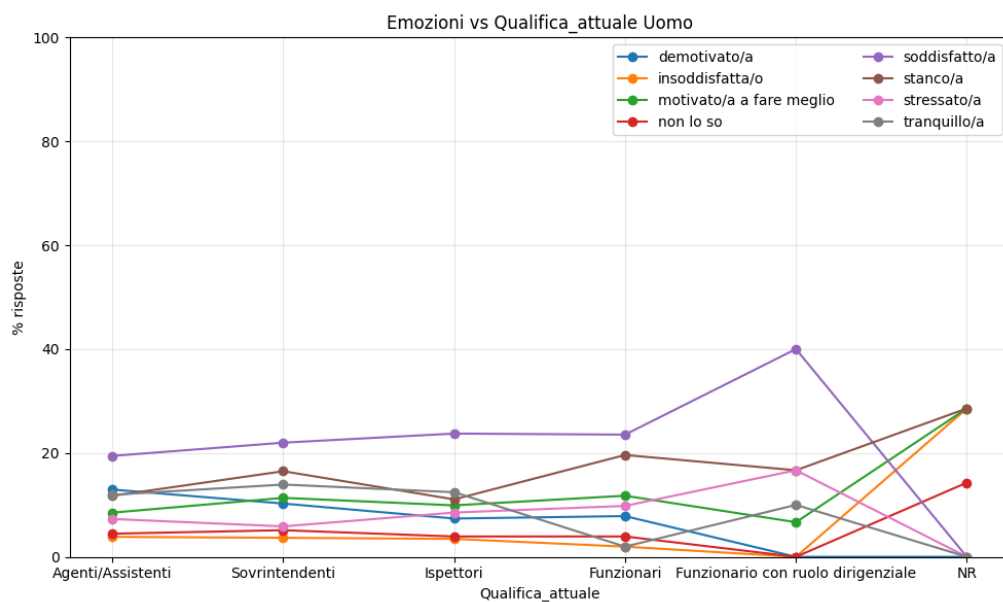


Figura 6 - - Clima emotivo post servizio uomini x qualifica



## Vissuto emotivo al rientro dal servizio e qualifica

Controllando il vissuto emotivo percepito al rientro rispetto alla qualifica, emergono diverse traiettorie di genere: negli uomini, anche in questo caso, la soddisfazione cresce in modo regolare lungo tutta la scala e, ai vertici, convive

con un aumento di stanchezza e stress. Nelle donne, la soddisfazione tocca il massimo livello tra le Funzionarie ( $\approx 37\%$ ) ma si riduce nel passaggio a dirigente ( $\approx 29\%$ ), proprio dove il livello della stanchezza sale. Le Funzionarie non menzionano la motivazione a fare meglio, che risale soltanto tra le Funzionarie con ruolo dirigenziale.

Si può dire che la soddisfazione segue andamenti alternativi: per le donne cresce dai livelli operativi fino al picco nelle Funzionarie e poi arretra tra le dirigenti mentre per gli uomini le frequenze sono pressoché simili per ogni qualifica, con un unico picco nel ruolo dirigenziale ( $\approx 40\%$ ). Emergono così due evidenze:

- la soddisfazione elevata si concentra solo nei gradi alti per entrambi i generi (sopra il 30% si arriva soltanto tra Funzionari e dirigenti);
- il passaggio alle posizioni dirigenziali consolida la soddisfazione maschile mentre interrompe quella femminile.

La stanchezza presenta un due registri di genere:

- nelle donne è alta già nei ruoli di base ( $\approx 18\text{--}19\%$  tra Agenti/Assistenti e Sovrintendenti), si attenua tra le Funzionarie ( $\approx 7\text{--}10\%$ ) e risale per le Funzionarie dirigenti ( $\approx 24\%$ );
- negli uomini, invece, cresce più linearmente:  $13\text{--}16\%$  nelle fasce intermedie e picco tra i dirigenti ( $\approx 28\%$ ).

Così, nei gradi più bassi le donne sono più stanche che soddisfatte; ai vertici la fatica registra livelli più alti al di là del genere ma per le donne si combina con un calo di soddisfazione.

Lo stress si comporta in modo speculare tra uomini e donne: nelle donne è più alto che per gli uomini nelle qualifiche più basse, è lievemente più alto per le Ispettrici e le Funzionarie e ritorna molto basso per le dirigenti ( $\approx 9\%$ ). Per gli uomini, è più basso che per le donne tra i ruoli di base e cresce tra Ispettori e i Funzionari e tocca il massimo proprio nel dirigenziale ( $\approx 16\%$ ). Agli apici, quindi, lo stress è più visibile tra gli uomini, mentre nelle donne prevale la dimensione della stanchezza. La demotivazione si riordina in modo diverso per i due generi: le donne nelle qualifiche di base menzionano la demotivazione al rientro per  $\approx 13\text{--}15\%$ , le Ispettrici riportano meno demotivazione - pur restando sempre al di sopra dei corrispondenti valori maschili - e il valore risale fra le

Funzionarie ( $\approx 9-10\%$ ) per poi annullarsi tra le Dirigenti. Negli uomini, il livello è molto più basso rispetto alle colleghe e scende dal  $\approx 13\%$  degli Agenti fino a diventare del tutto marginale tra Funzionari e dirigenti.

Anche la “motivazione a fare meglio” separa le traiettorie. Nelle donne parte bene fra le Agenti ( $\approx 12\%$ ), scende fra le Sovrintendenti ( $\approx 7\%$ ), recupera tra le Ispettrici ( $\approx 14\%$ ), crolla nelle Funzionarie (prossima allo zero) e risale solo parzialmente nel dirigenziale ( $\approx 12\%$ ). Negli uomini è più stabile:  $\approx 12\%$  nelle basi,  $9-11\%$  tra Ispettori e Funzionari, poi una flessione nel passaggio a dirigente ( $\approx 7\%$ ). Il punto critico femminile è l’accesso a Funzionario, dove la spinta migliorativa si interrompe. I vissuti emotivi con percentuali più basse come l’orgoglio supera la soglia per le donne solo a livello di Funzionario ( $\approx 15\%$ ) e scompare nel dirigenziale.

Negli uomini, l’orgoglio non è menzionato dal campione (inferiore al  $7\%$ , valore di soglia) ma compare la tranquillità: a doppia cifra nelle qualifiche inferiori ( $\approx 12-13\%$ ), si assottiglia tra i funzionari e torna a crescere tra i dirigenti ( $\approx 9\%$ ). Anche in questo caso, l’assenza della tranquillità nel profilo femminile non implica che non esista, ma indica che non ha raggiunto la soglia del  $7\%$  (percentuale considerata per scremare le emozioni maggiormente riportate dal campione).

Utile alla visione del clima emotivo è notare come gli uomini riportano tra le emozioni percepite al rientro – seppure in percentuali basse - “non lo so”, che tra le donne non solo non raggiunge i limiti di soglia ma non viene mai riportata dal campione.

I ruoli dirigenziali rappresentano una rottura di genere interessante: per gli uomini coincidono con i massimi di soddisfazione ma anche con massimi livelli di stanchezza e stress. Potremmo dire che gli uomini riportano un carico alto, però percepito come “ripagante”. Le donne, invece, appaiono più stressate alla base che ai vertici in cui raggiungono il massimo della stanchezza che corrisponde ad un aumento della soddisfazione ma anche della “motivazione a fare meglio”: il quadro rimanda

Tre segnali ordinano l’insieme:

1. la soddisfazione alta si addensa nei gradi elevati per tutti, ma si consolida solo negli uomini al passaggio a dirigente, mentre si attenua nelle donne;

2. nelle basi le donne mostrano stanchezza più che soddisfazione e mantengono la demotivazione più alta in ogni qualifica;
3. la tranquillità oltre soglia del 7% è una specificità maschile, mentre l'orgoglio affiora tra le donne soprattutto nel ruolo di Funzionario (mentre per gli uomini non è tra le emozioni menzionate al di sopra del 7%).

*Nota metodologica.* La classe NR (nessuna risposta) concentra valori atipici ed è un contenitore residuale e non rappresenta una tappa di carriera.

### **Conclusioni analisi descrittive**

In sintesi, da questa prima fase di analisi, per rispondere all'interrogativo iniziale in merito a quale popolazione di polizia emerge, con quali geografie e capitale formativo, si può dire che, fino a qui, emerge un corpo maturo per età e anzianità di servizio, con un'ampia base operativa e una mobilità prevalente dal Sud verso Nord e Centro (confronto tra zone di origine e zone di servizio). La piramide delle qualifiche risulta coerente con i dati ufficiali, in termini quantitativi si può dire che il campione rispecchia la popolazione della Polizia di Stato. In merito agli interrogativi sull'architettura organizzativa *gendered* e sulle modalità di prefigurazione degli spazi di opportunità, saranno più avanti approfondite le dimensioni attraverso analisi più mirate. Ad ogni modo, le donne appaiono più presenti alla base e con meno anni di servizio rispetto ai colleghi, collocate maggiormente nei ruoli amministrativi/tecnici/sanitari mentre gli uomini risultano prevalenti in indagine/esterno. Il capitale formativo, invece, risulta più alto tra le donne, con maggiore incidenza di lauree magistrali e post-laurea, nonostante queste lauree non portino ad un aumento di qualifica come la controparte maschile, dal momento che i ruoli di base femminili presentano più donne qualificate; mentre la maggior parte degli uomini laureati è invece maggiormente collocato tra il ruolo di "ispettori". Allo stesso tempo, la composizione emersa sembra aprire spazi di opportunità ai vertici, dove la presenza femminile in proporzione appare non marginale, pur a fronte di numeri assoluti contenuti.

Per rispondere invece alle modalità attraverso le quali il genere si intersecherebbe con le variabili relative alla descrizione del ruolo lavorativo (qualifica, anzianità, tipologia di servizio) e in che modo queste si associno alle distribuzioni di mansioni e servizi o ruoli speciali, si può fin qui leggere come l'intersezione appare netta nelle qualifiche intermedie e nei regimi del tempo che più avanti

saranno più chiari attraverso la restituzione degli indici tipologici. Da quest'analisi preliminare esplorativa, si può osservare come, con l'aumentare dell'anzianità, gli uomini sembrano restare concentrati in servizi esterni/operativi mentre le donne risultano più spesso in servizi amministrativi e tecnici. L'accesso alle specialità, invece, mostra profili differenziati: tra chi appartiene ad una specialità, gli uomini si addensano nei reparti mobili, le donne – seppur in numeri assoluti molto ridotti - nella Polizia Stradale o nella Polizia di Frontiera. In merito a come il genere struttura tempo e relazioni, si può osservare come nelle aree di servizio, il Nord femminile risulta più “chiuso” nelle reti, mentre gli uomini mantengono legami più esterni in tutte le macroaree.

In relazione alle opinioni sulle tematiche di genere sottoposte al campione, risulta un consenso trasversale all'estensione del congedo di paternità, con accordo molto alto tra le donne e valori elevati anche tra gli uomini. Sulla libertà di scelta dell'uniforme, l'assenso femminile appare molto ampio in tutte le qualifiche, mentre tra gli uomini l'accordo decresce ai vertici. Più avanti questi aspetti relativi ai diritti alla genitorialità saranno esplorati più in profondità. Dalle sole descrittive, la “pattuglia rosa” non risulterebbe percepita come problematica dove è stata effettivamente sperimentata, in linea con meccanismi di contatto e con evidenze operative già discusse in letteratura. Il tema del servizio esterno femminile è stato esplorato nella successiva analisi ermeneutica per la risposta aperta sulla questione, in modo da far emergere posizioni e orientamenti in merito.

Relativamente alle configurazioni di equilibrio vita-lavoro emerge una conciliazione né estremamente positiva né negativa per la maggior parte del campione. Le criticità più marcate sono riportate dalle donne nelle qualifiche operative quando si considerano turni e cura dei figli. L'endogamia femminile appare elevata, specie tra le agenti, rispetto agli uomini; e il tempo libero con i/le colleghi/e si colloca soprattutto su frequenze occasionali, con code alte tra le donne giovani e tra chi non convive o non è sposato. Per quanto riguarda i climi emotivi vissuti al rientro dal servizio, negli uomini la soddisfazione appare stabile lungo il percorso di carriera, ma soprattutto riesce a coesistere con una quota di tranquillità nelle fasi centrali e ai vertici non esperita dalle donne. Per queste ultime, la percentuale di soddisfazione è più bassa rispetto ai colleghi durante tutto il corso della carriera ed appare più alta all'ingresso, andando a ridursi a metà carriera, risalendo parzialmente solo per le più alte in grado. Stanchezza e

demotivazione risultano più visibili nelle classi intermedie. Lo stress riportato, invece, sembra più marcato per gli uomini ai vertici e per le donne nei ruoli di base. L'orgoglio supera la soglia del 7% (soglia statisticamente imposta per la configurazione dei risultati) solo tra le donne funzionarie. Questi pattern risultano coerenti con contesti a scrutinio asimmetrico e con effetti tokenistici o relativi alla *role incongruity* nei passaggi di grado.

La preferenza linguistica per l'autodefinizione del ruolo oscilla tra "poliziotto/a" e "qualifica + amministrazione", con una percentuale di registro più istituzionale tra le donne ai vertici e più continuità "operativa" nel lessico maschile anche in ruoli apicali. Il senso di realizzazione personale percepito cresce con il grado per tutti; controllando la soddisfazione per la variabile istruzione, appare più alta per gli uomini con un titolo di istruzione più alto. Nel complesso, emerge un'organizzazione numericamente ancora maschile e funzionalmente segmentata. Si sottolinea che non essendo stati svolti test di significatività, questi risultati descrittivi non hanno pretese inferenziali e si limitano ad un'esplorazione dei vissuti di polizia. Queste evidenze, di natura conoscitiva, offrono la base per verifiche successive su nessi e meccanismi, orientando le domande analitiche e gli snodi di *policy* che verranno esplorati successivamente.

### IV.3 - Indici tipologici

La costruzione degli indici tipologici è avvenuta con una logica teorico-guidata e *abductive*: gli *item* sono stati selezionati per affinità concettuale e raggruppati quando, anche alla luce della letteratura, apparivano in grado di indicare congiuntamente un medesimo costrutto. In termini metodologici, questa procedura corrisponde a una verifica di *face validity* e *content validity*:

- gli *item* “stanno insieme” perché condividono il medesimo dominio semantico;
- il *set* copre in modo plausibile l’intero dominio del costrutto senza ridondanze.

Operativamente, l’affinità è stata definita rispetto ai tre assi dell’ordine di genere (lavoro, potere, catessi): per ciascun asse sono stati selezionati degli *item* che, combinati, generano tipi mutuamente esclusivi (per quanto possibile) e interpretabili. La scelta non è stata *data-driven*, bensì *theory-driven*: i tipi costruiti sono profili concettuali ipotizzati *ex-ante* e poi messi alla prova sui dati.

Per contenere il rischio di arbitrarietà insito nella selezione per affinità, verranno riportati descrizione degli *item*, regole e categorie finali costruite con le percentuali emerse nell’indice. Questa strategia non solo ha ridotto la dimensionalità del questionario senza perdere significato teorico, consentendo letture più dense di quanto offrirebbe un’esplorazione analitica tra variabili congiunte, ma ha permesso anche di ottenere indici (in questa sezione riportati e descritti) che sono stati poi successivamente impiegati nell’ACM come variabili categoriali attive, permettendo di mappare più facilmente nello spazio fattoriale i profili tipici lungo gli assi.

## 1. Indice di realizzazione

### Regole di tipizzazione

#### *Variabili e codifica*

Incrocio tra tre indicatori (R, S, C):

- R = *Rifaresti il concorso?* → valori: Sì / No
- S = *Sogni realizzati?* → Sì / No
- C = *Consigliaresti a una persona cara di entrare in polizia?* → Sì / No

### Definizione formale dei tipi

Le regole sono mutuamente esclusive ed esaustive: partizionano l'insieme delle 8 combinazioni possibili di R, S, C.

- *Realizzazione attuata*

**RA** → R=Sì, S=Sì, C=Sì

- *Realizzazione attuata ma disillusa*

**RAMD** → S=Sì, C=No, R= Sì o No

- *Realizzazione disattesa*

**RD** → R=No, C=Sì, S= Sì o No

- *Realizzazione disattesa e disillusa*

**RDD** → R=No, S=No, C=No

- *Realizzazione in atto*

**RIA** → R=Si, S=No, C=Si

- *Realizzazione in atto ma disillusa*

**RIAMD** → R=Si, S=No, C=No

### Tabella di verità

| <b>R (Rifaresti concorso)</b> | <b>S (Sogni realizzati)</b> | <b>C (Consiglieresti)</b> | <b>Tipo assegnato</b>               |
|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| Si                            | Si                          | Si                        | Realizzazione attuata               |
| Si                            | Si                          | No                        | Realizzazione attuata ma disillusa  |
| Si                            | No                          | Si                        | Realizzazione in atto               |
| Si                            | No                          | No                        | Realizzazione in atto ma disillusa  |
| No                            | Si                          | Si                        | Realizzazione disattesa             |
| No                            | Si                          | No                        | Realizzazione attuata ma disillusa  |
| No                            | No                          | Si                        | Realizzazione disattesa             |
| No                            | No                          | No                        | Realizzazione disattesa e disillusa |

*Tabella 4 - Indice di realizzazione, tabella di verità*

### Risultati

| <b>Indice</b>                       | <b>%</b>     |
|-------------------------------------|--------------|
| realizzazione attuata               | <b>47,5</b>  |
| realizzazione disattesa             | <b>26,5</b>  |
| realizzazione disattesa e disillusa | <b>10,6</b>  |
| realizzazione in atto               | <b>9,7</b>   |
| realizzazione attuata ma disillusa  | <b>3,1</b>   |
| realizzazione in atto ma disillusa  | <b>2,6</b>   |
| <b>Totale</b>                       | <b>100,0</b> |

In sintesi, per valutare la realizzazione professionale è stato costruito un indice tipologico che combina tre risposte dicotomiche:

- realizzazione percepita dell’obiettivo iniziale,
- disponibilità a “rifare il concorso”
- propensione a “consigliare il lavoro”.

Questa impostazione riprende misure dirette già impiegate in studi sulla polizia (Alexopoulos et al., 2014) con *item*: “sceglierebbe di nuovo lo stesso lavoro?” e “consiglierebbe il lavoro a un amico?” affiancati a una valutazione globale di soddisfazione; il lavoro menzionato tratta la soddisfazione come esito sintetico, rendicontato anche in studi longitudinali (Rohwer et al., 2022). Tali riferimenti sostengono la lettura tipologica costruita nelle sei dimensioni. Del campione in oggetto, quasi la metà rientra nella realizzazione attuata (47,5%), indicando una maggioranza di personale soddisfatta. Data l’età elevata del campione (non composto prevalentemente da neoassunti), questa distribuzione è coerente con percorsi professionali già consolidati. Una quota non trascurabile risulta non realizzata (disattesa: 37,1%), di cui circa un decimo (10,6%) anche disillusa. Gli operatori più giovani sono relativamente pochi rispetto al resto del campione; per questo la “realizzazione in atto” (9,7%) potrebbe risultare meno rappresentata.

## 2. Indice di appartenenza istituzionale

### Regole di tipizzazione

#### *Variabili e codifica*

Incrocio tra quattro indicatori dell'asse lavoro (ordine delle combinazioni: V1; V2; V3; V4):

- V1 = “*Secondo te, fare il/la poliziotto/a è un lavoro come un altro?*” → No (= non è come un altro, è speciale) / Sì (= è come un altro, ordinario)
- V2 = “*Come preferiresti effettuare il tuo servizio (al di là dei regolamenti)*” → Divisa / Civili
- V3 = “*A parità di retribuzione e stabilità, cambieresti il lavoro?*” → No (= non cambierei) / Sì (= cambierei)
- V4 = “*Se fossi costretto/a a scegliere, preferiresti*” → Progredire (= avanzare di carriera) / Sede (= scegliere/tenere la sede)

### Definizione formale dei tipi

- Punteggio 4 → *Appartenenza istituzionalizzata/totalizzante (ATI)*

Combinazione:

V1: No; V2: Divisa; V3: No; V4: Progredire.

- Punteggio 3 → *Appartenenza simbolica/professionale (ASP)*

Combinazioni (V1, V2, V3, V4):

•Sì; Divisa; No; Progredire

•No; Civili; No; Progredire

- No; Divisa; Sì; Progredire
- No; Divisa; No; Sede

- Punteggio 2 → *Appartenenza situata/contestuale (ASC)*

Combinazioni (V1, V2, V3, V4):

- Sì; Civili; No; Progredire
- Sì; Divisa; Sì; Progredire
- Sì; Divisa; No; Sede
- No; Civili; Sì; Progredire
- No; Civili; No; Sede
- No; Divisa; Sì; Sede
- Sì; Civili; No; Sede

- Punteggio 1 → *Appartenenza contingente/fragile (ACF)*

Combinazioni (V1, V2, V3, V4):

- Sì; Civili; Sì; Progredire
- Sì; Divisa; Sì; Sede
- No; Civili; Sì; Sede
- Sì; Divisa; No; Sede

- Punteggio 0 → *Appartenenza funzionale (AF)*

Combinazione: V1: Sì; V2: Civili; V3: Sì; V4: Sede.

#### Tabella di verità

| V1 | V2     | V3 | V4         | Tipo (punteggio) |
|----|--------|----|------------|------------------|
| No | Divisa | No | Progredire | ATI (4)          |
| No | Divisa | No | Sede       | ASP (3)          |

|    |        |    |            |         |
|----|--------|----|------------|---------|
| No | Divisa | Sì | Progredire | ASP (3) |
| No | Divisa | Sì | Sede       | ASC (2) |
| No | Civili | No | Progredire | ASP (3) |
| No | Civili | No | Sede       | ASC (2) |
| No | Civili | Sì | Progredire | ASC (2) |
| No | Civili | Sì | Sede       | ACF (1) |
| Sì | Divisa | No | Progredire | ASP (3) |
| Sì | Divisa | No | Sede       | ASC (2) |
| Sì | Divisa | Sì | Progredire | ASC (2) |
| Sì | Divisa | Sì | Sede       | ACF (1) |
| Sì | Civili | No | Progredire | ASC (2) |
| Sì | Civili | No | Sede       | ASC (2) |
| Sì | Civili | Sì | Progredire | ACF (1) |
| Sì | Civili | Sì | Sede       | AF (0)  |

## Risultati

|               |          |
|---------------|----------|
| <b>Indice</b> | <b>%</b> |
|---------------|----------|

|                                                  |              |
|--------------------------------------------------|--------------|
| appartenenza simbolica professionale (3)         | <b>35,6</b>  |
| appartenenza situata/contestuale (2)             | <b>32,0</b>  |
| appartenenza totalizzante/istituzionalizzata (4) | <b>17,8</b>  |
| appartenenza contingente/fragile (1)             | <b>13,4</b>  |
| appartenenza funzionale (0)                      | <b>1,2</b>   |
| <b>Totale</b>                                    | <b>100,0</b> |

In sintesi, per valutare l'appartenenza all'istituzione, è stato costruito un indice tipologico che combina quattro risposte dicotomiche: (V1) rappresentazione del mestiere “è un lavoro come un altro?” (sì/no), (V2) preferenza vestiario di servizio (divisa o abiti civili), (V3) intenzione di cambiare lavoro a parità di retribuzione (sì/no) e (V4) priorità organizzativa in un compromesso tra progressione di carriera e scelta/mantenimento sede di servizio. La scelta di queste variabili è stata coerentemente guidata dalla letteratura sulla cultura professionale di polizia: V1 cerca di rappresentare la distinzione della narrazione della professione tra lavoro ordinario e vocazione/missione – tratto ricorrente della *cop culture* (Reiner, 2010; Loftus, 2009); V2 prova ad intercettare il valore simbolico della divisa nella costruzione dell'identità e della *self-legitimacy* (Rowe et al., 2023; Sargeant et al., 2024; Filstad, 2022); V3 viene utilizzato per considerare la propensione “all'uscita” ovvero la probabilità a cambiare lavoro come *proxy* inverso di *commitment* organizzativo (Beck & Wilson, 1995, 1997; Drew et al., 2008; Drew et al., 2024); V4, infine, riflette la disponibilità al sacrificio personale connesso alla progressione nella scala gerarchica, documentato negli studi europei su polizia e famiglie (Sousa et al., 2023; Granholm Valmari et al., 2023). Le quattro variabili coprono quattro dimensioni complementari dell'appartenenza: ideativa-valoriale (vocazione/lavoro ordinario), simbolica (divisa come elemento identitario), comportamentale-intenzionale (disponibilità a cambiare carriera), organizzativa-personale

(carriera/sede). La loro combinazione tipologica permette di distinguere profili di appartenenza totalizzante/simbolica/situata/contingente/funzionale in modo trasparente e replicabile, allineando l'operativizzazione empirica con ciò che la letteratura descrive come marcatori centrali dell'identità di polizia, simboli di corpo, *commitment* e disponibilità/volontà al sacrificio della propria dimensione personale.

Nel campione, prevalgono le forme di appartenenza "simbolica/professionale" (35,6%) e "situata/contestuale" (32,0%), indicando una diffusa identificazione con l'istituzione che, tuttavia, non è del tutto "totalizzante"; quest'ultima riguarda il 17,8% del campione, coerente con profili che negano l'ordinarietà del lavoro, preferiscono la divisa per espletare i servizi, non intendono cambiare lavoro neppure a parità di condizioni e privilegiano la carriera alla sede. La quota "contingente/fragile" (13,4%) segnala una parte che si dichiara disponibile a cambiare lavoro e orienta la scelta verso il mantenimento della sede piuttosto che all'avanzamento di qualifica, compatibile con livelli più bassi di *commitment*. Il profilo "funzionale" (1,2%) è residuale, suggerendo che pochissimi trattano il mestiere come puramente "ordinario" e ancorato solo a condizioni pratiche. Nell'insieme, la distribuzione descrive un corpo in cui l'appartenenza è maggiormente simbolica o situata, mentre l'appartenenza totalizzante – associata a una visione vocazionale e a scelte di progresso anche a costo di sacrifici – riguarda una minoranza non trascurabile.

### 3. Indice di percezione differenza di servizio

#### Regole di tipizzazione

##### *Variabili e codifica*

- *Pensi che uomini e donne svolgano attualmente servizi di polizia differenti?*

**D** (differenza percepita): Sì / No

- *Secondo te, è giusto che ci sia questa differenza o che dovrebbe esserci?*

**G** (è giusta o vorresti la differenza?): Sì / No

L'indice combina una componente descrittiva (percezione di differenze nei servizi effettivamente svolti da uomini e donne) e una componente normativa (valutazione di desiderabilità di tali differenze). Le quattro configurazioni risultanti sono mutuamente esclusive ed esaustive.

#### Definizione formale dei tipi

- *Differenza percepita e auspicabile (PA): D=Sì, G=Sì*
- *Differenza percepita ma non auspicabile (PN): D=Sì, G=No*
- *Differenza non percepita ma auspicabile (NA): D=No, G=Sì*
- *Differenza non percepita e non auspicabile (NN): D=No, G=No*

#### Tabella di verità

| Percezione differenza (D) | È giusta o vorresti la differenza? (G) | Tipo assegnato                               |
|---------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------|
| Sì                        | Sì                                     | Differenza percepita e auspicabile (PA)      |
| Sì                        | No                                     | Differenza percepita ma non auspicabile (PN) |

|    |    |                                                 |
|----|----|-------------------------------------------------|
| No | Sì | Differenza non percepita ma auspicabile (NA)    |
| No | No | Differenza non percepita e non auspicabile (NN) |

## Risultati

| Indice                                          | %            |
|-------------------------------------------------|--------------|
| differenza non percepita e non auspicabile (NN) | 61,4         |
| differenza percepita ma non auspicabile (PN)    | 18,5         |
| differenza non percepita ma auspicabile (NA)    | 12,9         |
| differenza percepita e auspicabile (PA)         | 7,2          |
| <b>Totale</b>                                   | <b>100,0</b> |

L'indice qui considerato incrocia due piani distinti: da un lato, la dimensione descrittiva - si chiede se, allo stato attuale, si percepiscano differenze tra uomini e donne nella distribuzione dei servizi (D: Sì/No); dall'altro, la dimensione valutativa, cioè il giudizio/auspicio sull'eventuale differenza (G: Sì/No). L'intersezione delle due variabili genera quattro configurazioni di differenziazione: percepita e auspicabile (PA), percepita ma non auspicabile (PN), non percepita ma auspicabile (NA) e non percepita e non auspicabile (NN).

Nel campione prevale nettamente la cella NN: il 61,4% riferisce di non osservare una distinzione di compiti per genere e allo stesso tempo di non desiderarla. Seguono PN (18,5%, percepita ma non auspicabile), NA (12,95%, non percepita ma auspicabile) e PA (7,2%, percepita e auspicabile). La fotografia che ne risulta è quella di un orientamento

maggioritario contrario alla divisione del lavoro sulla base del genere (NN + PN). La seconda area per consistenza, PN, è probabilmente la più significativa sul piano interpretativo: questa parte, percepisce differenze di fatto e le rifiuta. È un punto di dissonanza tra esperienza quotidiana e aspettativa di equità: chi vi si colloca riconosce che pratiche e assegnazioni possano risultare, in concreto, differenziate, ma vorrebbe che non lo fossero. Si tratta, in altri termini, di un indicatore di consapevolezza che trapela tra la percezione delle prassi organizzative e il principio di uguaglianza dichiarato.

Sul versante opposto si situano NA e PA, che insieme raccolgono circa un quinto del campione (circa il 20%): questa parte rappresenta coloro che percepiscono o non percepiscono la differenza nelle prassi ma sono d'accordo se c'è e la auspicano nel caso di non percezione. Difatti, In NA la differenza non è percepita nel presente, ma viene auspicata: è la declinazione meno sfumata di un posizionamento conservatore, secondo cui, non solo alcuni compiti "si adatterebbero" meglio a un genere ma, ancor di più, dichiarano una attuale parità che - con quest'auspicio illustrato - appare più paritaria di come viene descritta altrove. Chi si colloca in PA, invece, rileva la differenza e al tempo stesso la legittima. In entrambe le posizioni è chiara la volontà dell'adozione del genere come criterio di *matching* nella distribuzione e nell'assegnazione del lavoro.

È, in questo caso, importante sottolineare la differenza rappresentata dal rapporto fra percezione ed esistenza del fenomeno: non percepire una differenza non equivale a dimostrare che quella differenza non esista. La capacità di riconoscere una pratica come differenziale è, a sua volta, un prodotto di categorie interpretative condivise. Quando queste categorie mancano, o sono marginalizzate, ciò che accade può risultare normalizzato e quindi poco visibile. È la dinamica chiarita da Miranda Fricker con la nozione di "ingiustizia ermeneutica": in assenza di adeguate risorse interpretative, chi vive un'esperienza può non riuscire a nominarla e, dunque, a riconoscerla (Fricker, 2007). È lo stesso meccanismo per cui si può subire una discriminazione senza sapere di starla subendo. Applicata a questi dati, tale chiave invita a leggere la forte presenza nella cella NN con

la necessaria cautela: essa può rimandare, in parte, a contesti effettivamente non differenziati ma può anche riflettere una scarsa disponibilità culturale a cogliere differenze sottili, routinizzate o presentate come “neutrali”.

In conclusione, l'indice sintetizza ciò che si vede e ciò che si ritiene sia o sarebbe opportuno facendo emerge una maggioranza che non desidera né rileva una divisione dei compiti per genere; accanto, una parte che la vede ma la contesta. Infine, una minoranza che la legittima - o ritenendola giusta nella sua esistenza o augurandosela in prospettiva. È necessario in questi casi una lettura prudente e consapevole, che non si fermi alla superficie restituita delle percentuali. È infatti necessario riconoscere che la percezione stessa richiede alfabetizzazione concettuale e che, sul piano organizzativo, la qualità delle assegnazioni passa attraverso criteri non così trasparenti e facilmente verificabili ma tramite consuetudini che rischiano di rendere invisibili le differenze proprio mentre le riproducono.

#### **4. Indice di Problematizzazione al Servizio Esterno Femminile**

##### **Regole di tipizzazione**

###### *Variabili e codifica*

Incrocio tra due indicatori (ordine delle combinazioni: V1; V2):

- V1 = “*Quando ci sono servizi esterni per il tuo ufficio o negli altri uffici, noti mai che escono due donne?*” → Sì / No
- V2 = “*Pensi sia un problema avere una pattuglia ‘rosa’?*” → Sì / No

##### **Definizione formale dei tipi**

- *Prassi non problematizzata*

Combinazione: V1: Sì; V2: No

- *Prassi problematizzata*

Combinazione: V1: Sì; V2: Sì

- *Evento auspicabile*

Combinazione: V1: No; V2: No

- *Evento non auspicabile*

Combinazione: V1: No; V2: Sì

### Tabella di verità

| V1 – Vista due donne? | V2 – È un problema? | Tipo assegnato             |
|-----------------------|---------------------|----------------------------|
| Sì                    | No                  | Prassi non problematizzata |
| Sì                    | Sì                  | Prassi problematizzata     |
| No                    | No                  | Evento auspicabile         |
| No                    | Sì                  | Evento non auspicabile     |

### Risultati

| Indice                     | %            |
|----------------------------|--------------|
| prassi non problematizzata | 41,7         |
| prassi problematizzata     | 25,4         |
| evento non auspicabile     | 16,8         |
| evento auspicabile         | 16,0         |
| <b>Totale</b>              | <b>100,0</b> |

Utilizzando la teoria della *contact hypothesis* (Allport, 1954; Pettigrew & Tropp, 2006) - secondo cui il contatto ripetuto riduce stereotipi - come chiave di lettura, potremmo dire che dove la pattuglia “rosa” è stata vista, nel senso di esperita, non viene considerata un problema (41,7%). Questo potrebbe, per l'appunto, rimandare ad un'esperienza diretta come “esposizione empirica” che allontana dal pregiudizio dell'inefficienza femminile. La letteratura su donne in pattuglia

segnala, infatti, stili operativi relativamente più orientati ad un minore ricorso a misure coercitive, senza penalizzazioni sugli esiti (Rabe-Hemp, 2008; Schuck & Rabe-Hemp, 2005) ed anche le percezioni della società verso le agenti in servizio esterno tendono ad essere positive su competenza ed empatia (Leger, 1997). Si potrebbe pertanto dire che dove l'esposizione è maggiore, la pattuglia femminile viene più facilmente interiorizzata come normalità professionale.

In parallelo, tenuto conto che in contesti a forte prevalenza maschile, una minoranza femminile può restare iper-visibile e più esposta ad aspettative e giudizi severi (Kanter, 1977) e che in polizia, questo si intreccia con assegnazioni "tipiche" (servizi più vicini alla cura o amministrativi) e pressioni identitarie nei gruppi (Stichman & Hassell, 2010; Gustafson, 2008), fino al conflitto tra identità di genere e identità di lavoro quando la dissimilarità di genere nel gruppo è alta (Veldman et al., 2017), si possono leggere le percentuali della prassi problematizzata (25,4%) alla luce degli studi che non rilevano svantaggi operativi per le agenti e che in più contesti si osservano meno uso della forza e meno reclami a parità di scenario (Schuck & Rabe-Hemp, 2005; Rabe-Hemp, 2008). Pertanto, se la pattuglia a due donne continua ad essere letta come "problematica", è plausibile che pesino norme culturali del mestiere più che dati oggettivi. Più avanti, in merito alla problematizzazione della pattuglia completamente al femminile, sarà illustrata un'analisi ermeneutica condotta rispetto alle motivazioni riportate dal campione in merito al fenomeno attraverso l'esplorazione di una risposta aperta sul tema. Un'altra percentuale ritiene la pattuglia rosa un evento non auspicabile (16,8%): in questo caso non si è mai vista la pattuglia femminile e la si sconsiglia in linea di principio. Questa postura richiama una matrice conservatrice (compiti "più adatti" a un genere) alimentata da stereotipi organizzativi noti nella cultura di polizia (Loftus, 2009; Reiner, 2010). Proprio dove l'esperienza manca, la ricerca suggerisce di rimettere al centro requisiti misurabili del compito ed evidenze comparate su esiti e sicurezza (Schuck & Rabe-Hemp, 2005; Rabe-Hemp, 2008). In questo caso, un'esposizione graduale potrebbe spostare giudizi formati per abitudine o aspettativa. Di fatti, una percentuale simile (16,0%) si concentra sulla non esposizione ma con un approccio positivo (evento auspicabile). Anche in questo caso l'esposizione diretta è mancante ma l'orientamento è più aperto. I dati relativi ai posizionamenti conservatori in merito alla possibilità di un servizio esterno totalmente al femminile, mostrano come quest'ultimo si rivela o potrebbe rivelarsi una pratica lavorativa ordinaria visto che chi ne ha fatto esperienza la

problematizza al 21% e chi non ne ha fatto esperienza, non la auspica al 16.8%, rispetto a una percentuale più alta che non vede un problema nella possibilità (16%) o ne ha fatto esperienza e non la problematizza (41.7%). In prospettiva, già solo l'aumento del contatto potrebbe tendere a consolidare una postura positiva rispetto al fenomeno (Pettigrew & Tropp, 2006).

## 5. Indice di Problematizzazione Tempo sulla Carriera

### Regole di tipizzazione

#### *Variabili e codifica*

Incrocio tra due indicatori (ordine delle combinazioni: V1; V2):

- V1 = “In base a ciò che hai percepito negli anni di servizio, donne e uomini passano lo stesso tempo a lavoro (disponibilità, straordinari...)?”  
→ Sì / No
- V2 = “Secondo te, questa differenza di tempo da dedicare influisce sulla carriera tra uomini e donne?” → Sì / No

### Definizione formale dei tipi

- *Parità tempo problematizzata*

Combinazione: V1: Sì; V2: Sì

- *Parità tempo non problematizzata*

Combinazione: V1: Sì; V2: No

- *Disparità tempo non problematizzata*

Combinazione: V1: No; V2: No

- *Disparità tempo problematizzata*

Combinazione: V1: No; V2: Sì

### Tabella di verità

| V1 – Stesso tempo? | V2 – Influisce sulla carriera? | Tipo assegnato                      |
|--------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Sì                 | Sì                             | Parità tempo problematizzata        |
| Sì                 | No                             | Parità tempo non problematizzata    |
| No                 | No                             | Disparità tempo non problematizzata |
| No                 | Sì                             | Disparità tempo problematizzata     |

### Risultati

| Indice                              | %            |
|-------------------------------------|--------------|
| disparità tempo problematizzata     | 33,9         |
| parità tempo non problematizzata    | 32,9         |
| disparità tempo non problematizzata | 18,5         |
| parità tempo problematizzata        | 14,7         |
| <b>Totale</b>                       | <b>100,0</b> |

In questo caso, l'indice incrocia una percezione personale (uomini e donne passano lo stesso tempo al lavoro?) con una valutazione consequenziale (l'eventuale differenza di tempo incide sulle carriere?). Sul piano congiunto, la categoria più frequente è “disparità tempo problematizzata” (33,9%) in cui si percepisce una differenza di disponibilità (straordinari, reperibilità, turni) ovvero di tempo speso fisicamente al lavoro e, al contempo, si attribuisce a tale differenza un effetto sulla carriera. Questo profilo è in linea con la nozione di *ideal worker norm* (Acker, 1990; 2006; Williams, 2000; Blair-Loy, 2003): in

contesti ad alta domanda di tempo, il tempo reso funziona da valuta di dedizione, con ritorni simbolici e selettivi superiori. Gli studi relativi alle *greedy institutions*<sup>35</sup> (Coser, 1974) - quale potrebbe essere considerata l'istituzione di polizia, chiariscono perché scarti minimi di disponibilità, se sistematici, producano esiti cumulativi nel medio periodo (DiPrete & Eirich, 2006). Inoltre, non è secondario che, nella ricerca sperimentale sul mercato del lavoro, la stessa disponibilità sia spesso letta in modo diverso a seconda del genere (*motherhood penalty, fatherhood premium*; Correll, Benard & Paik, 2007; Heilman & Okimoto, 2008), pertanto, la traduzione valutativa del tempo non è mai neutra. L'interpretazione di questo dato, pertanto, rimanda alla possibilità di una lettura di consapevolezza di un meccanismo selettivo scientificamente esplorato.

Con una percentuale poco più bassa si ritrova la “parità di tempo non problematizzata” (32,9%) che esprime una posizione coerente: se il monte ore dedicato al lavoro è percepito come equivalente tra uomini e donne, non si paventa un effetto di carriera. Interessante, invece, è la lettura della disparità di tempo non problematizzata (18,5%): in questo caso, si riconosce una differenza di disponibilità ma la si considera inerte rispetto ai percorsi di affermazione professionale. Una prima lettura del fenomeno potrebbe essere ottimista: secondo i rispondenti, esistono contromisure amministrative in grado di assorbire gli scarti. La seconda, invece, rimanda a una sottostima della cumulazione della differenziazione del tempo secondo la quale micro-differenze ripetute diventano macro-esiti senza che gli attori le registrino come tali (DiPrete & Eirich, 2006). Da sottolineare, in questo orizzonte interpretativo, il noto “paradosso meritocratico”: di fatti, contesti che si auto-descrivono come meritocratici tendono a naturalizzare la selettività se i criteri non sono esplicitati e misurati (Castilla & Benard, 2010). Questa categoria potrebbe segnalare, pertanto, un punto cieco cognitivo: si percepisce una disparità (più o meno tempo) ma non si riconosce una conseguenza.

La percentuale concettualmente più problematica nella sua interpretazione è la parità di tempo problematizzata (14,7%): qui si percepisce una parità di impegno temporale; eppure, si ritiene comunque che il “tempo” incida sulle carriere (*nota metodologica*: l'intervistato/a poteva non rispondere se non riscontrava disparità

---

<sup>35</sup> Come precedentemente illustrato nelle teorie di riferimento, sono organizzazioni che richiedono ai propri membri un impegno totale, non solo in termini di orario ma anche di lealtà, identità ed energia emotiva, e che, a differenza delle istituzioni totali di Goffman, non prevedono uno spazio chiuso in termini fisici come una caserma, un carcere o un convento.

di tempo legata al genere nella domanda antecedente, pertanto, non è una risposta costretta dalla somministrazione). L'apparente paradosso potrebbe suggerire una percezione di parità di impegno tra uomini e donne all'interno dell'istituzione che, venendo a mancare, potrebbe influire sui percorsi di carriera, oppure, che la differenziazione non operi via quantità di tempo bensì attraverso due canali: riconoscimento asimmetrico della stessa disponibilità - identico monte ore che produce segnali di dedizione diversi a seconda di chi lo rende (Correll et al., 2007; Heilman & Okimoto, 2008) - e/o differente rendimento marginale del tempo in base alla composizione e visibilità strategica dei compiti (Blair-Loy, 2003; Silvestri, 2015). In breve, potrebbe rappresentare una differenziazione non basata sulla quantità del tempo ma sulla qualità del tempo dedicato: valore diverso del tempo speso. Questa categoria potrebbe cogliere, pertanto, un meccanismo valutativo che la sola valutazione oraria non intercetta.

In sintesi, circa due su tre che percepiscono disparità dichiarano che il tempo incide sulla carriera (64,7%), mentre poco meno di un terzo ritiene che il tempo incida tra chi questa disparità non la percepisce (30,9%). Anche in assenza di test di significatività, il criterio interpretabile è la forza dell'effetto che con queste percentuali risulta chiara: notare disparità di tempo rispetto al genere, aumenta la propensione a riconoscere il tempo come leva sulla carriera.

## 6. Indice di Differenziazione Disparità di Tempo

### Regole di tipizzazione

#### *Variabili e codifica*

Incrocio tra due indicatori (ordine delle combinazioni: V1; V2):

- V1 = “Hai mai avuto la sensazione che le colleghe tendessero a lavorare di meno per passare più tempo a casa/vita privata?” → Mai / Raramente / Spesso
- V2 = “Hai mai percepito che i colleghi avessero meno limiti familiari e quindi più tempo per il lavoro rispetto alle colleghe?” → Mai / Raramente / Spesso

#### *Ricodifica binaria per la tipizzazione*

- No = *Mai* (nessuna disparità percepita in quella direzione)
- Sì = *Raramente* oppure *Spesso* (disparità percepita in quella direzione)

Si definiscono quindi:

- F (vantaggio femminile percepito) = Sì/No ricavato da V1
- M (vantaggio maschile percepito) = Sì/No ricavato da V2

### Definizione formale dei tipi

- *Disparità totale*

Combinazione:

F = Sì; M = Sì (V1: Raramente/Spesso; V2: Raramente/Spesso)

- *Parità totale*

Combinazione:

F = No; M = No (V1: Mai; V2: Mai)

- *Disparità vantaggio maschile*

Combinazione:

F = No; M = Sì (V1: Mai; V2: Raramente/Spesso)

- *Disparità vantaggio femminile*

Combinazione:

F = Sì; M = No (V1: Raramente/Spesso; V2: Mai)

### **Tabella di verità**

| <b>V1 – colleghe lavorano di meno (F)</b> | <b>V2 – colleghi con meno limiti (M)</b> | <b>Tipo assegnato</b>         |
|-------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------|
| Sì                                        | Sì                                       | Disparità totale              |
| Sì                                        | No                                       | Disparità vantaggio femminile |
| No                                        | Sì                                       | Disparità vantaggio maschile  |
| No                                        | No                                       | Parità totale                 |

### **Risultati**

| <b>Indice</b>    | <b>%</b> |
|------------------|----------|
| disparità totale | 35,1     |

|                               |              |
|-------------------------------|--------------|
| parità totale                 | 33,7         |
| disparità vantaggio maschile  | 20,7         |
| disparità vantaggio femminile | 10,5         |
| <b>Totale</b>                 | <b>100,0</b> |

La categoria della disparità totale (35,1%) rappresenta i rispondenti che percepiscono sia le colleghe donne predisposte a lavorare meno, sia i colleghi uomini ad avere meno vincoli. Restituiscono dunque una disparità totale formata da un lato dalle “colleghe che lavorano di meno per stare di più a casa”, e dall’altro da “colleghe con meno limiti familiari e quindi più tempo per il lavoro”. È, in sostanza, la descrizione di un doppio standard che la letteratura sul tempo di lavoro e su *work-family* ha ben esplorato: il sovraccarico domestico che grava in media sulle donne e, specularmente, la piattaforma temporale più estesa su cui gli uomini possono “appoggiare” straordinari, reperibilità e turni ad alta esposizione (Hook, 2010; Gornick & Meyers, 2003). In contesti dove l’*overwork* è normalizzato, questo assetto produce di fatto tempo spendibile differenziale (Cha, 2010): chi dispone di più ore, può accumulare segnali di dedizione e, a cascata, opportunità interne. In questo caso, la disparità di tempo viene rappresentata da una cornice di genere causale riconosciuta dagli appartenenti: la responsabilità non ricade sul genere femminile o sul genere maschile ma sulla struttura sociale *gendered* che porta le donne ad avere meno disponibilità al lavoro e conferisce agli uomini minori vincoli personali, e pertanto, più tempo spendibile in campo lavorativo. Una percentuale simile è rappresentata dalla parità totale (33,7%) che propone una scena speculare: né *deficit* di tempo tra le colleghe, né *surplus* tra i colleghi. In questo senso, la mera quantità di ore - come già detto - può mascherare differenze nella loro composizione e nella visibilità organizzativa dei compiti, differenze che in polizia contano per reputazione e *chance* future. I risultati della letteratura su strutture temporali e controllo degli orari mostra che, a parità di monte ore, anche quando e dove si lavora cambia i rendimenti simbolici e di rete (Orlikowski & Yates, 2002; Kelly et al., 2011). Ad ogni modo, le percentuali più alte di quest’indice si concentrano sulle posizioni polarizzate: il 35% circa del campione percepisce disparità totale, quasi il 34%

una parità totale. Sarebbe interessante approfondire in futuro questi dati con ulteriori rapporti e incroci per valutare dipendenze e associazioni e comprendere meglio cosa influenza questa differenza di percezione così netta.

La disparità a vantaggio maschile (20,7%) sposta l'attenzione dal frame della "minore dedizione femminile" alla struttura dei vincoli: non dice che le colleghe lavorino meno; afferma piuttosto che i colleghi possono lavorare di più perché hanno meno limiti familiari. Questa percentuale rappresenta una chiara consapevolezza relativa al tema, rilevante e teoricamente solida. Questo dato si configura come circa il doppio della disparità a vantaggio femminile (10,5%) suggerendo che, nel campione, prevalga una lettura strutturale dell'asimmetria e non una imputazione della responsabilità alle scelte delle colleghe. Gran parte della letteratura mostra che ricondurre le differenze a "scelte personali" finisce spesso per occultare il ruolo di opportunità e vincoli istituzionali e culturali che precedono e indirizzano quelle scelte (Ridgeway, 2011; Bittman et al., 2003). Il fatto che questa lettura sia poco rappresentata nel campione è, di per sé, un chiaro dato informativo: quando la disponibilità asimmetrica viene riconosciuta, la si spiega soprattutto con condizioni strutturali più che con disposizioni individuali.

Nel complesso, circa due terzi dei rispondenti rilevano una disparità in una delle forme considerate (35,1% + 20,7% + 10,5%), e la forma prevalente è quella simmetrica (ovvero, disparità su entrambi i versanti). Nonostante una dichiarazione di parità totale (33,7%), l'asimmetria "a vantaggio maschile" risulta doppia rispetto a quella "a vantaggio femminile": un indizio che, nelle percezioni interne, il nodo non sia "le donne lavorano meno", quanto piuttosto la consapevolezza che gli uomini vengano socialmente agevolati nella distribuzione dei compiti.

Sul piano operativo, questo indice suggerisce verifiche necessarie future per una più robusta validità empirica, già interessante; in modo da stabilire se la disparità narrata è una disparità strutturale e, soprattutto, se lo è allo stesso modo per donne e uomini.

## 7. Indice di Preferenza di Genere al Servizio

### Regole di tipizzazione

#### *Variabili e codifica*

Incrocio tra due indicatori (ordine delle combinazioni: V1; V2):

- V1 = “*Preferisci lavorare con un/una collega durante le attività esterne?*”  
→ Collega donna / Collega uomo / Mi è indifferente
- V2 = “*Per attività d’ufficio o investigative (interne), se potessi scegliere, preferiresti lavorare di più con...?*” → Collega donna / Collega uomo / Mi è indifferente

### Definizione formale dei tipi

- *Preferenza operativa femminile*  
Combinazioni:  
V1: Donna; V2: Uomo *oppure* V1: Donna; V2: Indifferente
- *Preferenza operativa maschile*  
Combinazioni:  
V1: Uomo; V2: Donna *oppure* V1: Uomo; V2: Indifferente
- *Preferenza totalmente femminile*  
Combinazione:  
V1: Donna; V2: Donna
- *Preferenza totalmente maschile*  
Combinazione:  
V1: Uomo; V2: Uomo

- *Preferenza femminile interna*

Combinazione:

V1: Indifferente; V2: Donna

- *Preferenza maschile interna*

Combinazione:

V1: Indifferente; V2: Uomo

- *Nessuna preferenza*

Combinazione:

V1: Indifferente; V2: Indifferente

#### **Tabella di verità**

| <b>V1 – Esterno</b> | <b>V2 – Interno</b> | <b>Tipo assegnato</b>           |
|---------------------|---------------------|---------------------------------|
| Donna               | Donna               | Preferenza totalmente femminile |
| Donna               | Uomo                | Preferenza operativa femminile  |
| Donna               | Indifferente        | Preferenza operativa femminile  |
| Uomo                | Donna               | Preferenza operativa maschile   |
| Uomo                | Uomo                | Preferenza totalmente maschile  |
| Uomo                | Indifferente        | Preferenza operativa maschile   |
| Indifferente        | Donna               | Preferenza femminile interna    |
| Indifferente        | Uomo                | Preferenza maschile interna     |
| Indifferente        | Indifferente        | Nessuna preferenza              |

## Risultati

| Indice                          | %            |
|---------------------------------|--------------|
| nessuna preferenza              | 69,0         |
| preferenza operativa maschile   | 14,0         |
| preferenza totalmente maschile  | 7,2          |
| preferenza femminile interna    | 4,2          |
| preferenza maschile interna     | 2,3          |
| preferenza totalmente femminile | 2,2          |
| preferenza operativa femminile  | 1,2          |
| <b>Totale</b>                   | <b>100,0</b> |

L'indice di "preferenza di genere al servizio" mette in relazione le preferenze dichiarate rispetto al genere del/la collega in due contesti distinti ovvero attività esterne e attività interne, aggregando poi le combinazioni in sette profili. La quota più ampia ricade nella categoria "nessuna preferenza" (69,0%). Questo dato descrive un'area di indifferenza dichiarata verso il genere del partner di lavoro, ma va trattato con cautela: nelle risposte aperte, una parte degli stessi rispondenti che si collocano in questa categoria ha espresso perplessità verso la pattuglia composta da due donne e ha basato le sue motivazioni sulla differenza di compiti lungo la dicotomia "tipicamente maschili" / "tipicamente femminili". La convergenza tra neutralità nella risposta chiusa e tipizzazione quando si scende nel dettaglio operativo segnala che quel 69% non è omogeneo: al suo interno coesistono posizioni effettivamente non-preferenziali e posizioni che, sollecitate su scenari concreti, riattivano schemi di congruenza di ruolo. Tra i soggetti che esprimono una preferenza (circa il 31% del campione), la distribuzione è sbilanciata verso l'esterno maschile: sommando "preferenza operativa maschile"

(14,0%) e “preferenza totalmente maschile” (7,2%) si ottiene il 21,2% del totale, pari a poco più di due terzi dei soli dichiaranti di preferenza. In senso opposto, le configurazioni che assegnano un vantaggio femminile all'esterno (1,2% “operativa femminile” + 2,2% “totalmente femminile”) rappresentano il 3,4% complessivo (circa l'11% di chi ha espresso una preferenza). Le percentuali seppur molto basse suggeriscono che l'operatività esterna resti, nelle rappresentazioni, più frequentemente associata al maschile, mentre l'orientamento speculare verso l'esterno femminile è residuale.

Per le attività interne le preferenze risultano meno polarizzate: la “preferenza femminile interna” (4,2%) è lievemente più frequente della “preferenza maschile interna” (2,3%) ma si tratta di segnali quantitativamente contenuti, che possono riflettere sia attribuzioni differenziali di competenze (per esempio, maggiore riconoscimento di abilità relazionali o di accuratezza in alcune funzioni) sia giudizi di efficacia.

Queste letture vanno integrate con due precisazioni metodologiche. In primo luogo, l'indice, in questo momento, non è stratificato per genere del rispondente; di conseguenza, alcune risposte che figurano come “pro-femminile” potrebbero essere in realtà espressione, soprattutto da parte di uomini, della preferenza per la coppia mista, elemento che emerge con nettezza nelle risposte aperte. Senza questa stratificazione, le categorie aggregano motivazioni eterogenee (omofilia, congruenza di ruolo, complementarità di profili) e non consentono di distinguere con precisione tra una preferenza per una partner donna “in quanto tale” e una preferenza per la composizione uomo-donna, ad esempio. In secondo luogo, il dato di preferenza è una dichiarazione di orientamento e non fornisce informazioni sulla considerazione della performance.

In assenza di ulteriori approfondimenti, il risultato attuale potrebbe essere sintetizzato come segue: la maggioranza dichiara indifferenza sul genere del partner, ma una porzione non trascurabile di questa stessa maggioranza reintroduce tipizzazioni nelle descrizioni per le risposte aperte; tra chi dichiara di preferire uno specifico genere, l'orientamento verso la preferenza maschile per un servizio esterno è prevalente, mentre le preferenze per i servizi interni mostrano scarti modesti e non univoci.

## 8. Indice di Endogamia Relazionale

### Regole di tipizzazione

#### *Variabili e codifica*

Incrocio tra due indicatori (ordine delle combinazioni: V1; V2):

- V1 = “*Delle persone con cui lavori, senti che alcune rientrano all’interno dei legami più importanti della tua vita?*” → Sì / No
- V2 = “*Per la tua vita attuale e la tua sfera relazionale, hai più legami affettivi con persone interne al lavoro di polizia o esterne al lavoro di polizia?*” → Interni / Esterni

### Definizione formale dei tipi

- *Alta endogamia*  
Combinazione:  
V1: Sì; V2: Interni
- *Medio-alta endogamia*  
Combinazione:  
V1: Sì; V2: Esterni
- *Medio-bassa endogamia*  
Combinazione:  
V1: No; V2: Interni
- *Bassa endogamia*  
Combinazione:  
V1: No; V2: Esterni

### Tabella di verità

| V1 – Legami di lavoro tra i più importanti? | V2 – Legami affettivi prevalenti | Tipo assegnato        |
|---------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| Sì                                          | Interni                          | Alta endogamia        |
| Sì                                          | Esterni                          | Medio-alta endogamia  |
| No                                          | Interni                          | Medio-bassa endogamia |
| No                                          | Esterni                          | Bassa endogamia       |

### Risultati

| Indice                | %            |
|-----------------------|--------------|
| bassa endogamia       | 44,6         |
| medio-alta endogamia  | 29,5         |
| alta endogamia        | 18,5         |
| medio-bassa endogamia | 7,5          |
| <b>Totale</b>         | <b>100,0</b> |

Assumendo come cornice la metafora della *thin blue line* che nella letteratura sulla *police culture* designa la coesione intra-corpo e la funzione di confine simbolico tra “noi” e “gli altri” (con una genealogia che ne documenta l’emergere e la successiva popolarizzazione nel secondo dopoguerra)—(Wall, 2020; Kramer, 2007), e la tassonomia del capitale sociale che distingue *bonding* (legami densi, *inward-looking*) e *bridging* (legami tra gruppi) (Gittell & Vidal, 1998;

Putnam, 2000; Woolcock, 2001), l'Indice di endogamia relazionale permette di osservare non solo quanto la rete personale si chiude sull'organizzazione, ma anche come tale chiusura si intrecci con la centralità affettiva attribuita ai/le colleghi/e. L'incrocio tra "presenza di colleghi tra i legami di vita più importanti" e "prevalenza di legami più importanti interni/esterni" restituisce quattro profili che, letti alla luce della letteratura, delineano configurazioni relazionali distintive: bassa (44,6%), medio-alta (29,5%), alta (18,5%) e medio-bassa (7,5%) endogamia. Mentre la prevalenza dei legami affettivi è orientata verso l'esterno nel 74,1% dei casi, circa la metà del campione (48,0%) include almeno un/una collega tra i legami più importanti della loro vita - dato in linea con la percentuale molto alta di donne che ha dichiarato di avere o aver avuto un partner in polizia (63,7%) e quindi di avere almeno una persona "collega" tra gli affetti più importanti.

La bassa endogamia (nessun collega tra i legami di vita più importanti e prevalenza relazionale esterna all'ambiente lavorativo) appare la percentuale più alta del campione e descrive una gestione netta dei confini tra sfera personale e sfera professionale: la rete relazionale significativa rimane prevalentemente extra-lavorativa e nessun collega è collocato tra i legami "stretti". Nelle professioni ad alto *stress*, come già precedentemente accennato, la separazione può essere funzionale, il sostegno emotivo profondo tende a essere collocato in famiglia o nella cerchia personale, mentre con i colleghi prevale un supporto operativo/umoristico più "di tenuta" che di elaborazione emotiva (Evans et al., 2013). In culture che scoraggiano la manifestazione della vulnerabilità, questa segmentazione può ridurre la *spillover* emotiva, pur limitando il ricorso a capitale sociale interno di tipo forte.

La medio-alta endogamia quasi al 30% (colleghi presenti tra i legami più importanti ma prevalenza affettiva complessiva all'esterno) evidenzia un assetto ibrido in cui alcuni legami interni acquisiscono centralità senza che l'intera rete affettiva si chiuda all'interno dell'organizzazione. In esperienze di condivisione operativa, proprio questa combinazione risulta funzionale al coordinamento senza chiusura autoreferenziale (O'Malley & Grace, 2021): in termini di benessere, la presenza di pochi legami forti interni e una base affettiva esterna ampia offre un duplice canale di sostegno.

L'alta endogamia al 18,5% (i colleghi sono in percentuale maggiore sia tra i legami di più importanti sia come prevalenza complessiva relazionale) segnala

una forte concentrazione relazionale interna. Qui l'ambiente professionale assorbe una quota significativa della vita affettiva: routine condivise, esposizione a scenari intensi e linguaggi comuni possono consolidare coesione e disponibilità reciproca. La letteratura, in merito, registra rischi specifici da chiusura relazionale: subgruppi informali e amicizie di reparto possono incidere su socializzazione, accesso alle informazioni e processi di valutazione, con possibili scivolamenti verso favoritismi o gerarchie parallele se non governati da standard trasparenti (Mutlu, 2000). In pratica, i vantaggi dettati da una migliore coordinazione e dalla fiducia elevata coesistono con potenziali rischi sul piano dell'equità e della trasparenza.

Infine, la medio-bassa endogamia (prevalenza relazionale interna ma senza collegi tra i legami più importanti) indica reti interne funzionali ma che tuttavia non si trasformano in legami affettivi solidi. È un profilo in cui il contatto frequente non diventa centralità affettiva: le relazioni interne restano perlopiù strumentali al compito, mentre i legami di maggiore intensità vengono mantenuti altrove. Può riflettere anche fasi di carriera/assegnazioni che impongono molte interazioni interne (si pensi alla mobilità imposta dalla professione in Italia, questo è un fattore che incide molto se si lavora lontano dalla propria città d'origine) senza generare, per questo, legami profondi. Questa configurazione è tipica di assetti in cui si mantengono confini emotivi pur dentro un'intensa trama di cooperazione quotidiana e l'effetto è una rete interna utile al compito, ma con ancoraggio emotivo altrove.

Sul piano analitico, la distinzione tra centralità e prevalenza è cruciale: avere molti contatti interni non implica, automaticamente, che alcuni diventino legami "centrali", e viceversa. Per consolidare la lettura, in futuro, sarebbe interessante approfondire questo aspetto stimando indicatori sintetici di equilibrio interno/esterno e, quando i dati lo consentono, misure di forza e contenuto dei legami (durata, frequenza, contesti condivisi). Sarebbe inoltre utile scomporre l'indice, in un ulteriore lavoro d'analisi, per variabili socioanagrafiche già disponibili (qualifica, anni di servizio, dimensione dell'ufficio, area di servizio, tipologia di attività) e per condizioni familiari (partner in polizia, figli) come si è già fatto con le singole variabili nelle precedenti descrittive, dato che questi fattori possono modificare sia l'opportunità di costruire legami interni sia la propensione a mantenerli nel tempo.

In sintesi, il campione mostra una prevalenza affettiva esterna insieme a una quota non trascurabile di centralità attribuita a colleghi/e. Alla luce della letteratura, queste configurazioni sono attese nei contesti di polizia: l'operatività congiunta incentiva legami forti interni, mentre le esigenze di sostegno emotivo e di varietà relazionale mantengono vivo il radicamento esterno.

## 9. Indice di Posizionamento Diritti

### Regole di tipizzazione

*Variabili e codifica*

Incrocio tra tre indicatori (ordine delle combinazioni: V1; V2; V3):

- V1 = “*Pensi sarebbe giusto che ci fossero per i neo-papà più giorni da dedicare alla famiglia?*” → Sì / No
- V2 = “*Le donne in gravidanza in divisa sono troppo/immeritatamente tutelate rispetto ai colleghi uomini?*” → Sì / No
- V3 = “*Per le cerimonie in divisa: saresti d'accordo che non ci fosse più l'obbligo gonna/tacchi e che fosse a discrezione scegliere pantaloni o gonna?*” → Sì / No

### Definizione formale dei tipi

- *Posizionamento progressista (PP)*

Combinazione:

- (V1: Sì; V2: No; V3: Sì)

- *Posizionamento conservatore (PC):*

Combinazione:

- (V1: No; V2: Sì; V3: No)

- *Posizionamento mediamente conservatore (PMC):*

Combinazioni (V1, V2, V3):

- Sì; Sì; No
- Sì; Sì; Sì
- No; No; No

- *Posizionamento mediamente progressista (PMP)*

Combinazioni V1, V2, V3):

- Sì; No; No
- No; Sì; Sì
- No; No; Sì

#### **Tabella di verità**

| <b>V1 –<br/>Congedo<br/>papà</b> | <b>V2 – Maternità<br/>troppo<br/>tutelate?</b> | <b>V3 – Scelta<br/>pantaloni/gonna a<br/>discrezione</b> | <b>Tipo assegnato</b>                              |
|----------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Sì                               | No                                             | Sì                                                       | Posizionamento<br>progressista (PP)                |
| No                               | Sì                                             | No                                                       | Posizionamento<br>conservatore (PC)                |
| Sì                               | Sì                                             | No                                                       | Posizionamento<br>mediamente<br>conservatore (PMC) |
| Sì                               | Sì                                             | Sì                                                       | Posizionamento<br>mediamente<br>conservatore (PMC) |
| No                               | No                                             | No                                                       | Posizionamento<br>mediamente<br>conservatore (PMC) |
| Sì                               | No                                             | No                                                       | Posizionamento<br>mediamente<br>progressista (PMP) |
| No                               | Sì                                             | Sì                                                       | Posizionamento<br>mediamente<br>progressista (PMP) |
| No                               | No                                             | Sì                                                       | Posizionamento<br>mediamente<br>progressista (PMP) |

## Risultati

| Indice                                 | %            |
|----------------------------------------|--------------|
| posizionamento progressista            | 50,5         |
| posizionamento mediamente conservatore | 33,7         |
| posizionamento mediamente progressista | 14,6         |
| posizionamento conservatore            | 1,2          |
| <b>Totale</b>                          | <b>100,0</b> |

L'indice di Posizionamento Diritti sintetizza tre variabili relative alla dimensione pratico-normativa rispetto al genere: l'estensione dei congedi di paternità (V1), il giudizio sulle tutele di maternità in divisa (V2) e la discrezionalità di scelta per la dipendente relativa alla divisa ordinaria (gonna/pantaloni) nelle cerimonie ufficiali e nei servizi di rappresentanza (V3). In questo caso, il posizionamento progressista raccoglie il 50,5%, il mediamente conservatore il 33,7%, il mediamente progressista il 14,6% e il conservatore solo l'1,2%. La prima evidenza appare la prevalenza di un consenso al progresso dei diritti: metà del campione sostiene contemporaneamente più giorni per i padri, rifiuta l'idea che la maternità sia "troppo tutelata" e approva la libertà di scelta per la dipendente sull'uniforme femminile. Questa posizione suggerisce che, nel vissuto professionale, misure di conciliazione e aggiustamenti simbolici per una buona parte di personale non sono percepiti come minacce all'ordine organizzativo ma come possibili normalizzazioni auspiccate.

Secondo la letteratura, in un contesto lavorativo storicamente maschile, la scarsa flessibilità e la limitata disponibilità di congedi pesano soprattutto sulle donne: nelle forze di polizia americane, l'assenza di congedi strutturati entra in conflitto con la norma dell'"essere sempre disponibili", generando stigma verso chi li utilizza (Schulze, 2011) e alimentando percezioni di "costo organizzativo" e pressioni a scegliere tra carriera e maternità (Schulze, 2011; Silvestri, 2017) - in linea con la teoria organizzativa di Gherardi e Poggio. Così, la seconda posizione più frequente è nel profilo mediamente conservatore (33,7%). Qui le combinazioni rivelano un punto di resistenza ricorrente: V2; ovvero, anche

quando si esprime consenso relativo all'aumento di congedo per la paternità e alla discrezionalità individuale sull'uniforme, resta più frequente l'idea che le tutele di maternità siano "eccessive". L'equità, in questo modo, appare letta come un esercizio di paragone (chi ha "di più" rispetto a chi) più che come estensione simmetrica dei diritti. Difatti, se in alcune realtà, cresce il sostegno a una redistribuzione del lavoro di cura, in altre permane, però, un possibile *backlash* (ripercussione) comparativo. Molte ufficiali, considerano l'estensione dei congedi di paternità un riequilibrio necessario, in linea con l'evidenza sulla maggiore partecipazione dei padri dove le politiche lo permettono (Huerta et al. 2017; Tamm, 2018; Granholm, Valmari et al., 2023), mentre alcuni agenti - più spesso uomini - temono un "vantaggio ingiusto" per le colleghe se i padri ottengono diritti simmetrici (Schulze, 2011). I diritti in meno alla maternità in divisa restano cruciali: tutele e congedi sono attualmente giustificati dal rischio intrinseco al lavoro di polizia, ma una parte del personale li percepisce effettivamente come "troppi", riattivando la tensione tra parità sostanziale (estendere diritti ai padri senza sottrarre protezioni alle madri) ed equità comparativa restrittiva (Schulze, 2011).

Il posizionamento mediamente progressista (14,6%) mostra invece aperture selettive, con un solo "no" su uno dei tre temi. La visione conservatrice piena – ovvero, chi non è d'accordo ad estendere il congedo della paternità, chi percepisce la maternità come troppo tutelata e non vorrebbe lasciare scelta alla collega donna di scegliere la propria uniforme - invece, risulta residuale. La scelta di sintetizzare il posizionamento in merito ai diritti sulla scelta del vestiario femminile insieme ai congedi per la genitorialità per la creazione di un indice che restituisce una visione "politica" sull'equità di genere, è giustificata dal fatto che, sul piano simbolico, l'uniforme può riprodurre norme di genere molto forti: una parte di letteratura, riporta come capi "unisex" mal tagliati per le agenti hanno effetti fisici/psicologici e incontrano resistenze istituzionali e di come la discrezionalità gonna/pantaloni opera come de-sessualizzazione del ruolo (De Camargo, 2025; Heidensohn, 1992). Molte posizioni sono ambivalenti: gli/le agenti mobilitano criteri diversi (materiali, comparativi, simbolici) a seconda del tema; le poliziotte, in particolare, negoziano appartenenze tra "fratellanza", *empowerment* e "sorellanza" (Langan, Sanders & Gouweloos, 2019). La successiva analisi ermeneutica sarà dedicata proprio alle motivazioni dichiarate in merito a questa possibilità di scelta. Nel complesso emerge una spaccatura che separa chi interpreta la parità come ampliamento pratico-simbolico delle tutele

da chi mantiene una riserva specifica su V2 (diritto alla maternità); V1 e V3 appaiono in generale più condivisi. Si può immaginare quindi che l'ideale dell'“*officer esemplare*” totalmente dedicato al servizio continua a generare frizioni verso richieste di flessibilità familiare (Schulze, 2011; Silvestri, 2017; Granholm Valmari et al., 2023), pertanto, per le politiche interne questo potrebbe significare che la comunicazione e il disegno delle misure dovrebbero lavorare – in ottica formativa - soprattutto sul significato delle tutele delle gravidanza in divisa, esplicitando la logica di sicurezza e non di privilegio.

---

Gli indici tipologici fin qui calcolati sull'intero campione sono stati utilizzati come variabili categoriali attive nell'Analisi delle Corrispondenze Multiple (ACM) - successivamente presentata. Splittando il campione per genere, per i soli indici tipologici, si è invece ottenuto un confronto che verrà di seguito presentato, il quale ha carattere esplorativo e descrittivo e non ambisce a validazioni inferenziali o statisticamente robuste. Non sono stati eseguiti test di significatività (ad es.  $\chi^2$ , intervalli di confidenza, correzioni per confronti multipli), né stime di dimensione dell'effetto o modelli multivariati che controllino per età, anni di servizio, qualifica/ruolo e reparto. Le differenze da qui in poi riportate sono scarti in punti percentuali tra sottocampioni; devono quindi essere lette come suggerimenti, incentivi di riflessione e non come prove statistiche. In particolare, tra i primi indici le distanze si collocano per lo più attorno ai 5–7 p.p.: si tratta di micro-variazioni utili a orientare l'attenzione ma insufficienti, da sole, a fondare conclusioni sulla segmentazione di genere. In un secondo momento compaiono invece scarti più robusti, che suggeriscono divergenze strutturali e che meriterebbero analisi statistiche dedicate in lavori futuri.

### **Realizzazione professionale**

- *Realizzazione attuata*: uomini 48,9% vs donne 44,6% → +4,3 p.p. uomini.
- *Realizzazione disattesa*: donne 31,4% vs uomini 24,3% → +7,1 p.p. donne.

Sul piano della realizzazione professionale, gli uomini dichiarano più spesso una realizzazione pienamente attuata (48,9% contro 44,6%), con uno scarto di +4,3 p.p. a favore degli uomini; le donne, per contro, concentrano una quota più alta di realizzazione disattesa (31,4% contro 24,3%), pari a +7,1 p.p. a favore delle donne. Si delinea così un profilo di soddisfazione lievemente più marcato tra gli uomini e, in controtela, un vissuto di non-realizzazione relativamente più frequente tra le donne. Si sottolinea che si tratta di differenze moderate, che fungono da orientamento nell'esplorazione di genere.

### **Appartenenza istituzionale**

- *Appartenenza totalizzante/istituzionalizzata*: donne 21,3% vs uomini 16,3% → +5,0 p.p. donne.
- *Appartenenza contingente/fragile*: uomini 14,4% vs donne 11,2% → +3,2 p.p. uomini.

Anche nel caso dell'indice di appartenenza istituzionale, le differenze appaiono minime ma si introduce una tensione interessante: tra le donne è più presente la forma totalizzante/istituzionalizzata (21,3% contro 16,3%); tra gli uomini risulta, invece, leggermente più frequente l'appartenenza contingente/fragile (14,4% contro 11,2%). Così, la combinazione di "maggiore appartenenza" e "maggiore non-realizzazione" nella componente femminile segnala un investimento identitario elevato che non sempre si traduce in esiti percepiti come soddisfacenti, come si è già illustrato.

### **Differenziazione dei servizi per genere**

- *Differenza percepita ma non auspicabile (PN)*: donne 21,8% vs uomini 17,0% → +4,8 p.p. donne (le donne contestano di più la differenza quando la vedono).
- *Differenza percepita e auspicabile (PA)*: uomini 8,1% vs donne 5,0% → +3,1 p.p.

Quanto alla differenziazione dei servizi per genere (incrocio tra percezione descrittiva e giudizio normativo), le donne risultano più propense a contestare la differenza quando la osservano: la classe "percepita ma non auspicabile" pesa 21,8% contro 17,0%. Simmetricamente, gli uomini legittimano un po' di più la

differenza quando la rilevano: “percepita e auspicabile” 8,1% contro 5,0%. Gli scarti tra le percentuali risultano in ogni caso residuali.

### **Servizio Esterno Femminile**

- *Non problematizzata*: donne 46,5% vs uomini 39,6% → +6,9 p.p. donne.
- *Non auspicabile*: uomini 18,5% vs donne 13,0% → +5,5 p.p. uomini.

Per quanto riguarda l'indice in merito al servizio esterno completamente al femminile, si conferma il doppio registro: tra le donne è più frequente la non problematizzazione (46,5% (D) contro 39,6% (U)), mentre tra gli uomini cresce la quota che la ritiene non auspicabile (18,5% (U) contro 13,0% (D)). Anche in questo caso, scarti brevi ma coerenti nell'orientamento generale.

### **Il nodo del tempo**

- *Disparità totale*: donne 52,8% vs uomini 27,4% → +25,4 p.p. donne.
- *Parità totale*: uomini 40,4% vs donne 18,3% → +22,1 p.p. uomini.
- *Disparità di tempo problematizzata*: donne 54,9% vs uomini 24,7% → +30,2 p.p. donne.
- *Parità di tempo non problematizzata*: uomini 39,6% vs donne 17,8% → +21,8 p.p. uomini.

Sulla percezione del tempo speso in ambito lavorativo tra uomini e donne, gli scarti aumentano. La disparità totale di tempo speso a lavoro è riconosciuta molto più spesso dalle donne (52,8% contro 27,4%), la parità totale – ovvero, la percezione che donne e uomini dedichino totalmente lo stesso tempo al lavoro – è indicata più del doppio dagli uomini (40,4% contro 18,3%). Coerentemente, la disparità di tempo problematizzata viene riportata soprattutto dalle donne (54,9% contro 24,7%), mentre la parità di tempo non problematizzata ricorre di più tra gli uomini (39,6% contro 17,8%). Qui la distanza assume un carattere chiaramente strutturale, rimandando a vissuti organizzativi sensibilmente divergenti, confermando che il tempo è un tema su cui “si fa genere” come presentato nella teoria dell'organizzazione di Gherardi e Poggio.

## Reti relazionali

- *Bassa endogamia* (reti più aperte fuori dal lavoro): uomini 47,8% vs donne 37,3% → +10,5 p.p. uomini.
- *Alta endogamia* (reti centrate sul lavoro): donne 23,6% vs uomini 16,2% → +7,4 p.p. donne.

Anche l'indice endogamico, se differenziato per genere, si muove nella stessa direzione: la bassa endogamia (ovvero reti più aperte oltre il lavoro) è più frequente tra gli uomini (47,8% contro 37,3%); l'alta endogamia (reti centrate sull'ambiente professionale) risulta più comune tra le donne (23,6% contro 16,2%).

## Posizionamento valoriale

- *Progressista*: donne 64,3% vs uomini 44,5% → +19,8 p.p. donne.
- *Mediamente conservatore*: uomini 39,4% vs donne 20,6% → +18,8 p.p. uomini.

Infine, sul posizionamento valoriale si riesce ad osservare una polarizzazione non marginale: la componente progressista è nettamente più ampia tra le donne (64,3% contro 44,5%), in questo caso gli scarti diventano più ampi. La componente mediamente conservatrice, invece, risulta più estesa tra gli uomini (39,4% contro 20,6%). Questi scarti più robusti potrebbero aprire un dialogo con quanto rilevato sulla percezione del tempo dedicato alla mansione lavorativa: le donne che hanno una visione più progressista sono più pronte a percepire una differenziazione di possibilità, gli uomini che dimostrano concentrarsi più spesso in un posizionamento mediamente conservatore, tendono a non percepire disparità, anzi, a dichiarare una parità totale tra tempo maschile e tempo femminile desinato al lavoro professionale.

In sintesi, emergono due livelli di risultati: da un lato, una costellazione di differenze lievi (5–7 p.p.) —realizzazione, appartenenza, giudizi sulla differenziazione dei servizi— che orientano l'interpretazione ma vanno trattate come evidenze significativamente preliminari. Dall'altro, un blocco di scarti robusti su tempo, reti relazionali e posizionamenti valoriali che suggerisce dissimmetrie più profonde nei modi di vivere l'organizzazione e nel valutarne le pratiche. In coerenza con il carattere esplorativo di questa lettura, tali evidenze si

prestano ad una futura verifica inferenziale (test di significatività, misure d'effetto), così da poter ottenere ulteriori risultati che andrebbero a configurare con precisione *pattern* organizzativi a pieno titolo.

## IV.4 - Analisi Corrispondenze Multiple (ACM)

### Definizioni e finalità

L'analisi delle corrispondenze multiple (ACM) è una tecnica di riduzione dei dati che sintetizza un insieme di variabili categoriali in un numero minore di dimensioni (fattori). L'ACM fu messa a punto da più autori che lavorarono in maniera indipendente allo sviluppo di tecniche multivariate per variabili categoriali. Il nucleo della tecnica è rappresentato dalla teoria degli autovalori algebrici elaborata da Pearson, che consente la destrutturazione di matrici tramite la ricerca di componenti o dimensioni principali. Quest'analisi si perfeziona solo negli anni Settanta, nell'ambito della scuola francese dell'*analyse des données*, guidata da Jean Paul Benzécri. L'estensione dei metodi fattoriali all'analisi delle variabili categoriali si deve all'opera dello psicologo Burt (1950) che studiò la possibilità di organizzare i dati attraverso una particolare codifica, chiamata "codifica disgiuntiva completa". Quest'ultima consiste nella trasformazione della matrice originale casi per variabili ( $c \times v$ ) in una matrice casi per modalità delle variabili ( $c \times q$ ) in cui ogni variabile è sostituita da modalità-variabili che possono assumere solo valori 0 e 1, ovvero, assenza/presenza (Aragona, 2013, p. 13). La codifica disgiuntiva completa porta alla creazione, dopo alcune semplici trasformazioni, di una matrice a blocchi, nota come "matrice di Burt". Essa rappresenta il punto di partenza dell'analisi delle corrispondenze multiple poiché è a partire da questa matrice che si calcola la dispersione di ciascuna modalità-variabile rispetto ai totali marginali. Questa operazione viene effettuata tramite il confronto tra i profili di riga e di colonna e identificando il peso relativo di ogni cella (massa). I profili si ottengono dividendo ogni frequenza di cella del vettore per il corrispondente marginale, mentre la massa rapportando la frequenza delle singole modalità-variabili al totale delle modalità-variabili. La somiglianza tra i profili si calcola utilizzando la distanza del chi quadrato, che misura la lontananza tra due profili di frequenze ponderando ogni elemento per l'inverso ossia l'inverso della sua massa. Per effetto di questa ponderazione, la misura del chi quadrato tende a rivalutare il contributo delle modalità-variabili con frequenza bassa e svalutare quello di modalità variabili con frequenze molto alte. Dopo aver calcolato le distanze, il passo successivo dell'analisi consiste nella costruzione delle dimensioni in grado di riprodurre la variabilità tra le modalità-variabili. All'interno di questa analisi si ricerca un'area dove l'associazione tra righe e colonne della matrice sia quella che tenderà a creare il meno possibile il

sistema di distanze originarie tra i profili. Per questo motivo l'origine degli assi viene traslata nel baricentro, che rappresenta senza il profilo medio rispetto al quale è possibile misurare la dispersione di riga e colonna. Dal baricentro si limita il sottospazio entro cui far passare la retta che andrà a rappresentare la prima dimensione e poi si verrà a creare un nuovo sottospazio ortogonale al primo asse avente come centro il baricentro e così procedendo per ottenere tutte le altre dimensioni. Dopo aver definito tutti gli assi, a ogni fattore viene associato un autovalore che permette di quantificare la percentuale di inerzia riprodotta. L'ACM è una tecnica che permette di individuare anche quali sono le variabili che debbano avere un ruolo attivo nella formazione dei fattori e quali invece devono essere messe in supplementari o in illustrative, in modo da rendere più semplice l'interpretazione dei fattori prodotti. La fase più importante dell'analisi riguarda il numero di fattori da interpretare. Il numero massimo di fattori estraibile è uguale al numero di modalità-variabili meno il numero delle variabili, andrebbero però considerati solo i fattori che riproducono una parte significativa dell'inerzia (variabilità). Per quantificare la percentuale di quest'ultima riprodotta si può suddividere il singolo autovalore per la sommatoria degli autovalori e moltiplicare il risultato per cento. L'interpretazione dei fattori rappresenta l'ultima fase dell'ACM e riguarda la valutazione di diversi parametri che aiutano nell'attribuzione di un significato alle dimensioni:

- Inerzia: è un risultato globale che però non tende a spiegare al meglio il significato delle modalità-variabili da sintetizzare;
- Massa: si tratta del peso relativo di ciascuna modalità-variabile attiva ed è data dal rapporto tra la frequenza della singola modalità-variabile e il numero totale di modalità-variabili attive;
- Contributo assoluto: rappresenta la parte di dispersione del fattore dovuta alla modalità-variabile a cui si riferisce. Inoltre, i punti che rappresentano i contributi assoluti più alti su un asse fattoriale sono quelli che maggiormente lo caratterizzano;
- Contributo relativo o coseno quadrato: consente di valutare il contributo che un certo fattore fornisce alla riproduzione della dispersione di ogni modalità-variabile attiva. Se questo contributo si rileva basso la variabile non è ben rappresentata sul fattore. Varia tra 0 e 1 e moltiplicandolo per 100 si ottiene la percentuale di dispersione prodotta dal fattore;

- Coordinate fattoriali: possono avere segno positivo e negativo e stabiliscono la posizione delle modalità variabili e dei casi sugli assi. Le modalità variabili che presentano le coordinate più alte sono quelle che contribuiscono di più alla formazione dell'asse;
- Misure di discriminazione: rappresentano un misto tra contributi assoluti e contributi relativi. Queste quantificano la dispersione delle variabili associata ad ogni dimensione. Il valore massimo è 1 ma può essere maggiore di 1 se vi sono dati mancanti (Aragona, 2013, pp. 15-17).

Nel presente lavoro le macro-dimensioni operativizzate (lavoro, potere, catessi) sono di natura categoriale e/o ordinale ricodificata: l'ACM risulta pertanto la scelta metodologica pertinente. L'impiego della distanza  $\chi^2$  evidenzia gli scarti dall'indipendenza tra modalità, elemento centrale per studiare regimi organizzativi (parità/disparità, preferenze di genere) e vissuti (motivazione, realizzazione, emozioni). Le coordinate fattoriali ottenute costituiscono una base ortogonale compatta, idonea a supportare anche fasi successive di analisi, come la tipizzazione tramite clustering.

*Selezione delle dimensioni:* la scelta del numero di dimensioni interpretabili si fonda sul profilo degli autovalori (criterio del 'gomito') e sulle quote di inerzia: si privilegiano le prime componenti che condensano la maggior parte della struttura informativa e risultano interpretativamente stabili.

*Attribuzione semantica agli assi:* l'interpretazione si basa sui contributi (CTR) a livello di dominio e di variabile: essi indicano se una dimensione è soprattutto riconducibile, ad esempio, al rapporto con il lavoro, ai regimi di potere, o al versante catetico.

*Lettura dei poli:* i poli degli assi sono descritti a partire dalle modalità con coordinate estreme (lontane dall'origine), congiuntamente ai loro  $\cos^2$  e ai CTR: le coordinate raccontano "dove" si collocano le categorie, i CTR "perché" quell'asse esiste.

*Prudenza interpretativa:* modalità con coordinate prossime all'origine o con  $\cos^2$  bassi forniscono un contributo limitato all'asse e non vanno enfatizzate, anche in presenza di frequenze assolute elevate nel campione.

L'ACM produce coordinate fattoriali per modalità e individui, autovalori/inerzie e indicatori di qualità ( $\cos^2$ ) e contributo (CTR). Questi output alimentano lo step successivo di tipizzazione: i punteggi fattoriali, essendo ortogonali e standardizzati, sono una base ideale per procedure di clustering che mirano a individuare profili ricorrenti nello spazio latente.

Nell'impianto in oggetto, l'ACM è alimentata da tre blocchi riassuntivi, di seguito illustrati (composti da indici tipologici costruiti *ex ante* a partire dalla letteratura e dalla codifica teorica delle domande e variabili categoriali). Ogni blocco raccoglie variabili categoriche che permettono di operativizzare una dimensione distinta dell'esperienza organizzativa.

### **Lavoro — rapporto lavorativo e identitario con l'organizzazione**

- **Scala Motivazione** (*alta/sufficiente/poco/per niente*): intensità della spinta intrinseca.
- **Indice di Realizzazione** (*attuata; in atto; disattesa; disattesa e disillusa; in atto ma disillusa*): valutazione tipologica del (mancato) raggiungimento degli obiettivi.
- **Indice di Appartenenza Istituzionale** (*totalizzante/istituzionalizzata; simbolica-professionale; situata-contestuale; contingente-fragile; funzionale*): forma di identificazione con la Polizia di Stato.
- **Definizione Lavorativa** (*“poliziotto/a”; “ufficiale/agente di PS-PG”; qualifica+amministrazione; “lavoratore/lavoratrice di polizia”; “dipendente dell'amministrazione”...*): auto-rappresentazione professionale.
- **Prima Missione in Polizia** (*servire le istituzioni; garantire ordine e sicurezza; fare rispettare la legge; essere utile; combattere la criminalità*): telos dichiarato dell'ingresso.
- **Desiderio materie da approfondire** (*giuridiche; amministrative; tecniche di polizia; scienze umane/sociali; pratica operativa/di ufficio*):

orientamento                      formativo                      e                      professionalizzante.

**Potere — regimi organizzativi (tempi, preferenze, asimmetrie)**

- **Indice di Differenziazione Disparità di Tempo** (parità totale; disparità vantaggio maschile; disparità vantaggio femminile; disparità totale): stato percepito dei carichi/tempi di lavoro.
- **Indice di Problematizzazione Tempo sulla Carriera** (parità/disparità × problematizzata/non problematizzata): consapevolezza critica delle conseguenze sui percorsi.
- **Indice di Preferenza di Genere al Servizio** (nessuna; preferenza interna femm./masch.; preferenza operativa femm./masch.; totalmente femm./masch.): schemi allocativi auspicati/percepiti.
- **Indice di Percezione Differenza al Servizio** (non percepita e non auspicabile; non percepita ma auspicabile; percepita e auspicabile; percepita ma non auspicabile): cornice normativa e fattuale della “differenza”.
- **Indice di Problematizzazione del Servizio Esterno Femminile** (prassi auspicabile; non auspicabile; problematizzata; non problematizzata): giudizio sulla presenza femminile in esterno.
- **Motivazione d’Accesso** (passione/sogno; professione utile; posto sicuro; potere; ingresso casuale; indicazioni familiari/parenti): frame d’ingresso che spesso si correla con le visioni del potere.

**Catessi — climi emotivi/relazionali e posizionamenti valoriali**

- **Emozioni percepite al rientro** (*soddisfatto/a; orgoglioso/a; stressato/a; demotivato/a; non lo so*): emozioni (positive/negative) legate allo svolgimento dei servizi.

- **Percezione dei pesi al rientro** (*clima relazionale; cattiva gestione; mancanza mezzi; stress/pericolo; non sentirsi preparati; dover giustificare*): origine del carico psicologico.
- **Indice di Endogamia Relazionale** (*bassa; medio-bassa; medio-alta; alta*): intensità di rapporti “interni” alla Polizia nella vita privata.
- **Livello di Conciliazione turni–cura figli** (*molto/abbastanza/poco/per niente difficile; NR*): frizione lavoro-famiglia.
- **Indice di Posizionamento sui Diritti** (*progressista; mediamente progressista; mediamente conservatore; conservatore*): dimensione valoriale rispetto ai diritti relativi alla differenza di genere (maternità, paternità, scelta di vestiario femminile).

Tutte le variabili sopra elencate sono state tipizzate e ricodificate prima dell’analisi, così da ottenere modalità mutuamente esclusive e teoricamente leggibili. Nel primo passaggio si è stimata un’ACM in cui solo gli indici concettuali – raggruppati nei tre domini Lavoro, Potere e Catessi – sono trattati come variabili attive, mentre tutte le socioanagrafiche (età, genere, anni di servizio, qualifica, titolo di studio, stato civile, figli, convivenze, area di servizio, ecc.) sono trattate come illustrative, mantenute cioè fuori dal modello (non influiscono sulla costruzione degli assi). In questo modo gli assi fattoriali riflettono esclusivamente le strutture latenti degli indici tipologici senza pesi dovuti alla composizione socio-demografica del campione.

### **Preparazione dei dati**

I blocchi di Lavoro, Potere e Catessi, che comprendono i diversi indici tipologici costruiti e spiegati, sono stati ricodificati in modalità mutuamente esclusive (tipi) e combinati nella tabella disgiuntiva completa, con una colonna per modalità (1 = l’individuo possiede la modalità; 0 altrimenti). Le categorie tecniche (es. *NR/NA*) sono trattate in modo conservativo: incluse nella stima per non alterare le frequenze ma escluse dall’interpretazione sostantiva.

### **Tecnica utilizzata**

Si lavora sui profili di riga/colonna e sugli scarti dall'indipendenza pesati in distanza  $\chi^2$  (normalizzazione di Greenacre). La matrice standardizzata è poi sottoposta a SVD (Singular Value Decomposition). Gli autovalori forniscono le inerzie per dimensione (quota della “varianza  $\chi^2$ ” spiegata), mentre gli autovettori generano le coordinate di modalità e individui nello spazio fattoriale (assi ortogonali).

### **Criteri di lettura**

Per ogni dimensione si considerano:

- i CTR (contributi) a livello di dominio e di variabile, che indicano “chi costruisce l’asse”;
- i  $\cos^2$  (*squared cosines*), che misurano la qualità di rappresentazione di ciascun punto sull’asse (quanto della sua variabilità è proiettata su quella dimensione);
- le coordinate delle modalità (poli) per interpretare le opposizioni semantiche. Il segno degli assi (+/-) rileva le opposizioni e le distanze.

### **Scelta delle dimensioni interpretabili**

Il profilo degli autovalori mostra un “gomito” sulle prime due componenti: in questo caso Dim.1 spiega circa 29,6% dell’inerzia e Dim.2 circa 21,1% (cum.  $\approx 50,6\%$  sulle prime due), garantendo compattezza e stabilità interpretativa. Le dimensioni successive apporterebbero informazione più frammentata, per questo l’interpretazione sostantiva si concentra sul piano Dim.1–Dim.2:

**Eigenvalues / inerzia per dimensione (prime 5):**

→ Dim.1 = 0,1609 → 29,55%

→ Dim.2 = 0,1148 → 21,08%

→ Dim.3 = 0,1000 → 18,36%

→ Dim.4 = 0,0847 → 15,56%

→ Dim.5 = 0,0841 → 15,44%

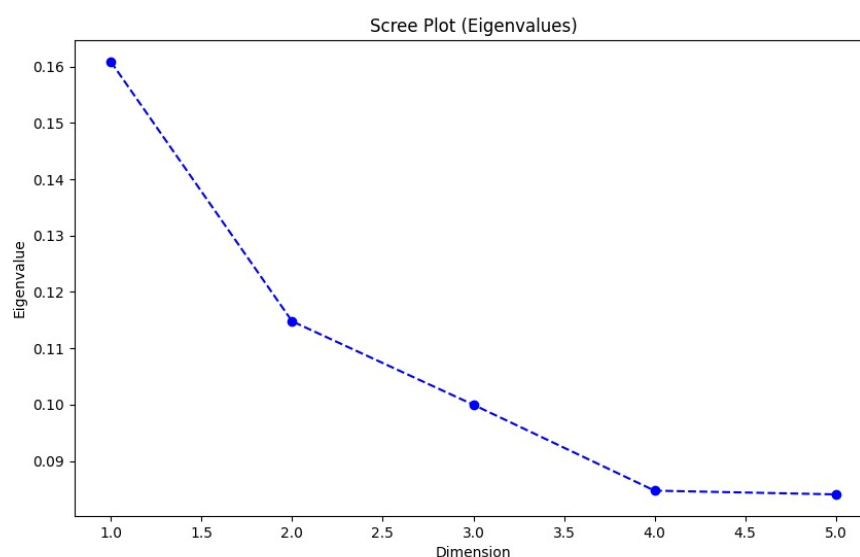


Figura 7 - Scree Plot

### Cosa misurano gli assi

Dai contributi per dominio risulta che Dim.1 è dominata dall'asse Lavoro (CTR Lavoro  $\approx$  52,7%, Catessi  $\approx$  24,2%, Potere  $\approx$  22,6%): oppone disaffezione/funzionalità a disillusione a coinvolgimento/realizzazione/identificazione. Dim.2 è dominata dal Potere (CTR Potere  $\approx$  71,3%, Lavoro  $\approx$  18,0%, Catessi  $\approx$  9,8%): oppone regimi di disparità/preferenze maschili a regimi di parità/assenza di preferenze (o preferenze femminili). Questa lettura è coerente con la teoria e con le modalità a coordinate estreme sui due poli. La triade lavoro-potere-catessi introdotta sistematicamente in Connell (1987) e ripresa nei lavori successivi è evidentemente disegnata dagli assi fattoriali che riflettono questa architettura teorica: Dim.1 sintetizza le dimensioni del lavoro, Dim.2 le dimensioni del potere e la dimensione della catessi vi agisce come fattore trasversale (dal momento che

CTR della catessi non sono nulli su entrambi gli assi), esattamente in linea con la letteratura. Pertanto, si può dire che la costruzione metodologica dell'impianto empirico è fortemente confermata dai risultati dell'analisi multifattoriale.

### **Contributi per indice (CTR %)**

*L=lavoro*

*P=Potere*

*C=Catessi*

#### **- Dim.1**

1. Indice di Realizzazione [L] — 19,57%
2. Scala Motivazione [L] — 17,98%
3. Emozioni Percepita al Rientro [C] — 15,16%
4. Indice di Appartenenza Istituzionale [L] — 11,08%
5. Indice di Percezione Differenza Servizio [P] — 4,69%
6. Indice di Differenziazione Disparità di Tempo [P] — 4,14%
7. Indice di Problematizzazione Tempo Sulla Carriera [P] — 4,06%
8. Percezione Peso al Rientro [C] — 3,87%
9. Indice Preferenza di Genere al Servizio [P] — 3,63%
10. Definizione Lavorativa [L] — 3,27%
11. Prima Missione in Polizia [L] — 2,62%
12. Livello Conciliazione Turni e Cura dei Figli [C] — 2,06%
13. Indice di Posizionamento Diritti [C] — 1,01%

14. Desiderio Materie da Approfondire [L] — 0,72%

15. Motivazione d'Accesso [P] — 0,61%

- **Dim.2**

1. Indice di Differenziazione Disparità di Tempo [P] — 23,75%

2. Indice di Problematizzazione Tempo Sulla Carriera [P] — 23,71%

3. Indice Preferenza di Genere al Servizio [P] — 8,85%

4. Indice di Percezione Differenza Servizio [P] — 6,31%

5. Indice di Problematizzazione al Servizio Esterno Femminile [P] — 6,13%

6. Scala Motivazione [L] — 6,11%

7. Indice di Appartenenza Istituzionale [L] — 4,87%

8. Indice di Posizionamento Diritti [C] — 3,88%

9. Motivazione d'Accesso [P] — 2,54%

10. Indice di Realizzazione [L] — 2,52%

11. Percezione Peso al Rientro [C] — 2,05%

12. Definizione Lavorativa [L] — 1,36%

13. Desiderio Materie da Approfondire [L] — 1,09%

14. Livello Conciliazione Turni e Cura dei Figli [C] — 1,07%

15. Prima Missione Polizia [L] — 0,79%

**Coordinate principali sulle dimensioni**

### **Polo positivo (+) Dim.1**

- Scala Motivazione — per niente (+1.8802) / poco (+1.3969)
- Indice di Appartenenza Istituzionale — appartenenza funzionale  
(+1.6901) / contingente fragile (+1.1385)
- Indice di Realizzazione — realizzazione disattesa e disillusa (+1.5744) /  
in atto ma disillusa (+0.5901)
- Definizione Lavorativa — dipendente dell'Amministrazione (+0.8375);  
lavoratore/lavoratrice di polizia (+0.7496)

Lettura: bassa spinta motivazionale, identità più strumentale/funzionale all'organizzazione, vissuti di disillusione.

### **Polo negativo (-) Dim.1**

- Scala Motivazione — alta (-0.6757)
- Indice di Realizzazione — realizzazione attuata (-0.6615)
- Indice di Appartenenza Istituzionale — appartenenza totalizzante  
istituzionalizzata (-0.5808) e simbolica professionale (-0.2966)
- Desiderio materie — più giuridiche (-0.2195)

Lettura: motivazione alta, risultati raggiunti, forte identificazione con l'istituzione (non solo funzionale ma simbolico-professionale).

La Dimensione 2 ordina i regimi di potere relativi al genere nell'organizzazione: dal polo che combina disparità di tempo e preferenze maschili (con differenza esplicitamente percepita) al polo della parità/preferenza femminile. I contributi confermano la natura dell'asse: Disparità di tempo ( $\approx 23,8\%$ ),

Problematizzazione tempo-carriera ( $\approx 23,7\%$ ), Preferenze di genere ( $\approx 8,9\%$ ) e Percezione differenze ( $\approx 6,3\%$ ) sono le variabili che più lo costruiscono.

### **Polo positivo (+) Dim.2**

- Disparità di tempo: disparità totale (+0.8223); disparità tempo non problematizzata (+0.7148); disparità tempo problematizzata (+0.6104).
- Preferenze di genere al servizio: preferenza maschile interna (+0.7297); preferenza totalmente maschile (+0.7187); preferenza operativa maschile (+0.7085).
- Differenze percepite: differenza percepita e auspicabile (+0.8333); differenza percepita ma non auspicabile (+0.3848).  
(Co-varia con un profilo valoriale più conservatore sui diritti: +1.6157.)

Lettura: lato in cui le asimmetrie (soprattutto di tempo) sono presenti (spesso anche riconosciute) e la cultura organizzativa esprime preferenze maschili nelle assegnazioni.

### **Polo negativo (-) Dim.2**

- Disparità di tempo: parità totale (-0.7364); parità tempo non problematizzata (-0.7329); parità tempo problematizzata (-0.6650).
- Preferenze di genere al servizio: preferenza totalmente femminile (-0.8730).
- Motivazione d'accesso: "più potere" (-0.6685) - co-varia con un profilo più progressista sui diritti: -0.1940.

Lettura: lato in cui prevale percezione di parità (dei tempi e delle assegnazioni) o addirittura preferenza femminile, con orientamento più progressista.

## Piano Fattoriale

Primo quadrante — quadrante del piano in alto a destra (Dim.1 +, Dim.2 +)

*Disaffezione + disparità/preferenze maschili*

- Lavoro: motivazione bassa (*per niente/poco/sufficientemente*), realizzazione disattesa/disillusa, appartenenza funzionale/contingente, definizione “dipendente / lavoratore di polizia”.
- Potere: disparità di tempo (riconosciuta e spesso non problematizzata), preferenze maschili (interne/operative/totali), differenza percepita (anche “auspicabile”).
- Catessi: segnali freddi (*demotivato/a, stressato/a, non lo so*), talvolta orientamento conservatore sui diritti.

Secondo quadrante — in basso a destra (Dim.1 +, Dim.2 –)

*Disaffezione + parità/preferenza femminile*

- Lavoro: come sopra (motivazione bassa, realizzazione disattesa, appartenenza funzionale).
- Potere: parità (parità totale, parità tempo non/problem.), preferenza totalmente femminile, definizione “lavoratore/lavoratrice di polizia”.
- Catessi: elementi freddi/ibridi (*clima relazionale come peso*), orientamento più progressista sui diritti.

Terzo quadrante — in basso a sinistra (Dim.1 –, Dim.2 –)

*Coinvolgimento/identificazione + parità*

- Lavoro: motivazione alta, realizzazione attuata, appartenenza totalizzante/simbolica.
- Potere: parità totale, parità tempo (spesso non problematizzata), preferenza totalmente femminile.
- Catessi: prevalenza di stati caldi (*soddisfatto/a*), percezione di conciliazione non difficile, orientamento progressista.

Quarto quadrante — in alto a sinistra (Dim.1 –, Dim.2 +)

*Coinvolgimento/identificazione + disparità/preferenze maschili*

- Lavoro: motivazione alta, realizzazione attuata, appartenenza totalizzante (identificazione forte).
- Potere: disparità di tempo (anche problematizzata), preferenze maschili (interne/operative/totali), differenza percepita; spesso conservatore sui diritti.
- Catessi: mix tendenzialmente caldo (*orgoglioso/a*) ma in un contesto di regimi asimmetrici sui generi.

#### **Lettura:**

**da sinistra a destra** = “come si sta nel lavoro” (da coinvolgimento → disaffezione); **dal basso all’alto** = “regime di potere” (da parità/preferenze femminili in basso → disparità/preferenze maschili in alto).

Dopo aver stimato l’ACM con variabili attive composte dagli indici di *lavoro*, *potere* e *catessi* e socioanagrafiche come variabili illustrative, il passaggio successivo consiste nell’individuare tipologie di rispondenti che presentano configurazioni ricorrenti sui due assi principali. A tal fine si applica un clustering ai punteggi fattoriali degli individui.

- Sono stati utilizzati i punteggi fattoriali (*row principal coordinates*) degli individui sull'ACM;
- L'input primario è il piano Dim.1–Dim.2, che concentra circa il 50,6% dell'inerzia utile (Dim.1  $\approx$  29,6%; Dim.2  $\approx$  21,1%);
- Come controllo di robustezza (non essenziale per l'interpretazione), si può verificare che includere Dim.3–Dim.4 non altera sostanzialmente la tipizzazione principale ma aggiunge solo dettaglio locale.

Nel caso dell'ACM, i punteggi fattoriali degli individui (*row principal coordinates*) si ottengono dalla SVD degli scarti standardizzati, pertanto, gli assi risultano ortogonali e i punteggi sono scalati dai corrispondenti autovalori (*singular values*). In tale spazio, la distanza euclidea tra due individui replica, a fattore di scala, la distanza  $\chi^2$  tra i loro profili (proprietà metrica dell'ACM; cfr. Greenacre). È dunque coerente applicare algoritmi di partizionamento euclideo. La clusterizzazione è stata stimata con l'algoritmo *k-means* (MacQueen; implementazione Hartigan–Wong), che minimizza la devianza intraclassa (*within-cluster sum of squares*):

$$\min_{\{C1, \dots, Ck\}} \sum_{c=1..k} \sum_{i \in Cc} \|x_i - \mu_c\|^2$$

dove  $x_i$  sono i punteggi fattoriali e  $\mu_c$  il centroide del cluster  $c$ . Per la stabilità della soluzione si sono utilizzati molteplici avvii casuali, selezionando l'assetto con devianza totale minima.

Sono state considerate soluzioni con  $k=2, \dots, 6$ . La scelta di  $k=4$  deriva da un compromesso fra:

- Criterio del gomito sulla devianza residua (diminuzioni via via minori oltre  $k=4$ );
- Stabilità (soluzioni simili a parità di *random-starts*);
- Interpretabilità sostantiva sul piano ACM (quattro configurazioni chiaramente leggibili rispetto a lavoro e potere).

## CLUSTER

### C0 – (Dim.1+, Dim.2+)

Demotivati (68%), realizzazione disattesa/disillusa (45% + disattesa 32%), appartenenza fragile/contestuale ( $\approx 74\%$ ), disparità di tempo (44,6% “disparità totale”, 46,4% “disparità tempo problematizzata”), preferenze maschili (operativa 24,5%, totalmente 13,7%). Catessi fredda (stress/demotivazione). → disaffezione + disparità.

### C1 – (Dim.1–, Dim.2–)

Motivazione alta (71%), realizzazione attuata (86%), appartenenza simbolica/totalizzante ( $\approx 75\%$  sommando le due), parità dei tempi (parità totale 49,7% e parità tempo non problem. 48,3%), nessuna preferenza (83%), catessi calda (soddisfatto 58%, orgoglioso 31%). Conferma l’asse: coinvolgimento + parità.

### C2 –(Dim.2+)

Fortissima problematizzazione dei tempi (73,3% “disparità tempo problematizzata”), disparità totale 71,1%; valori progressisti sui diritti (64,8%). Motivazione medio-alta (abbastanza 57,8%, molto 32,3%) ma con quote di demotivazione (33%). È in alto sull’asse del potere; su Dim.1 sta vicino all’origine (profilo di lavoro intermedio).

### C3 – (Dim.2–)

Parità tempi (parità totale 50,6%; parità tempo non problem. 49,2%), nessuna preferenza 63,2%. Sul lavoro è ambivalente: realizzazione attuata 36% ma anche disattesa 40,8%; abbastanza motivati (52%) con demotivati 33,9% e soddisfatti 35,6%. → parità, ma coinvolgimento non pieno.

In termini fattoriali, i cluster sintetizzano così combinazioni stabili dei due assi:

- C0  $\approx$  (Lavoro–, Potere+)

- **C1**  $\approx$  (Lavoro+, Potere-)
- **C2**  $\approx$  (Potere+, Lavoro ~)
- **C3**  $\approx$  (Lavoro ~, Potere-)

dove “+” indica il polo alto di quell’asse (coinvolgimento su Dim.1; disparità su Dim.2), “-” il polo opposto, “~” una posizione intermedia/ambivalente.

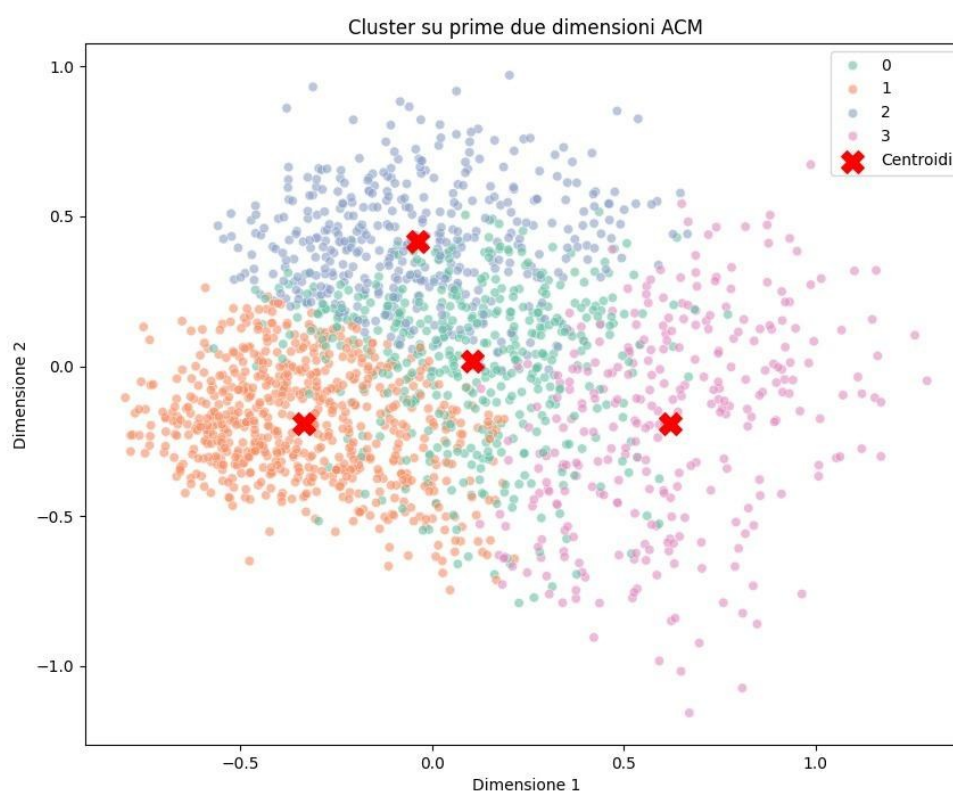


Figura 8 - Grafico cluster

I centroidi dei cluster si collocano in regioni distinte del piano Dim.1–Dim.2, rafforzando l’idea che le due fratture principali del campo organizzano i profili individuali.

In questo caso, poiché le variabili socioanagrafiche non sono attive nell’ACM, i cluster non sono “spiegati” da età/genere/qualifica ecc.; riflettono invece pattern negli indici (*lavoro, potere, catessi*) che hanno contribuito a costruire il piano fattoriale.

Conclusa l'ACM con sole variabili attive (indici di *lavoro*, *potere*, *catessi*) e stimata la tipizzazione tramite *clustering* sui punteggi fattoriali, si è reso necessario collocare le informazioni socioanagrafiche rispetto allo spazio latente così ottenuto, per rispondere alla domanda: “chi occupa quali regioni del piano?”. Per evitare endogeneità, ovvero che le socioanagrafiche costruissero gli assi che intendiamo spiegare, queste ultime sono state trattate come illustrative e analizzate post-hoc con due passaggi complementari:

1. Proiezione supplementare (*barycentric projection*) delle modalità socioanagrafiche sul piano ACM. Ogni modalità (es. *donna*, *18–35*, *Agenti/Assistenti*, *servizio amministrativo*, ecc.) viene proiettata a posteriori nello spazio fattoriale senza ricalcolare l'ACM: la sua coordinata è il baricentro dei punteggi degli individui che la possiedono, pesato dai profili  $\chi^2$ . In termini sostantivi, la modalità cade “dove cadono i suoi portatori medi”. Per ciascuna si valutano:
  - le coordinate su Dim.1–Dim.2 (posizione relativa ai poli),
  - i  $\cos^2$  (qualità di rappresentazione sul piano), così da evitare sovrainterpretazioni di punti mal rappresentati.
2. Per la profilazione statistica dei cluster con le socioanagrafiche, si costruiscono tabelle categoria  $\times$  cluster, e si applicano:
  - $\chi^2$  d'indipendenza e Cramér's V (forza complessiva dell'associazione, non solo significatività);
  - v-test per sovra/sottorappresentazione:
 
$$v = (p_c - p) / \sqrt{p(1-p) / n_c}$$
 Soglia:  $|v| > 1.96 \Rightarrow p < .05$
  - Theil's U (potere informativo):
 
$$U(\text{Cluster} \mid \text{Variabile}) = [H(\text{Cluster}) - H(\text{Cluster} \mid \text{Variabile})] / H(\text{Cluster})$$
 con  $H(Y) = - \sum_y p(y) \log_2 p(y)$
  - Controllo FDR (Benjamini–Hochberg) sui p-value dei v-test: ordina i p, trova k max con  $p_{(k)} \leq (k/m) \cdot \alpha$ , marca come significativi i primi k.

Questa strategia garantisce due proprietà cruciali:

- gli assi restano “indici-driven” (ACM non alterata), quindi interpretabili in coerenza con la teoria di riferimento (Lavoro, Potere, Catessi);
- le socioanagrafiche profilano i tipi e le regioni del piano senza determinarle, evitando di sovrapporre spiegazione e descrizione.

## Risultati

- *Genere*: Associazione significativa con effetto medio (Cramér's  $V \sim 0,25$ ):  
C0 è sovra-rappresentato da donne; C1 da uomini . In proiezione, *donna* cade lievemente sul lato Dim.1+ e *uomo* su Dim.1-, mentre su Dim.2 entrambi hanno coordinate piccole (la costruzione dell'asse del potere resta dovuta agli indici di potere che intersecano già semanticamente le differenziazioni di genere).
- *Tipo di servizio*: Associazione significativa ma debole ( $V \sim 0,09$ ):  
C1: esterno/indagine sovra-rappresentato; C0: amministrativo-logistico sovra-rappresentato; C3: sanitario sovra-rappresentato. C2 distribuito in modo simile al totale.
- *Partner in Polizia*: “Sì” sovra-rappresentato in C0 (cluster in cui sono sovrarappresentate le donne); “No” più frequente in C1 (dove sono sovrarappresentati gli uomini)/C3 (v-test > 1,96).
- *Qualifica / Anzianità / Età*: Pattern coerenti con i tipi: C2 concentra funzionari/senior; C1 giovani con 0–5 anni; C3 Agenti/Assistenti e specialità. Effetti deboli ( $V$ ) ma con categorie fortemente caratterizzanti (v-test alti).
- *Titoli di studio*: Lauree avanzate/percorsi post-laurea più presenti in C2; diplomi/qualifiche scolastiche più frequenti in C3 (coerente con la gerarchia funzionale).

- *Carica sindacale*: Nessuna evidenza robusta di differenziazione tra cluster ( $\chi^2$  n.s.; V trascurabile).

Tra le variabili socioanagrafiche considerate, quella di genere risulta l'unica a presentare un'associazione sostantivamente rilevante con l'appartenenza ai cluster: il test  $\chi^2$  è significativo ( $p < .001$ ) e la forza dell'effetto è almeno media (V di Cramér  $\approx 0,25$ ). Le altre variabili, pur mostrando talora significatività statistica ai test globali (complice la numerosità campionaria), presentano effetti deboli (V  $\approx 0,07-0,10$ ) e non spiegano la struttura della tipizzazione. Le altre socioanagrafiche, pur talvolta significative a  $p < .01$ , hanno V basso e vanno trattate come strumenti di profilazione, non come fattori esplicativi della struttura emersa dagli indici (lavoro/potere/catessi)<sup>36</sup>. Ne consegue che la stratificazione per genere è il principio discriminante realmente incisivo nel modo in cui gli indici di lavoro e potere si combinano nello spazio fattoriale, mentre la catessi agisce come fattore trasversale che modula motivazioni, appartenenze ed emozioni. Questa evidenza è coerente con la teoria dell'ordine di genere, in cui, come già accennato, *potere e lavoro* costituiscono gli assi portanti dell'organizzazione e la *catessi* fornisce l'infrastruttura affettivo-valoriale che li attraversa e li rende socialmente efficaci. In breve, i risultati empirici confermano l'esistenza di un regime di genere interno che struttura le posizioni attraverso l'intersecazione di lavoro e potere con la catessi, che a sua volta funziona da collante simbolico-emotivo.

---

<sup>36</sup> Si è distinto p-value ( $\chi^2$ ) da dimensione dell'effetto (Cramér's V), adottando un criterio stringente (controllo FDR a  $\alpha = .01$  e soglia di  $V \geq 0,20$ ) e solo Genere supera entrambe le soglie, giustificando l'affermazione secondo cui è l'unica variabile a mostrare un'associazione robusta con i cluster;

| Cluster   | Collocazione fattoriale                                 | Categorie / modi prevalenti                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Profilo interpretativo                                                                                                                                  | Etichetta                        |
|-----------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Cluster 0 | Dim.1 Lavoro: MEDIO –<br>Dim.2 Potere: FORTE            | Motivazione al servizio bassa; realizzazione disattesa/disillusa. Percezione disparità di tempo ( $\approx 45\%$ totale, $\approx 46\%$ problematizzata); preferenze maschili ai servizi; differenza percepita. Più donne; amministrativo/logistico; partner in polizia: sì; anzianità 16–25.               | Area non operativa DISILLUSA; vede preferenze di genere al servizio pro-maschili e asimmetrie di tempo, spesso non rielaborate in chiave trasformativa. | <i>Non operative disilluse</i>   |
| Cluster 1 | Dim.1 Lavoro: FORTE +<br>Dim.2 Potere: DEBOLE           | Motivazione al servizio alta; realizzazione attuata; appartenenza simbolico/totalizzante. Percezione di parità tempi ( $\approx 50\% + 48\%$ non problem.); nessuna preferenza di genere ( $\approx 83\%$ ). Più uomini; 18–35; 0–5 anni; servizio operativo/esterno.                                       | Giovani operativi INTEGRATI; non sperimentano direttamente disparità e dichiarano parità; preferenze di genere poco salienti.                           | <i>Nuovi operativi integrati</i> |
| Cluster 2 | Dim.1 Lavoro: INTERMEDIA<br>~Dim.2 Potere: FORTE        | Percezione disparità di tempo marcata e problematizzata; nessuna preferenza di genere prevalente; valori progressisti sui diritti. Più funzionari; 35+ anni di servizio; 55+; nord; laurea conseguita in servizio (utile alla carriera).                                                                    | Componente APICALE/SENIOR con lettura critica delle disuguaglianze di tempo; orientamento PROGRESSISTA; scarsa salienza delle preferenze.               | <i>Élite illuminata</i>          |
| Cluster 3 | Dim.1 Lavoro: INTERMEDIA<br>~<br>Dim.2 Potere: DEBOLE – | Ambivalenza (motivazione/realizzazione medie; quota di demotivazione). parità tempi ( $\approx 51\% + 49\%$ non problem.); nessuna preferenza di genere al servizio $\approx 63\%$ . Più agenti/assistenti; titolo studio più basso; uomini; no partner in polizia; specialità (reparti mobili, sanitario). | Operatori di GRADO PIÙ BASSO e in specialità; tono emotivo MEDIO e BASSA SALIENZA del tema di genere: indifferenti più che paritari “militanti”.        | <i>Operatori distaccati</i>      |

Tabella 5 - Cluster, collocazione fattoriale e profili

“+” indica il polo alto (Dim.1= coinvolgimento/realizzazione; Dim.2= disparità/preferenze maschili);

“–” indica il polo opposto (Dim.1: disaffezione; Dim.2: parità/assenza preferenze);

“~” indica una posizione intermedia/ambivalente.

L’etichetta FORTE/MEDIO/DEBOLE esprime quanto la dimensione pesa per il cluster (dominante/secondaria/vicina alla neutralità).

## Conclusioni

I risultati empirici di questa ultima fase di analisi quantitativa sembrano confermare pienamente la teoria di riferimento utilizzata per la costruzione dei dati e la lettura dell'analisi: la Dim.1, in questa restituzione, fornisce una rappresentazione dell'asse del *lavoro* mentre la Dim.2, l'asse del *potere*; due dei tre assi della teoria di Connell relativa ai regimi di genere, compongono il piano fattoriale. Il terzo asse, la *catessi*, si distribuisce trasversalmente su entrambi (rispetto ai contributi): modula climi emotivi, appartenenza e orientamenti valoriali; risulta più marcata lungo l'asse del lavoro e più bassa su quello del potere, verosimilmente perché gli indici che costruiscono la Dim.2 sono già semanticamente forti nella struttura rispetto alle differenze di genere (disparità di tempo, preferenze di genere al servizio, problematizzazione delle differenziazioni). In sintesi, l'analisi multifattoriale composta da ACM e *clustering* consente di rispondere agli interrogativi iniziali:

- Qual è il clima emotivo e relazionale interno alla Polizia di Stato e come esso interagisce con le dinamiche di genere?
- Come interagiscono lavoro, potere e catessi nel produrre un ordine di genere specifico all'interno della Polizia di Stato, e quale tipologia organizzativa emerge?

Con i risultati di questa fase, si può constatare l'esistenza di un ordine di genere che combina tre dimensioni intrecciate—lavoro, potere, catessi—che si manifesta in pratiche di assegnazione, economie del tempo e climi emotivo-identitari: l'ACM mostra come oltre metà dell'informazione utile viene concentrata nelle prime due dimensioni, la prima ordina il “come si sta nel lavoro” dal coinvolgimento alla disaffezione; la seconda ordina i “regimi di potere” dal versante in cui si osservano disparità e preferenze maschili a quello in cui si dichiara maggiore percezione di parità delle opportunità. La catessi, in base ai contributi illustrati, attraversa entrambi, modulando registri di appartenenza, motivazioni ed emozioni. Sul piano emergono quattro configurazioni ricorrenti che, lette a clustering ottimizzato, restituiscono una morfologia organizzativa coerente con i dati descrittivi del campione.

Nel quadrante del coinvolgimento con maggiore parità percepita dichiarata si colloca la tipologia dei “*nuovi operativi integrati*”: giovani, soprattutto uomini, inseriti in servizi esterni/indagine, con motivazione e realizzazione elevate, che

afferiscono ad una dimensione di appartenenza simbolico-istituzionale e bassa salienza delle preferenze di genere dal momento che sul versante “potere” si afferma una lettura di parità di tempi e assegnazioni senza alcuna preferenza di genere nei servizi: qui il clima relazionale è tendenzialmente caldo e la catessi sostiene la tenuta quotidiana. È la zona dell’organizzazione dove viene concentrata una fetta di vissuto che nella sua età anagrafica, dimostra, al di là del genere di appartenenza, di aver superato – almeno in termini percettivi – un desiderio di differenziazione all’interno dell’istituzione.

All’opposto, nel quadrante della disaffezione si addensa un’area non operativa, a prevalenza femminile e impiegata in servizi amministrativo-logistici, la quale combina maggiormente una motivazione bassa, più realizzazione disattesa/disillusa, un sentire d’appartenenza più fragile e, soprattutto, un’elevata percezione di asimmetrie della distribuzione quotidiana dei tempi per genere e, allo stesso tempo, preferenze dichiaratamente maschili nell’assegnazione di un servizio condiviso: *non operative disilluse*. Qui la catessi si raffredda, il clima emotivo si appesantisce e la lettura del potere registra dei regimi differenziali. Questa dimensione rappresenta una fascia meno giovane, di donne per la maggioranza, non impiegate in servizi esterni che si contrappone al quadrante già descritto. In linea con la letteratura fin qui esposta, questa elezione di individui rispecchia una divisione di genere chiara, rispetto alla quale le donne pur con percezioni più alte di disparità, si ritrovano ad essere collocate in servizio più burocratici e dichiarerebbero di preferire un collega uomo per esperire il servizio.

Una terza area è composta da un’*“élite illuminata”* composta da personale *senior* e in ruoli apicali, con buona motivazione. Viene proiettata sul piano del potere una critica esplicita alle disparità di tempo e agli effetti sulla carriera ma senza i tratti di disaffezione del quadrante opposto. Questa categoria appare come un punto alto di consapevolezza istituzionale, dove la catessi resta composta e il lessico dei diritti è più progressivo. Infine, gli *“operatori distaccati”*, spesso uomini nei gradi più bassi e reparti speciali, con un livello di istruzione più basso, mostrano coinvolgimento non pieno, appartenenza situata e bassa salienza del tema di genere: qui si percepisce relativamente più parità e il genere pesa meno nel discorso quotidiano. Questi due quadranti mostrano come un capitale culturale più alto, aumenta la sensibilità alla disparità e, pertanto, “non percepire differenza” non può sempre tradursi in una effettiva parità sostanziale negli ambienti organizzativi.

Come è stato già dimostrato, la variabile di genere risulta l'unica socioanagrafica che si associa con una forza media alla tipizzazione dei cluster: le donne cadono più spesso nelle regioni dove si dichiarano differenze e si problematizzano i tempi; gli uomini in quelle dove si dichiara maggiore parità e si conserva un tono motivazionale alto. Questa traiettoria appare coerente con l'assetto strutturale emerso nella prima descrizione del campione: segregazione orizzontale ancora marcata (donne più in amministrativo/tecnico/sanitario, uomini più in esterno/indagine), endogamia professionale femminile elevata, carichi di cura e organizzazione dei turni percepiti come più gravosi dalle donne. In breve, chi abita più spesso segmenti e routine dove il tempo è meno negoziabile e l'accesso a compiti "ad alta visibilità" è più filtrato, sviluppa una lettura più sensibile alle asimmetrie; chi presidia gli spazi operativi centrali dichiara più facilmente parità e indifferenza al genere del partner di lavoro.

In conclusione, riprendendo i concetti di flessibilità e conciliazione problematizzati da Gherardi e Poggio, si possono leggere i temi che creano degli snodi principali nei risultati di quest'ultima analisi quantitativa. Prendendo atto che queste due dimensioni afferiscono ad una macroarea più grande: il tempo, la sua gestione.

Il rapporto tra tempo e genere, secondo questi risultati, è un punto cruciale nella lettura della disparità vissuta negli ambienti di polizia. Due terzi del campione riconoscono qualche forma di disparità temporale: tra le donne prevale nettamente sia la percezione di una "disparità totale" di tempo tra uomini e donne sia la sua lettura come fattore che incide sulle carriere. Tra gli uomini prevale, invece, una percezione di "parità totale" che non crea incidenze sulla carriera, pertanto, non vi è problematizzazione. Alla luce della letteratura fin qui esposta, si può ben dedurre come questa forbice non è solo percettiva ma si innesta su norme di disponibilità che premiano chi può estendere ore, reperibilità e mobilità e su un diverso rendimento simbolico del medesimo tempo reso (è qui che ritorna il concetto di *flessibilità*). Si ottiene, in generale, un effetto cumulativo: micro-scatti ripetuti di disponibilità e di visibilità diventano macro-esiti di carriere più che di carriera e il risultato si evince anche nell'indice di realizzazione in cui gli uomini dichiarano più spesso realizzazione attuata mentre le donne più spesso realizzazione disattesa - pur esternalizzando un'appartenenza istituzionale più "totalizzante" rispetto ai colleghi. Questa combinazione lascia trapelare una

composizione tipica organizzativa dei contesti dove l'investimento identitario non si traduce sempre in riconoscimento istituzionale.

Complessivamente, il regime di genere che ne risulta pare arredare una struttura composta esattamente da tre strati che possono rispecchiare gli assi teoricamente adottati: pratiche e tempi differenziati che distribuiscono opportunità (sintetizzabili nell'asse del potere), motivazioni e appartenenze che sostengono o erodono l'impegno professionale e la realizzazione personale (sintetizzabili nell'asse del lavoro), vissuti emotivi, valori e posizionamenti che normalizzano o rifiutano le asimmetrie (sintetizzabile nella catessi). Nonostante i limiti statistici del lavoro di ricerca e un quadro descritto e non inferenziale, attraverso i risultati fin qui emersi, le coerenze risultano robuste: il genere che segmenta le traiettorie emerge soprattutto attraverso una lettura della tecnologia del tempo e la distribuzione delle assegnazioni operative; stili relazionali, livelli di motivazione e d'appartenenza appaiono coerenti con la letteratura internazionale e, i simbolismi culturali attraverso i codici dell'istituzione producono una narrazione di legittimazione che potrebbe contribuire a facilitare o frenare l'inclusione di genere. Quest'ultima fase quantitativa, letta insieme alle precedenti, rende evidente l'esistenza del "regime di genere" teorizzato da Connell, dove i tre assi —lavoro, potere, catessi— collaborano alla costruzione di una struttura genderizzata che se resa esplicita, monitorata e discussa, potrebbe aprire a varchi di riequilibrio senza sacrificare l'efficacia operativa dell'istituzione. Per poter esplorare più in profondità i risultati fin qui emersi, seguiranno le analisi qualitative già precedentemente introdotte in modo da fornire maggiori strumenti di lettura e la possibilità di concettualizzare la dimensione culturale entro cui si muove il regime fin qui emerso.

## IV.5 - Scenari - discussione dei risultati

Come si è precedentemente illustrato nel capitolo metodologico attraverso un'*insider positionality*, l'autore della ricerca proviene dall'interno dell'organizzazione di polizia e dispone, perciò, non solo di una conoscenza situata delle *routine* operative e delle norme formali ma anche dei codici informali che ne regolano la vita quotidiana, pertanto, gli scenari costruiti non derivano da una rassegna teorica né da casi tratti dalla letteratura ma hanno origine dall'esperienza professionale diretta: rappresentano episodi realmente accaduti o altamente verosimili, successivamente riadattati per finalità di ricerca e per garantire l'assoluta non riconoscibilità situazionale.

Si tratta di micro-situazioni che, in modo simile, ricorrono con sufficiente frequenza da poter essere considerate euristiche per comprendere le dinamiche di genere e di status nelle interazioni professionali. I seguenti scenari pur non derivando dalla teoria sono stati scelti perché risuonano con nodi consolidati nella letteratura internazionale, dunque, la relazione con la teoria è a posteriori: gli scenari nascono dal campo e solo in seguito vengono letti alla luce delle cornici interpretative pertinenti.

Sul piano procedurale, il percorso seguito è stato il seguente: pratica (esperienza sul campo) → costruzione delle vignette (riadattamento dei casi, depurazione di dettagli identificanti) → somministrazione (scala Likert 1–5 su giudizi personali e attribuzioni ai pari) → analisi esplorativa dei risultati percentuali e delle asimmetrie percettive → inquadramento teorico. Questa sequenza consente di mantenere la priorità del materiale situato, senza rinunciare alla messa in dialogo con il capitale conoscitivo.

Gli scenari, quanto alla validità e ai limiti, non aspirano alla rappresentatività statistica dei fenomeni, bensì alla loro valenza descrittiva: in tal senso, funzionano come situazioni plausibili che mettono in tensione norme formali e norme informali, rendendo visibili scarti tra opinione personale e percezione dei pari, aree di neutralità strategica e dispositivi di riproduzione simbolica. L'impianto interpretativo non ha finalità inferenziali attraverso i singoli comportamenti e posizionamenti, bensì intende portare alla luce dei meccanismi, certe pratiche minute rispetto al genere (scelte d'appellativo, attribuzioni di intenzioni, letture "benevole" di violazioni di ruolo) che potrebbero, nel tempo, incidere sulla legittimazione professionale e sulla distribuzione del

riconoscimento entro un'organizzazione gerarchica. L'analisi è in questo senso situata: assume la prospettiva dell'insider come risorsa cognitiva, ne dichiara i limiti e valorizza la risonanza con la letteratura per rafforzarne la validità.

Si procederà scenario per scenario con una restituzione narrativa, articolata e sociologicamente interpretata, facendo emergere:

- le asimmetrie tra percezione personale e percezione attribuita;
- le differenze di genere nelle opinioni;
- i *bias* impliciti e le rappresentazioni condivise o disallineate.

## **Scenario 1 – Rifiuto di lavorare con una collega donna**

### **Testo dello scenario**

Sei di turno al corpo di guardia, stai per iniziare la sera ma un tuo collega nonché amico col grado di assistente capo viene messo a sostituire uno del tuo turno come CP in autoradio con una tua collega assistente come autista. Non è abituato a lavorare con le donne e chiede all'ufficio del personale di essere spostato o di avere un collega uomo per quel turno visto che già sta coprendo un servizio non suo.

**Domande:** Quanto sei d'accordo con il collega che si è lamentato? Quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini? E una collega donna?

## Risultati

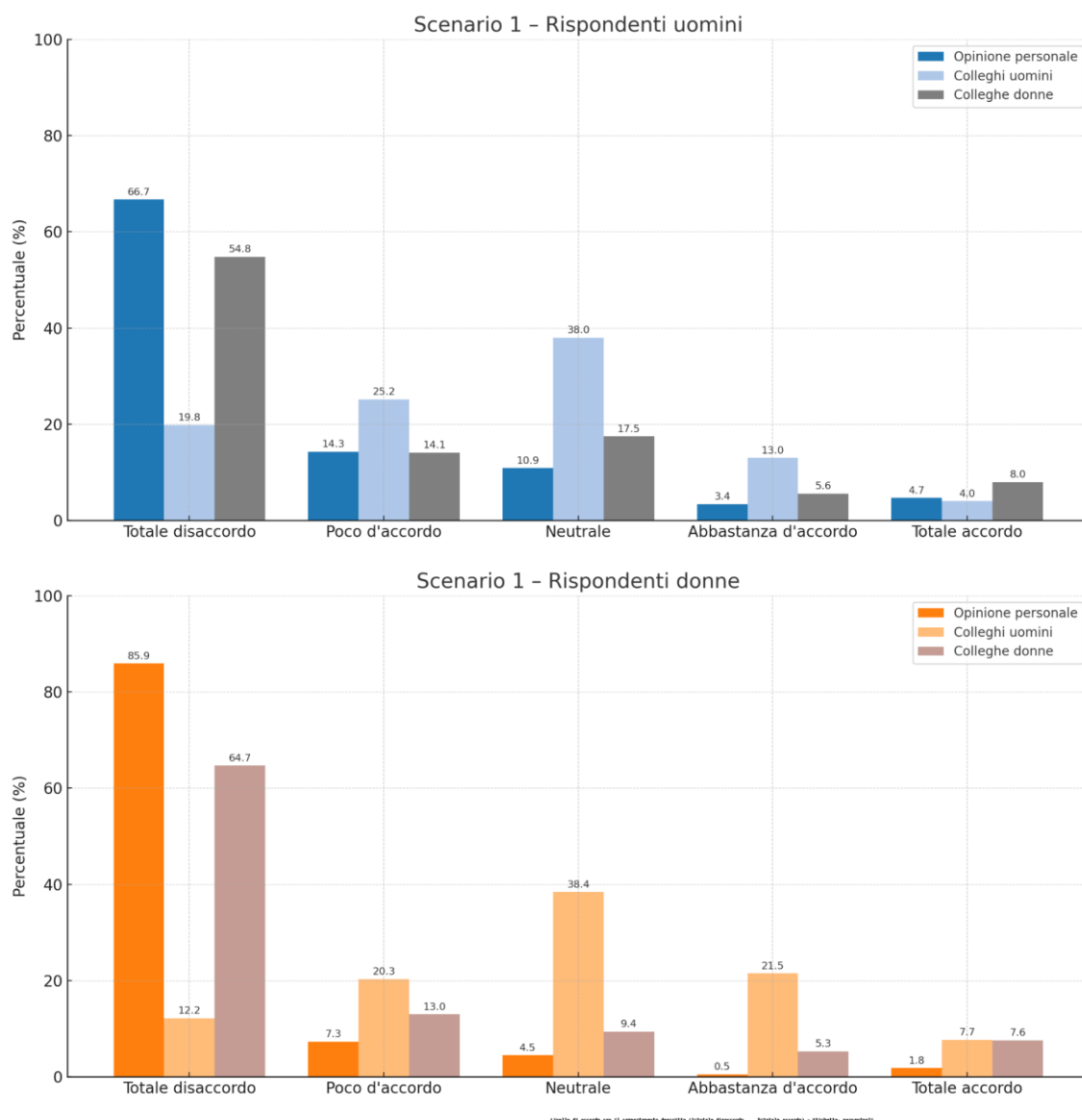


Figura 9 - Scenario 1

### Interpretazione

Questo primo scenario costituisce un caso emblematico di discriminazione esplicita basata sul genere in cui un collega rifiuterebbe di lavorare in coppia con una donna, appellandosi a un'abitudine personale che implicitamente legittima la segregazione operativa. L'analisi delle risposte ottenute consente non solo di mappare i livelli di accordo o disaccordo ma soprattutto di indagare i meccanismi

sociali e simbolici che sostengono, normalizzano o contrastano questo tipo di atteggiamento all'interno del contesto professionale.

Le risposte riguardanti la propria percezione personale mostrano una chiara polarizzazione di genere: le donne rispondenti si esprimono in modo pressoché unanime: l'85,9% dichiara "totale disaccordo" (1) con il comportamento del collega che si rifiuta di lavorare con una donna in esterno; seguono 7,3% su (2) "poco d'accordo", 4,5% su (3) "neutrale", 0,5% su "abbastanza d'accordo" (4) e 1,8% su "totale accordo" (5). Una simile compattezza testimonia una presa di posizione chiara e collettivamente condivisa, che riflette una consapevolezza diffusa della gravità dell'episodio e della necessità di contrastarlo. Gli uomini, invece, pur mostrando una tendenza prevalente al "disaccordo" (66,7% su 1) – comunque più bassa rispetto alle colleghe, si distribuiscono su una gamma più sfumata: 14,3% su (2) "poco d'accordo", 10,9% "neutrali" (3), 3,4% su "abbastanza" (4) e 4,7% su "totalmente d'accordo" (5). Questi dati indicano una maggiore esitazione a prendere una posizione netta contro il comportamento sessista, segno di una possibile ritrosia all'esposizione conflittuale, coerente con modelli di mascolinità organizzativa che scoraggiano la presa di posizione divergente tra pari (Connell, 2009; Connell & Messerschmidt, 2005).

È però nel confronto tra opinione personale e percezione della possibile opinione altrui che emergono le dinamiche sociologicamente più significative: gli uomini, pur disapprovando in maggioranza l'atteggiamento del collega, attribuiscono ai propri pari una posizione ben più ambigua: solo il 19,8% ritiene che "gli altri uomini" sarebbero in "totale disaccordo" (1); la risposta modale è la neutralità (38,0% su 3), ovvero, non si sbilanciano su posizioni più estreme e l'accordo attribuito ai propri pari complessivamente arriva al 17,0% (4=13,0%, 5=4,0%). Le donne immaginano il parere dei colleghi uomini in modo analogo, ma stimano un accordo ancora più alto (29,2% complessivo: 4=21,5%, 5=7,7%) con modalità modale ancora su neutrale (38,4%). In altre parole, le donne non solo si oppongono fortemente alla discriminazione, ma non si aspettano che i colleghi uomini facciano altrettanto. Ritengono, al contrario, che la maggioranza degli uomini si collochi su posizioni neutre, ambigue o persino accondiscendenti. Questa sfiducia segnala una rappresentazione del corpo maschile come strutturalmente non affidabile sul piano dell'alleanza contro il sessismo, probabilmente radicata nell'esperienza quotidiana e nel silenzio organizzativo che può circondare questi episodi.

D'altra parte, la lettura teorica suggerisce che persista una rappresentazione simbolica della pattuglia come spazio "maschile", che alimenta l'idea di una ridotta legittimità operativa quando la coppia è mista—nonostante la letteratura internazionale mostri, come già precedentemente e ampiamente illustrato, come le pattuglie miste non presentino maggiori vulnerabilità e possano anzi ridurre conflittualità e reclami (Grennan, 1987; Rabe-Hemp, 2008; Schuck & Rabe-Hemp, 2016). L'attribuzione agli altri di opinioni più tradizionaliste rispetto alle proprie rivela come il genere funzioni spesso come *subtext* organizzativo (Benschop & Doorewaard, 1998): non apertamente sostenuto, ma percepito come latente e consolidato, in linea con le descrizioni dei contesti di organizzazioni genderizzate (Acker, 1990).

In tal senso, secondo le opinioni personali, il grafico evidenzia che la base degli operatori non sostiene realmente tali richieste discriminatorie; eppure, permane la convinzione che esse possano trovare legittimazione implicita nel contesto di polizia.

Le percezioni degli uomini sulle colleghe, d'altra parte, sottostimano la radicalità del dissenso femminile: solo il 54,8% delle donne viene immaginato da loro come totalmente in disaccordo, contro un dato reale dell'85,9%. D'altra parte, anche le donne stesse sottostimano le proprie pari: attribuiscono alle colleghe un totale disaccordo del 64,7%, sempre inferiore all'85,9% dichiarato personalmente. Questa doppia discrepanza segnala un ulteriore fenomeno rilevante: una disillusione intra-gruppo, per cui anche chi dissente profondamente non crede che il proprio dissenso sia condiviso. È un effetto compatibile con la teoria del tokenism (Kanter, 1977): le minoranze numeriche in ambienti altamente maschili tendono a non percepirsi come gruppo coeso e a non riconoscere l'esistenza di una posizione collettiva condivisa, anche quando questa effettivamente esiste. In parallelo a questo fenomeno, si riflette un ulteriore meccanismo ben noto in letteratura: la *pluralistic ignorance* (Miller & McFarland, 1991). I singoli individui disapprovano personalmente un comportamento, ma credendo che la maggior parte degli altri lo approvi o lo tolleri, si astengono dall'esprimere il proprio dissenso. In questo modo, anche un comportamento largamente disapprovato può continuare a circolare, per effetto della falsa credenza collettiva che il dissenso sia minoritario e pertanto non condiviso.

In sintesi, questo scenario, apparentemente semplice, consente di osservare una serie di dinamiche centrali nei processi di costruzione del genere nelle organizzazioni complesse:

- Le donne mostrano una forte capacità di riconoscere e rigettare il sessismo, ma non sono percepite come tali né dagli uomini, né da loro stesse.

- Gli uomini, pur disapprovando il comportamento sessista in maggioranza, attribuiscono al proprio gruppo una neutralità generalizzata, che li trattiene dal prendere parola, per timore di esporsi in un contesto che immaginano come potenzialmente ostile.

In entrambi i casi, si genera un disallineamento tra ciò che si pensa e ciò che si crede che gli altri pensino: una dinamica di invisibilità reciproca che paralizza il cambiamento. Come ha mostrato Pierre Bourdieu (1998/2001), il dominio maschile non si riproduce solo per mezzo di atti espliciti, ma attraverso un ordine simbolico percepito come naturale, inevitabile, e quindi non contrastato: in questo senso, silenzio, neutralità e inerzia potrebbero collaborare come forme attive di mantenimento dello status quo.

## **Scenario 2 – Assegnazione “di genere” delle indagini**

### **Testo dello scenario**

Durante un'attività investigativa, l'ispettore responsabile dell'ufficio decide di affidare un nuovo fascicolo di una violenza sessuale su minore a una tua collega e un fascicolo per truffa a un tuo collega, perché ritiene che la tua collega sia più idonea a quel tipo di indagine, dovendo avere a che fare con una bambina abusata da un familiare.

**Domande:** Quanto sei d'accordo tu personalmente con la decisione dell'ispettore? E quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini? E le colleghe donne?

## Risultati

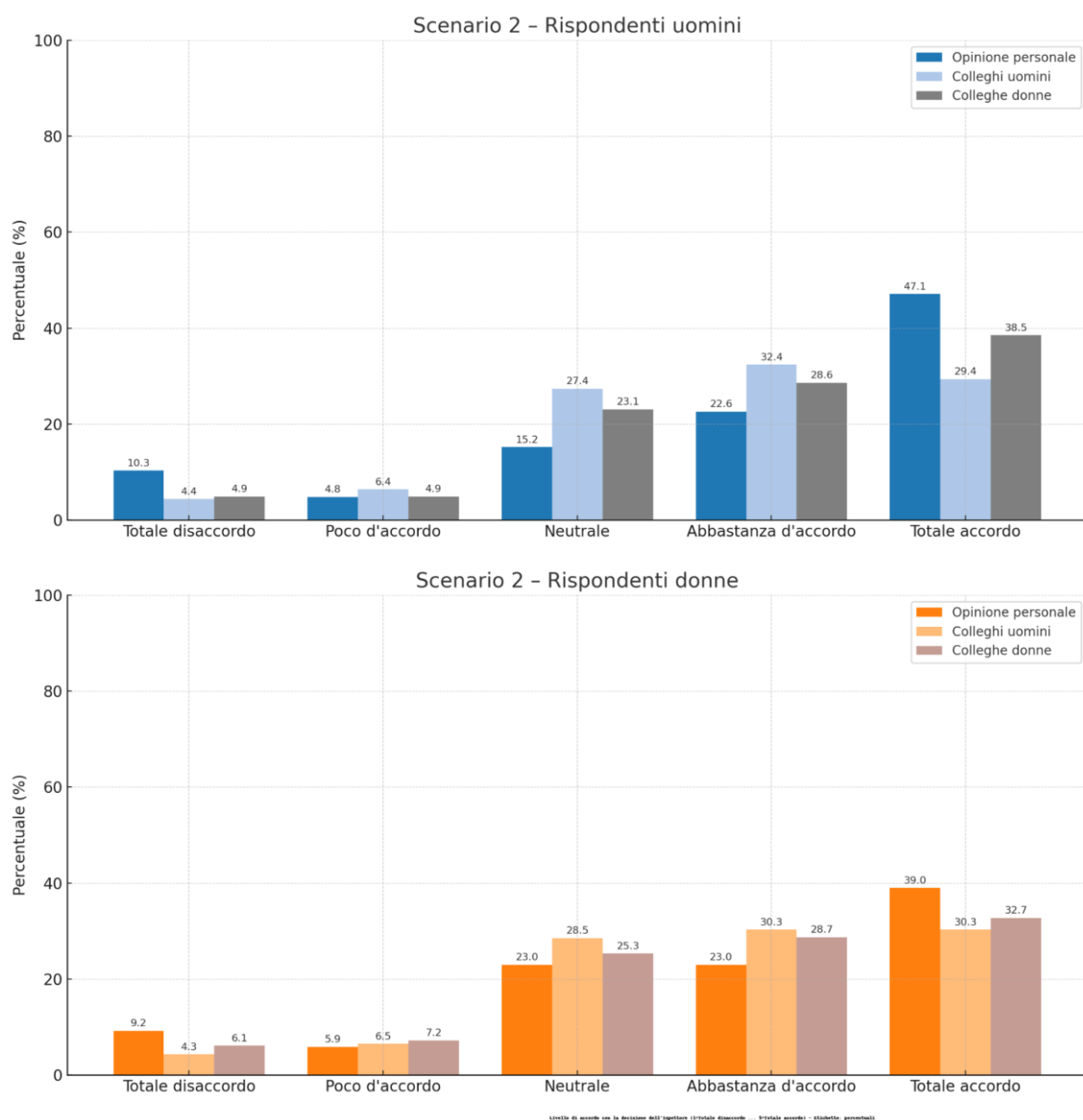


Figura 10 - Scenario 2

## Interpretazione

A differenza dello scenario precedente, centrato su una forma esplicita di volontà d'esclusione delle donne da un'attività operativa, questo secondo scenario problematizza una discriminazione più ambigua, fondata su uno

stereotipo di genere annoverato come “positivo”: la presunta maggiore idoneità delle donne a trattare casi che implicano empatia, ascolto, protezione e cura. È proprio nella legittimità sociale dello stereotipo che si annida la sua forza riproduttiva e questi dati mostrano quanto sia difficile per le organizzazioni identificare come discriminatorio ciò che si presenta sotto forma di valorizzazione di una differenza.

Gli uomini rispondenti aderiscono in maggioranza alla logica dell’assegnazione “di genere”: il 47,1% si dichiara totalmente d’accordo con la scelta dell’ispettore e un ulteriore 22,6% “abbastanza d’accordo”. Solo una minoranza (10,3%) esprime disaccordo esplicito. Le donne, pur con toni simili, risultano più diversificate: il 39,0% si dice totalmente d’accordo, il 23,0% abbastanza d’accordo ma una percentuale significativa si colloca su posizioni neutre (23,0%) o di lieve disaccordo.

Questa differenza suggerisce che le donne, pur non rigettando del tutto lo stereotipo, tendono a mostrarne una maggiore consapevolezza critica. Per chi è soggetto all’assegnazione, infatti, il riconoscimento implicito di “qualità femminili” non sempre si traduce in vantaggio reale ma può anzi confinare a ruoli affettivi e relazionali, sottraendo alle donne ulteriori competenze “neutre” o investigative. È quanto sottolinea Gherardi (1995), quando descrive come la femminilizzazione di certi ruoli professionali possa coincidere con la loro marginalizzazione nei percorsi di carriera, attraverso una divisione simbolica del lavoro.

Se lo scenario 1 rivelava asimmetrie percettive e sfiducia intersoggettiva, lo scenario 2 mostra un altro tipo di dinamica: un’ampia condivisione dello stereotipo da parte di entrambi i generi, sia nel giudizio sugli altri, sia nella percezione delle proprie pari.

Gli uomini pensano che i loro colleghi maschi sarebbero d’accordo nella stessa misura in cui lo sono loro: il 29,4% attribuisce loro un “totale accordo”, il 32,4% li ritiene “abbastanza d’accordo”. Lo stesso vale per la percezione delle donne: il 38,5% delle colleghe viene immaginato come totalmente d’accordo con la scelta dell’ispettore, il 28,6% “abbastanza”. Le donne, da parte loro, immaginano che sia gli uomini (30,3%) sia le altre donne (32,7%) sarebbero totalmente d’accordo, con percentuali molto simili.

Questa coerenza tra generi nella percezione dello stereotipo segnala che si è di fronte ad un meccanismo particolarmente resistente: questo tipo di scelta d'attribuzione, non viene letta come pregiudizio, bensì come buon senso operativo, come allocazione razionale delle risorse. È qui che lo stereotipo “benevolo” diventa più pericoloso di quello ostile (Glick & Fiske, 1996), perché non suscita indignazione, bensì complicità e legittimazione – anche da parte di chi vi è soggetto.

In chiave bourdiana, possiamo leggere questo scenario come un caso di dominio simbolico interiorizzato (Bourdieu, 2001): la distinzione tra chi è “più adatto” a certi compiti non viene imposta, quanto piuttosto è già data per scontata, e dunque non problematizzata. È la “*doxa*” organizzativa che agisce come meccanismo di riproduzione del genere. Parallelamente, Connell (2006) ci ricorda che i ruoli di cura assegnati alle donne nelle organizzazioni non derivano da inclinazioni individuali ma da strutture di aspettative interiorizzate, che incanalano la performance di genere entro margini di accettabilità.

La scelta dell'ispettore appare perfettamente giustificata nel linguaggio della funzionalità ma il risultato è una distribuzione dei compiti secondo pregiudizi di genere: il lavoro emotivo e relazionale viene assegnato alla donna, quello tecnico e razionale all'uomo.

Come evidenziato da Silvestri (2003), le donne in polizia sono spesso incanalate in ruoli considerati “di cura” o relazionali e pur essendo riconosciuti come essenziali, questi compiti apertamente attribuiti alla femminilità, tendono poi a essere esclusi dai percorsi privilegiati di promozione. Una cultura organizzativa ancora permeata dal “culto della mascolinità” (Silvestri, 2017) continua a veicolare l'idea che le competenze empatiche siano marginali agli obiettivi “operativi” e legittimi solo come valore aggiunto, pertanto, non scrutinabili come base per il merito. Come già menzionato, Rabe-Hemp (2009) osserva come l'esperienza delle policewomen richieda spesso loro di conformarsi alle aspettative maschili per essere ritenute credibili, riducendo ulteriormente la visibilità delle loro capacità specifiche. In sintesi, lo scenario 2 evidenzia un consenso diffuso e intergenere verso una logica di assegnazione fondata su stereotipi positivi, che non viene percepita come discriminatoria quanto piuttosto come una misura appropriata. È così che l'ordine di genere si erge anche e soprattutto attraverso ciò che appare “naturale”: l'idea che alcune attività si addicano di più alle donne perché “più empatiche” non viene vissuta come

segregante ma come neutra o addirittura valorizzante. E, si potrebbe dire, che è proprio in questa invisibilità del meccanismo che risiede la sua efficacia.

### **Scenario 3 – Il riconoscimento identitario tra norma e potere simbolico**

#### **Testo dello scenario**

Sei in ufficio e il sovrintendente di turno al UEPI sta prendendo una denuncia da parte di una persona che ha i documenti al femminile ma ha un aspetto totalmente maschile: ha la barba, le fattezze di un uomo (l'espressione, i vestiti, il comportamento), la voce maschile. Se non avesse mostrato i documenti al collega, nessuno avrebbe immaginato che si trattasse di un ragazzo trans, ovvero di un ragazzo a cui è stato assegnato il sesso femminile alla nascita. Il sovrintendente inizia a chiamarlo con il nome dei documenti nonostante lui si sia presentato con un nome maschile e inizia a dargli il femminile. Il cittadino è visibilmente in difficoltà, a disagio ma il sovrintendente continua a ripetere che lui deve attenersi a ciò che dicono i documenti perché per legge lui è una donna.

**Domande:** Quanto sei d'accordo tu personalmente con il comportamento del sovrintendente? E quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini? Se ci fosse stata una sovrintendente donna piuttosto di un collega uomo a prendere la denuncia, sarebbe andata diversamente. Quanto sei d'accordo con questa affermazione?

## Risultati

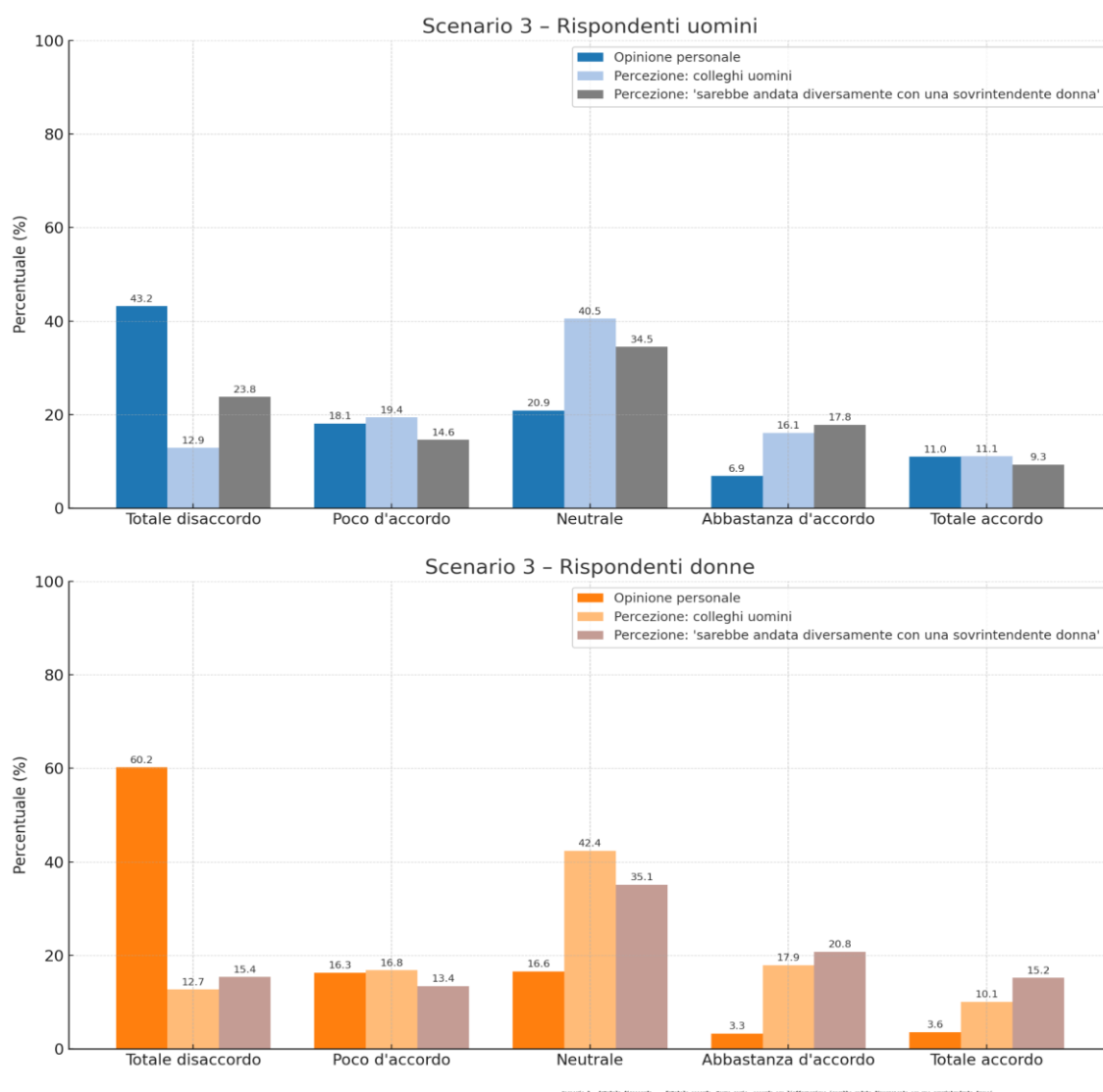


Figura 11 - Scenario 3

### Interpretazione

In questo caso, in uno scenario probabile e plausibile relativo alla gestione dei documenti per le persone che stanno facendo un percorso di affermazione di genere e al come porsi linguisticamente, le donne mostrano una distanza molto più netta rispetto alla condotta descritta ovvero quella di *misgenderare* l'utente che ha i documenti al femminile ma si identifica nel genere maschile: il 60,2% è completamente in disaccordo, a fronte del 43,2% degli uomini. L'accordo, ovvero l'ammissione esplicita di aver misgenderato la persona proprio come il

sovrintendente in oggetto, è quasi tre volte più frequente tra gli uomini (11,0%) che tra le donne (3,6%). Interessante è vedere come circa il 41% del campione – senza troppi scarti tra rispondenti uomini e donne - immagina che i colleghi uomini assumerebbero una posizione neutra, mentre solo circa il 13% crede che esprimerebbero un disaccordo totale, e il 10,8% pensa che i loro pari sarebbero pienamente d'accordo con il sovrintendente: questa è l'unica percezione un po' più accentuata tra gli uomini stessi, che attribuiscono ai pari un 11,1% di accordo pieno. Alla domanda se una collega donna si sarebbe comportata diversamente, il 34,7% indica il valore “neutrale”, mentre il 21,2% nega che la presenza di una donna avrebbe cambiato le cose. Tuttavia, tra le donne rispondenti si nota un orientamento leggermente diverso: il 15,2% si dice totalmente d'accordo con l'affermazione che “sarebbe andata diversamente”, rispetto al 9,3% degli uomini.

A differenza dello scenario 2, che rendeva visibile uno stereotipo positivo legittimato dalla cultura organizzativa, lo scenario 3 mette in scena una discriminazione ancor più sottile perché giustificata dal rispetto formale della legge. Il comportamento del sovrintendente viene presentato come una necessità tecnica – attenersi ai documenti – ma assume un significato profondamente simbolico: la cancellazione della soggettività, dell'identità dichiarata del cittadino. È proprio l'invisibilità dell'azione discriminatoria, perché celata sotto le vesti della legalità, a costituire la sua forza sistemica. Il gesto, pertanto, non è presentato, e allo stesso modo probabilmente non percepito, come violento ma come “dovuto”: è la burocrazia stessa a parlare per bocca del sovrintendente e in questo modo si andrebbe a legittimare un comportamento transfobico istituzionale non dichiarato ma agito. Come mostra Fassin (2013), l'azione poliziesca non è mai neutra: anche negli atti più ordinari, essa produce gerarchie morali e sociali, e in questo caso specifico contribuirebbe a definire chi ha diritto al riconoscimento e chi no. L'elemento più interessante della lettura in quanto più rilevante è l'accordo pieno con il sovrintendente che si triplica tra gli uomini rispetto alle colleghe.

Questi dati possono essere letti alla luce di un diverso posizionamento esperienziale nel campo della legittimazione: le donne, storicamente meno riconosciute nei contesti gerarchici e formali, potrebbero sviluppare una maggiore sensibilità rispetto ai meccanismi di esclusione e disconoscimento identitario. Pertanto, una donna potrebbe agire diversamente non in quanto donna

e quindi non per un determinismo biologico ma perché con un vissuto probabile di soggetto marginalizzato, più o meno consapevolizzato. In altri termini, chi ha sperimentato la marginalizzazione simbolica potrebbe tendere a riconoscere più facilmente l'effetto escludente di un gesto apparentemente neutro. Gli uomini, al contrario, tendono ad affidarsi più facilmente del principio di legalità formale, anche quando questo produce effetti di umiliazione o di lesione identitaria per le ragioni opposte. È proprio in questo senso che il genere non è solo un'identità ma una posizione strutturata dentro relazioni di potere (Connell, 1987).

Rispetto alla percezione dei pari, emerge una discrepanza significativa tra opinione personale e giudizio attribuito: solo il 12,9% crede che i colleghi uomini esprimerebbero disaccordo totale, mentre, in realtà quasi il 50% degli intervistati lo esprime in prima persona. Questo scarto, ancora una volta, segnala una cultura della dissimulazione o del silenzio, per cui anche chi dissente crede di essere isolato. Il valore modale di "neutralità" (41,1%) conferma che i colleghi sono percepiti come incerti, passivi o indifferenti alla questione e, in ogni caso, non vengono percepiti come alleati attivi nel riconoscimento dell'identità del cittadino. La percezione delle colleghe donne, invece, si distingue leggermente: il 15,2% delle donne pensa che una sovrintendente si sarebbe comportata diversamente e il 15,4% nega questa possibilità. Questo non lascia spazio all'idea che le donne siano percepite come più sensibili o inclusive, piuttosto appare un'aspettativa ancora fragile, che non assume i tratti di una norma collettiva.

Dal punto di vista teorico, questo scenario si presta alla lettura in cui la norma anagrafica agisce come "violenza simbolica", imponendo un ordine sociale naturalizzato, che cancella l'identità vissuta del soggetto e riconosce solo quella stabilita dall'autorità (Bourdieu, 2001). Il sovrintendente non agisce da solo ma incarna la norma e proprio per questo il suo gesto non viene percepito come violento: è il gesto della burocrazia, della legge, dell'autorità e, di conseguenza, del potere.

In sintesi, lo scenario 3 mostra come il non riconoscimento dell'identità di genere possa avvenire all'interno di atti quotidiani e come l'autorità della norma possa essere usata per giustificare discriminazioni profonde. È importante sottolineare il fatto che quasi la metà del campione esprima disaccordo, ma creda che i colleghi non lo sarebbero: questo rivelerebbe una cultura organizzativa che non sostiene apertamente il riconoscimento delle soggettività trans, nonostante esistano forme individuali di dissenso. Difatti, le donne sembrano leggermente

più pronte a riconoscere la problematicità della situazione ma non percepiscono la propria posizione come condivisa. È in questa distanza tra norme formali e pratiche relazionali che, anche in questo caso, si gioca la sfida del riconoscimento nelle organizzazioni gerarchiche: una sfida che riguarda non solo i soggetti marginalizzati ma l'etica istituzionale nel suo complesso.

## **Scenario 4 – Omofobia dichiarata e reazione sul posto di lavoro**

### **Testo dello scenario**

Sei in servizio e un tuo collega inizia a girare per gli uffici annunciando che si sposerà a breve con il suo compagno. Un altro tuo collega, suo amico, invita tutti in sala benessere per brindare alla notizia. Un tuo superiore arriva al tavolo dove si sta festeggiando, interrompe il brindisi dicendo di non essere d'accordo con quello che sta succedendo, che lui è cattolico e non può stare lì a festeggiare perché Dio ci ha fatto uomini e donne e il matrimonio è solo davanti a Dio. Una tua collega parigrado interviene e dice al tuo collega di allontanarsi perché è un omofobo e sta rovinando un momento bello.

**Domande:** Quanto sei d'accordo con l'affermazione della collega che ha accusato il superiore di omofobia? Quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini con lei? Quanto pensi l'abbia detto perché è una donna e ha maggiore sensibilità rispetto ai colleghi uomini?

## Risultati

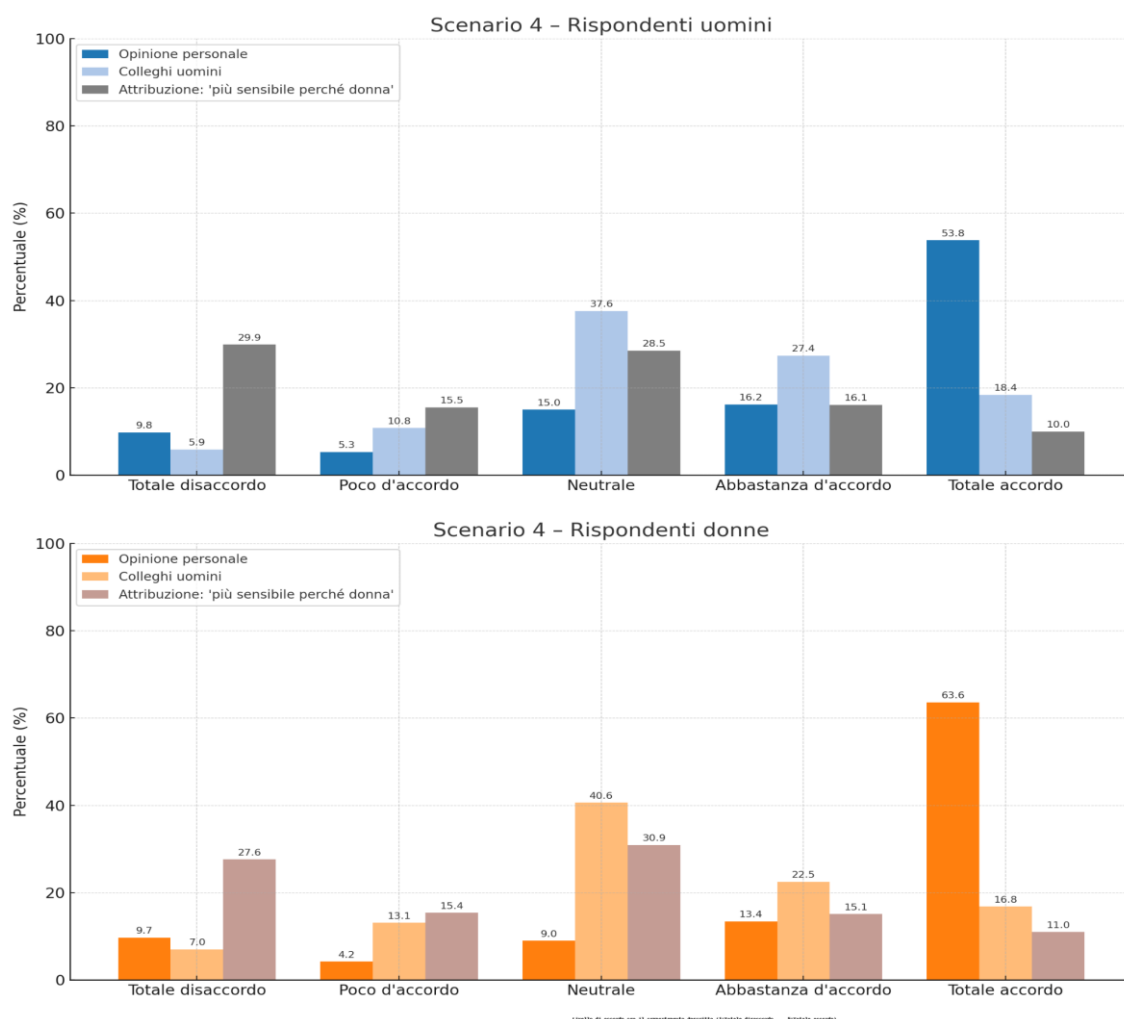


Figura 12 - Scenario 4

## Interpretazione

Attraverso questo quarto scenario, l'obiettivo è stato quello di riproporre una situazione in cui l'atto omofobico passasse attraverso un momento extra-lavorativo pure se direttamente legato a quest'ultimo, ovvero, un momento di pausa, un rituale di festeggiamento plausibile all'interno di un ambiente di lavoro. Le percentuali che riportano il proprio accordo/disaccordo personale fanno intendere un consenso ampio verso la collega che interviene in difesa della celebrazione del matrimonio e nomina l'omofobia: gli uomini dichiarano accordo (ovvero, si dichiarano contro l'atto discriminatorio) complessivo pari al 70,0%

(53,8% “totale accordo” + 16,2% “abbastanza d’accordo”), con “neutralità” al 15,0% e “totale disaccordo” al 9,8%. Le donne mostrano un accordo più alto degli uomini ovvero 77,0% (63,6% + 13,4%), “neutralità” più bassa 9,0% ma in percentuale il “totale disaccordo” 9,7% è pressoché identico. Pertanto, nella totalità del campione, l’accordo (posizione 4–5) tocca il 72,1% (56,8% + 15,3%) lasciando intuire che quando sono chiamati a esporsi in prima persona, la maggioranza sostiene l’interruzione dell’atto discriminatorio. I dati cambiando quando c’è bisogno di riportare la percezione di ciò che penserebbero gli uomini in generale: la moda si sposta su “neutrale” (37,6% tra gli uomini; 40,6% tra le donne), quindi non si ha consapevolezza di come potrebbero “reagire gli altri” e l’accordo (che sta ad indicare, in questo caso, il disaccordo con l’atto discriminatorio) attribuito ai colleghi maschi scende a valori sensibilmente più bassi: 43,8% 4–5 nel totale; 45,8% se lo stimano i colleghi; 39,3% se lo stimano le colleghe. La dinamica appare quella degli scenari precedenti, in cui il contesto appare descritto come peggiore di quel che si è personalmente e, in questo caso, lo spostamento netto verso una posizione “neutrale” attribuita ai pari lascia presagire ad un meccanismo, sempre legato alla spirale del silenzio, noto nelle ricerche sull’opinione pubblica, ovvero, quando si pensa che la propria posizione non sia maggioritaria, la si esprime con più cautela (Noelle-Neumann, 1974). In questo caso, il terzo quesito aiuta a capire *come* viene interpretato l’intervento: l’ipotesi che la collega lo abbia detto “perché donna” e quindi “più sensibile” non ottiene un consenso largo. Nel totale, il 44,7% è in disaccordo (posizioni 1–2), il 29,2% è neutrale e solo il 26,1% concorda (posizioni 4–5) - l’accordo è al 26,1% sia tra uomini sia tra donne. Dunque, molti riconoscono l’atto come posizionamento legittimo più che come espressione di un’essenza femminile “più empatica”.

Sul piano teorico, la costruzione dello scenario, ha volutamente inserito l’elemento morale-religioso per negare riconoscimento al collega in modo da inserire un repertorio tipico come esempio di eteronormatività che si presenta come “buon senso” (Warner, 1999). L’intervento della collega, appositamente scelta con un grado superiore come il collega tacciato di omofobia, invece, funziona da contro-norma istituzionale perché, denunciando l’omofobia, riposiziona la scena sulla regola professionale del pari riconoscimento. La struttura di questo ipotetico scenario si basa sulle ricerche in merito ai climi organizzativi inclusivi, le quali mostrano che la presa di parola dei pari è spesso decisiva per spostare gli standard del gruppo (Colvin, 2012). In conclusione, è giusto sottolineare come l’interruzione del brindisi descritta non è un atto

“neutro” ma un dispositivo che assegna valori morali alle persone (ovvero, in questo caso, chi è degno di celebrazione e chi no), oggettivizzando dinamiche note della letteratura sulla stigmatizzazione sessuale (Herek, 2000; 2007) e sulle microaggressioni (Nadal, 2013). È importante ricordare che questi episodi portano ad un peggioramento del *minority stress* per chi li subisce (Meyer, 2003) e all’interno dell’organizzazione, producono climi di conformismo dove molti tacciono perché ritengono che “gli uomini” (in questo caso, quelli che afferiscono ad una specifica maschilità dominante) resteranno al centro (come suggerisce la posizione “neutra” emergente), andando a produrre una percentuale di personale che non esperisce lo stesso livello di benessere lavorativo dei suoi pari. Il livello di benessere intra-lavorativo ha ripercussioni sullo svolgimento del servizio verso l’esterno.

## **Scenario 5 – Il potere linguistico nel quadro gerarchico**

### **Testo dello scenario**

Mentre sei in ufficio ascolti una collega agente rivolgersi a una sostituto commissario antepoendo al suo nome il termine "signora". La superiore si arrabbia e fa una scenata perché vuole essere chiamata col grado o con il nome ma non con "signora", dal momento che il commissario della PG la tua collega non lo chiama "signore". Un tuo collega presente difende l'agente dicendo che la sostituto sta esagerando.

**Domande:** Quanto sei d'accordo con il tuo collega che difende l'agente? Quanto pensi sarebbero d'accordo i tuoi colleghi uomini con lui? Quanto pensi sarebbero d'accordo le tue colleghe donne con lui?

## Risultati

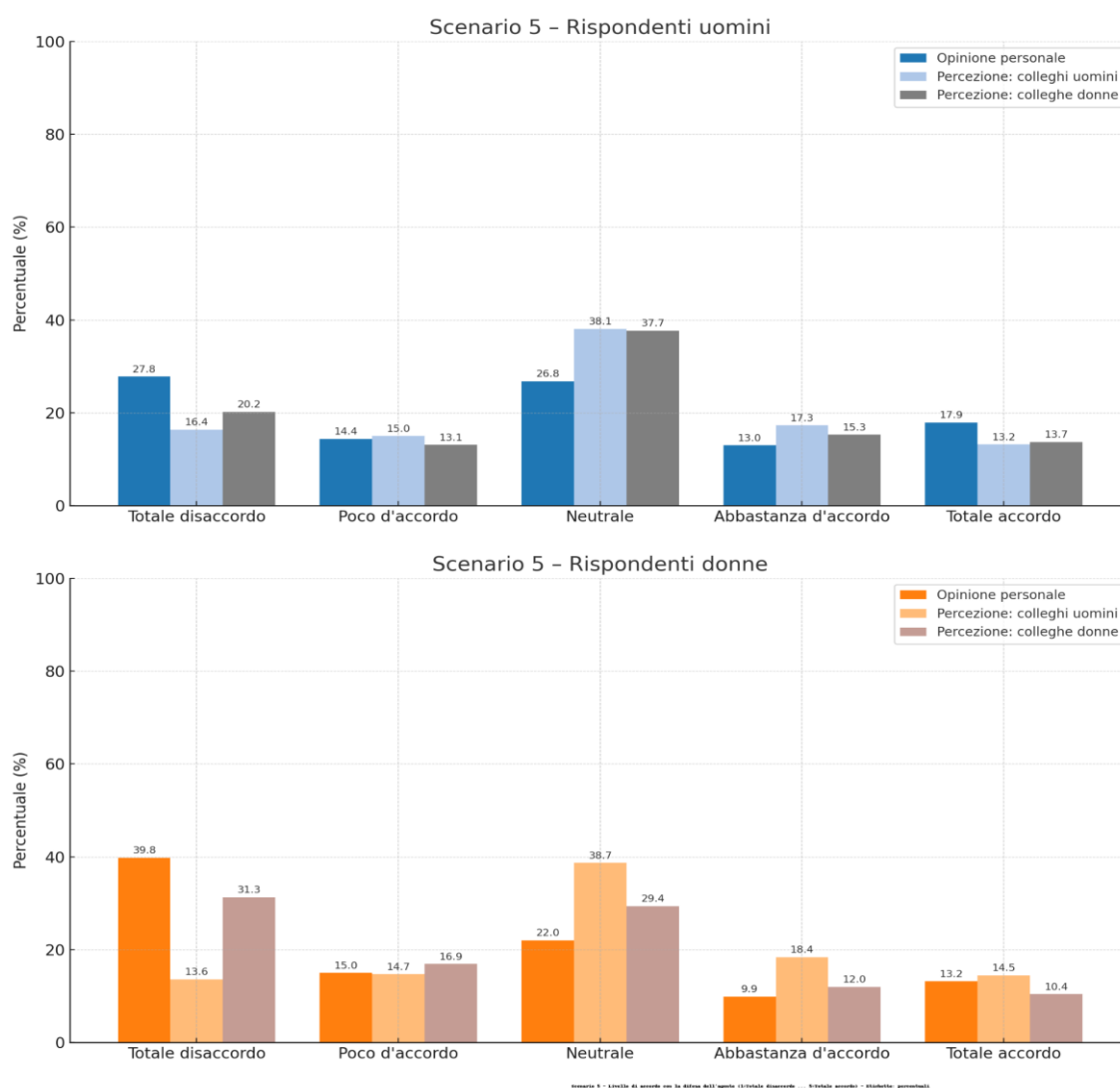


Figura 13 - Scenario 5

## Interpretazione

Il quinto scenario mette a fuoco una micro-pratica linguistica che incide sull'ordine professionale, ovvero, quella di rivolgersi a una sostituto commissario come “signora” mentre ad un suo pari uomo non si direbbe “signore”. Questa

pratica non può essere ridotta a mero dettaglio di cortesia, piuttosto è un modo di marcare il genere là dove l'interazione istituzionale richiederebbe il titolo o, nei contesti informali, il cognome.

Sul piano del posizionamento personale, il 39,8% delle rispondenti donne si colloca nel “totale disaccordo” a minimizzazione l'episodio (contro il 27,8% degli uomini) – ovvero, sentono la discriminazione del dispositivo linguistico; se includiamo anche il “poco d'accordo”, invece, il dissenso complessivo raggiunge il 54,8% tra le donne e il 42,2% tra gli uomini. Nonostante le risposte evidenzino come le donne attribuiscono alle loro pari un rifiuto del termine più netto rispetto a quanto stimato dagli uomini (le donne stimano per le loro pari un disaccordo al 48,2% (posizione 1 = 31,3%; posizione 2 = 16,9%), mentre gli uomini gliene attribuiscono solo il 33,3% (1 = 20,2%; 2 = 13,1%)), la consapevolezza non è ancora patrimonio diffuso neppure tra le colleghe: quasi una donna su due non esprime un rifiuto pienamente netto (fra “neutrale” e “accordo” si somma il 45,2%). Il profilo maschile, per parte sua, resta più frammentato e più incline alla neutralità (26,8%), segno di una maggiore predisposizione a leggere il “signora” come cortesia innocua. Nel frattempo, gli stessi sottostimano la sensibilità femminile al valore professionale del linguaggio come leva di legittimazione; le donne, invece, si aspettano dalle colleghe una risposta più coerente con il proprio vissuto. Per i “colleghe uomini”, la modalità modale resta quella “neutrale” (circa 38%), con accordo e disaccordo quasi bilanciati: un'immagine di tiepidezza che contribuisce a normalizzare lo scivolamento dall'appellativo di ruolo a quello di genere. In un contesto gerarchico come la polizia - storicamente costruito attorno a codici, valori e linguaggi maschili o al maschile - la denominazione con titoli di genere (“signora”) invece del grado formale assume ancora meno la valenza di un gesto neutro. Ogni atto linguistico è una pratica sociale che veicola potere simbolico, definendo chi viene riconosciuto come legittimo detentore dell'autorità o del potere (Bourdieu, 1991). In parallelo, la linguistica di genere ha mostrato come gli appellativi marcati di genere rivolti alle donne personalizzino l'interazione e la de-istituzionalizzino (Lakoff, 1975; Tannen, 1994; Mills, 2008); in termini interazionali, rientra proprio in un modo ordinario di “fare genere” (West & Zimmerman, 1987) che, reiterato nelle pratiche quotidiane dell'organizzazione, riattiva credenze di *status* e rende l'autorevolezza femminile più negoziabile (Ridgeway, 2011).

In questa luce, la costruzione della reazione della *sostituto commissario* non è un eccesso di affermazione personale quanto piuttosto un atto di *self-legitimation* organizzativa: rivendicare di essere nominata secondo il proprio grado significa presidiare l'autorità in un contesto in cui la femminilità è ancora associata a ruoli di supporto. Come documentano gli studi comparativi su donne e polizia (Brown & Heidensohn, 2000; Silvestri, 2003), sono anche i micro-spostamenti del registro—cortesie asimmetriche, soprannomi, appellativi— che vanno a corrodere nel tempo la piena riconoscibilità del titolo quando è “portato” da una donna. La reazione del collega che sintetizza l'accaduto in un atteggiamento “esagerato”, inoltre, rientra nelle dinamiche di minimizzazione tipiche delle microaggressioni in cui l'atto non viene letto per il suo effetto organizzativo (declassare il ruolo a favore del genere) ma come ipersuscettibilità della destinataria (Sue, 2010).

In conclusione, i risultati a questo scenario dimostrano che, sebbene le donne esprimano in misura maggiore degli uomini una consapevolezza politica del linguaggio, tale consapevolezza non è ancora una risorsa condivisa e stabile all'interno del gruppo. La normalizzazione – seppur inconsapevole - degli appellativi di genere, anche e soprattutto da parte di chi ne è destinataria, segnala che il linguaggio resta un campo di battaglia simbolico alla parità e che la rivendicazione del proprio ruolo è parte integrante di una all'uguaglianza che sia sostanziale – non formale - nelle organizzazioni.

## **Scenario 6 – Sessualizzazione e colpevolizzazione della collega**

### **Testo dello scenario**

Sei in turno in autoradio con il tuo capopattuglia. Incontrate un'altra pattuglia in servizio su un intervento, il richiedente si rivolge alla collega dell'altra pattuglia con "signorina" e le fa i complimenti per il suo aspetto. Il suo collega si intromette nella conversazione ammonendo il comportamento del richiedente, chiedendo di rivolgersi alla collega con il suo grado e senza commentare il suo aspetto fisico. Il tuo capopattuglia, una volta in auto da soli, ti dice che il collega che l'ha difesa è sicuramente innamorato di lei e che ha esagerato, perché il signore voleva essere soltanto gentile, e lei è veramente molto appariscente: potrebbe evitare di esserlo in servizio.

**Domande:** Quanto sei d'accordo con il tuo capopattuglia? Quanto pensi sarebbero d'accordo con lui i tuoi colleghi uomini? E le tue colleghe, invece, quanto pensi sarebbero d'accordo con lui?

## Risultati

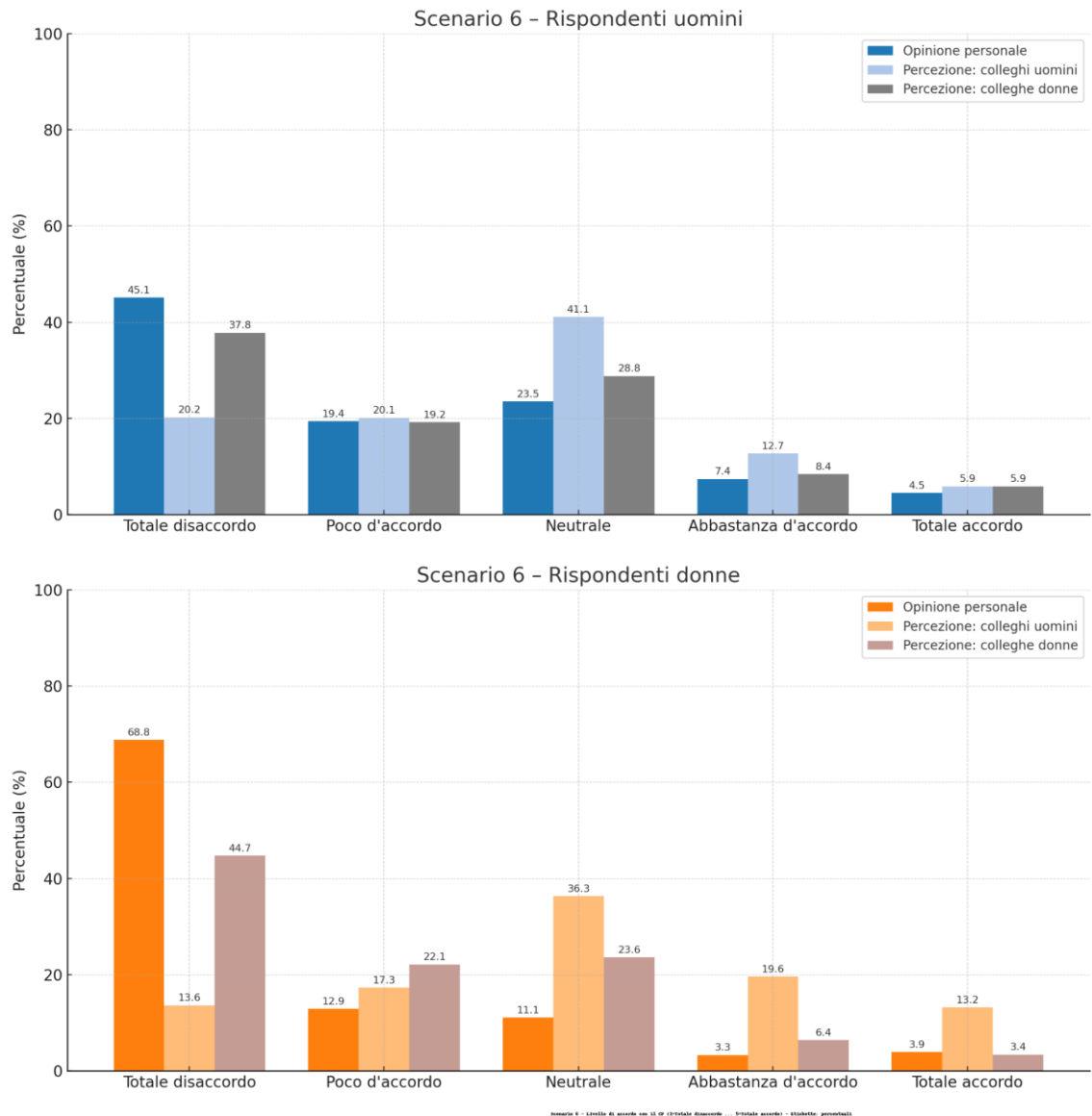


Figura 14 - Scenario 6

## Interpretazione

Questo scenario affronta due dinamiche convergenti e centrali nella riproduzione dell'ordine simbolico di genere all'interno della Polizia: la sessualizzazione della presenza femminile in contesto operativo e la

colpevolizzazione della donna come corresponsabile della molestia, per il solo fatto di essere visibilmente femminile (Magsi & Ariel, 2024; Drew & Chevroulet, 2024). In questo senso, la scena non rappresenta solo un incidente comunicativo ma un episodio di disciplinamento simbolico (Connell, 2006), in cui l'empatia maschile viene derubricata a interesse romantico ("sarà innamorato di lei") e il comportamento sessista del cittadino viene minimizzato ("voleva solo essere gentile"). Al contempo, la collega viene implicitamente accusata di "provocare" attenzione – una narrazione che ricorre frequentemente nei meccanismi di giustificazione della molestia verbale. È una combinazione di *benevolent sexism* e *victim blaming* già ampiamente documentata in organizzazioni a forte strutturazione maschile: l'offesa è talvolta presentata come cortesia, la difesa come emotività esasperata – come già precedentemente illustrato -, e la donna come causa del problema (Glick & Fiske, 1996; Fitzgerald et al., 1995; Fredrickson & Roberts, 1997).

Alla domanda "quanto sei d'accordo con il tuo capopattuglia?" (chi compie la discriminazione), il rifiuto per la sua visione è ampio: 52,3% in "totale disaccordo" (disaccordo complessivo 1-2 = 69,8%) nel campione complessivo, se i dati si leggono per genere la divisione appare netta: tra gli uomini il disaccordo complessivo è 64,5% (posizione 1=45,1%; posizione 2=19,4%), con 23,5% "neutrali" e 11,9% d'accordo (sommando la posizione 4 e 5); tra le donne il disaccordo sale a 81,7% (1 = 68,8%; 2 = 12,9%), scendendo le posizioni "neutrali" 11,1% e di accordo 7,2%. Nel frattempo, quando agli uomini rispondenti si chiede quanto pensano sarebbero d'accordo i loro colleghi uomini, si osserva uno slittamento percettivo interessante:

- solo il 20,2% attribuisce un "totale disaccordo" agli altri uomini (rispetto al 45,1% che espresso personalmente);
- e il 41,1% pensa che sarebbero "né d'accordo né in disaccordo" (rispetto al 23% che si è dichiarato personalmente sulla posizione), il 12,7% li ritiene "abbastanza d'accordo" e il 5,9% "totalmente". Sommati, rendendo la percezione dell'accordo superiore al 20%, rispetto al circa 12% dichiarato.

Anche in questo contesto, vi è una distanza tra auto-percezione e percezione collettiva: gli uomini dichiarano di essere meno sessisti di quanto immaginano siano i loro pari. Questo fenomeno, rilevato anche nello scenario 1, è indicativo

di una sfiducia generalizzata nella sensibilità di genere maschile nel contesto lavorativo – e contribuisce al silenzio organizzativo e all'*impasse* trasformativa.

Rispetto alla percezione attribuita agli uomini, le donne mostrano di essere molto più critiche e sfiduciate:

- Solo il 13,6% pensa che gli uomini sarebbero in totale disaccordo con il capopattuglia,
- il 36,3% li colloca su una posizione neutra,
- e quasi il 33% (somma di posizione 4: 19,6% + posizione 5: 13,2%) li immagina parzialmente o totalmente d'accordo – rispetto all'11,9% dichiarato dai colleghi. Sovrastimano il sessismo degli uomini quasi al 21%.

Invece, rispetto alla percezione delle altre donne, si osserva un maggiore ottimismo ma comunque non unanime:

- il 44,7% ritiene che sarebbero totalmente in disaccordo;
- il 22,1% le riterrebbe poco d'accordo;
- un 23,6% le immagina neutrali e un 9,8% d'accordo.

Osservando questi risultati, appare evidente che la “sorellanza” percepita non può dirsi in alcun modo assoluta: le donne immaginano un'area grigia abbastanza ampia di conformismo e normalizzazione anche tra le proprie pari.

Come osservano Brown & Heidensohn (2000), le donne nelle forze dell'ordine sono accettate in ruoli relazionali e maternalizzanti ma diventano oggetto di giudizio e delegittimazione quando il loro comportamento (o semplicemente la loro presenza) viene percepito come in tensione con l'ideale egemonico della neutralità professionale maschile. In questo caso, l'apparenza femminile appare sufficiente a compromettere la “professionalità”.

Nel quadro della sociologia della polizia, questa trama potrebbe essere letta attraverso la cultura informale negli ambienti di lavoro che tenderebbe a normalizzare la sessualizzazione “leggera” e a percepire le contestazioni come eccessività o permalosità (Loftus, 2009; Rabe-Hemp, 2009). In conclusione, gli esiti percentuali osservati e i relativi scarti, appaiono coerenti con gli studi sulle

ambivalenze presenti nei gruppi rispetto alla disciplina del linguaggio e del corpo negli ambienti a dominio maschile (Westmarland, 2001; Prokos & Padavic, 2002).

## Conclusioni

In conclusione, i sei scenari restituiscono una visione in merito ai diritti interessante. Per rispondere all'interrogativo iniziale *“Quali forme di pregiudizio (esplicito o implicito) verso donne, persone omosessuali e persone trans\* emergono attraverso item e scenari, e con quali associazioni rispetto a genere?”* Si può dire che quando l'atto discriminatorio è palese, esplicito, più facilmente riconoscibile, il dissenso personale è alto e trasversale; quando l'ingiustizia, invece, assume tratti di efficienza, di buona educazione o di rispetto di prassi legate alla legalità, diventa meno riconoscibile e più tollerata: nei casi di ostilità esplicita, il rigetto è maggioritario. Ad esempio, nel rifiuto del collega di lavorare con una collega in servizio esterno (Scenario 1) il disaccordo totale raggiunge l'85,9% tra le donne e il 66,7% tra gli uomini. Nella scena del brindisi per l'annuncio di un matrimonio tra due uomini interrotto dal collega che esplicitamente dichiara omofobia, (Scenario 4) l'accordo personale con la collega che nomina l'omofobia e la ammonisce è molto alto: 70,0% tra gli uomini, 77,0% tra le donne. Tuttavia, in entrambi i casi emerge un'“ombra” percettiva resa possibile dalle percezioni non personali ma quelle che si attribuiscono ai propri colleghi o colleghe: gli stessi rispondenti che si dichiarano contrari all'atteggiamento omofobo del collega, attribuiscono ai pari maschi molta più tiepidezza di quanta non ne esprimano in prima persona. Nel primo scenario, gli uomini riconoscono ai propri pari solo il 19,8% di disaccordo totale e una neutralità del 38,0%; nel quarto scenario l'accordo attribuito agli uomini scende al 45,8% se stimato dagli uomini e al 39,3% se stimato dalle donne, con una percentuale di posizionamenti neutrali ~38–41%. In questi scarti percettivi vi è la chiave di lettura più interessante per percepire il clima di genere organizzativo: la distanza tra giudizio personale e giudizio attribuito può segnalare dinamiche di ignoranza pluralistica e, difficili da rilevare altrimenti, spirali del silenzio: ovvero, si dissente personalmente ma la sensazione di trovarsi in un ambiente che non coincide con il proprio sentire personale, fa presumere che “gli altri uomini” resteranno neutrali, andando a riprodurre schemi narrati come dominanti e a cui bisogna conformarsi, andando a frenare l'azione collettiva necessaria ad un cambiamento.

Difatti, quando la disparità si presenta come funzionalità, cortesia o “adempimento formale”, la presa di posizione si fa più incerta. Nell’assegnazione “di genere” delle indagini (Scenario 2) l’adesione allo stereotipo funzionale è ampia: tra gli uomini 47,1% “totalmente d’accordo” più 22,6% “abbastanza”; tra le donne 39,0% più 23,0%, con un 23,0% di neutralità. Oppure, l’appellativo “signora” al posto del grado (Scenario 5) è percepito come problema soprattutto dalle donne (39,8% di “totale disaccordo”; 54,8% considerando anche “poco d’accordo”), mentre tra gli uomini il disaccordo è meno netto (27,8% totale; 42,2% considerando “poco d’accordo”) e la neutralità tocca il 26,8%. Anche in questi casi, l’attribuzione di percezione ai pari è rivelatrice: gli uomini riconoscono alle colleghe solo 33,3% di dissenso tra disaccordo totale e poco accordo, contro il 48,2% stimato dalle donne sulle proprie pari. Nello scenario relativo al *misgendering* sostenuto da una pratica burocratica e quindi confinata nei limiti della “legge” (Scenario 3), la cornice “delle carte” rende la pratica più resistente: il disaccordo totale ad utilizzare i pronomi dei documenti è al 60,2% tra le donne e al 43,2% tra gli uomini, ma i colleghi uomini vengono immaginati più del 40% neutrali, con circa il 12% ritenuti in totale disaccordo e 10,8% ritenuti pienamente d’accordo – sia dalle colleghe che dai colleghi con percentuali molto simili. In questo caso, in un contesto professionale in cui la legge e la burocrazia sono bussole orientative essenziali al proprio operato, la legalità formale sposta il conflitto dal riconoscimento alla procedura e attenua la sanzione sociale.

Il sessismo “benevolo” (Glick & Fiske, 2001; Dardenne et al., 2007), in questo caso inteso come “sessualizzazione gentile” appare come nodo stabile: nel caso della colpevolizzazione della collega e della sua sessualizzazione dopo l’intervento del cittadino (Scenario 6) il disaccordo complessivo è alto (69,8% tra totale disaccordo e poco d’accordo; uomini 64,5%, - donne 81,7%), e riemerge lo scarto percettivo più forte: gli uomini concedono ai pari solo 20,2% di dissenso totale e attribuiscono loro solo il 41,1% di neutralità; le donne stimano per gli uomini 13,6% di dissenso totale, 36,3% di neutralità e circa 33% di accordo (tra abbastanza d’accordo e totale accordo). Anche in questo caso, nonostante il rigetto personale largo, il “complimento” viene interiorizzato come normalizzato dal contesto in cui si palesa, e l’attribuzione dell’etichetta o della cortesia produce un’area grigia dove l’intervento correttivo nominato potrebbe apparire come “eccessivo” o “inutile”, sfavorendo, anche in questo caso, una esposizione personale a favore di una visione più paritaria.

In questo modo, si può dire che la misoginia diretta (S1, S6) è ampiamente respinta sul piano individuale ma resta esposta a neutralizzazioni quando viene mascherata da atteggiamenti di cortesia o funzionalità. L'omofobia esplicita (S4) è nominata e sanzionata in larga parte ma si teme la non sensibilità attribuita al gruppo maschile. La transfobia, presentata in ambiente a forte valenza amministrativa, (S3) è la più resistente: la cornice legale legittima il misgendering e sposta il focus su un piano tecnico, producendo il più alto tasso di neutralità – di non posizionamento - attribuita ai pari. In tutti gli scenari, le donne riconoscono prima e meglio gli effetti di esclusione:

- nel primo scenario, l'85,9% di disaccordo totale;
- nel quinto, il 54,8% di dissenso;
- nel sesto, l'81,7% di dissenso complessivo.

Gli uomini condividono spesso una presa di posizione progressista in merito ai temi civili riportati ma solo sul piano personale, sovrastimando l'assenso o la neutralità dei propri pari, soprattutto quando la pratica è presentata come efficiente, di buon senso o conforme alla lettura delle norme.

Per concludere, queste evidenze fanno emergere tre chiavi tematiche di legittimazione che rallentano la possibilità di riconoscimento dell'ingiustizia: la funzionalità operativa (assegnazioni "per empatia"), il formalismo amministrativo (aderenza ai documenti contro l'identità dichiarata), l'etichetta relazionale (appellativi di genere, complimenti sessualizzanti).

Per decostruire questi fulcri culturali è necessario sviluppare le capacità di messa in discussione di ciò che appare utile, legale o socialmente cortese. Per farlo, risulta necessario agire su una dimensione formativa che non si limiti alle mere trasmissioni nozionistiche per la comunicazione interna/esterna, ovvero, da poliziotti ai cittadini ma attività formative incentrate sul benessere interno del personale che promuovano protocolli e pratiche inclusive che non incidano semplicemente sull'essere un buon poliziotto, sul fare un buono lavoro ma sull'essere un collega attento e, pertanto, meritevole a sua volta di rispetto. Il benessere del personale passa attraverso le pratiche comunicative che quest'ultimo è capace di attuare nei confronti dei suoi pari, non solo nei confronti della cittadinanza civile.

## IV.6 - Analisi ermeneutica delle risposte aperte

Pur muovendo da uno strumento di rilevazione di natura quantitativa, la ricerca non vuole rinunciare alla dimensione interpretativa: in coerenza con le prospettive metodologiche e con gli studi sul genere nelle organizzazioni, i testi prodotti dai/dalle rispondenti sono stati considerati come materiale discorsivo dotato di senso proprio, da leggere nella sua densità semantica, nelle sue ambivalenze e nei suoi dispositivi retorici col fine di rendere le risposte aperte non residui illustrativi ma luoghi in cui si costruiscono significati su pratiche, ruoli e confini del lavoro di polizia. Il *corpus* dei vari *item* comprende l'insieme delle risposte aperte presenti nel questionario, considerate integralmente e contestualizzate mediante le variabili socio-professionali costruite (genere, qualifica/ruolo, anzianità di servizio, età, area di servizio, eventuale reparto/specialità). È stata prevista una pulizia solo minimale del testo per preservare registro e sfumature. Gli estratti riportati sono stati costruiti in modo tale da essere rigorosamente non identificanti: le informazioni socio-anagrafiche fungono esclusivamente da sfondo interpretativo (es.: “Donna, Isp., 6–15 anni, Nord”), evitando in modo assoluto qualsiasi combinazione che possa consentire la riconoscibilità.

L'analisi ha adottato una lente ermeneutica, ovvero, il significato è stato ricostruito attraverso andirivieni fra parti e intero, con ritorni successivi ai testi per mettere alla prova le ipotesi costruite durante la lettura integrale. Il lavoro d'analisi è stato pertanto ispirato ai principi della *grounded theory*, in particolare, al metodo della comparazione costante tra segmenti di testo, codici e categorie (Glaser & Strauss, 1967), all'uso di memo analitici per coltivare la sensibilità teorica nel corso della lettura (Strauss & Corbin, 1998) e a una postura costruttivista che riconosce il ruolo situato del ricercatore nell'elaborazione concettuale (Charmaz, 2006, 2014). Poiché i dati derivano da un questionario già raccolto, il campionamento teorico non è stato praticabile verso l'esterno. Questa fase d'analisi è stata facilitata dalla posizione di *insider* del ricercatore, che ha permesso il ricorso a momenti abduitivi in modo da spiegare evidenze inattese o casi dissonanti, riformulando le ipotesi alla luce del confronto con il *corpus* (Timmermans & Tavory, 2012). Pertanto, la qualità interpretativa è sostenuta da una postura riflessiva lungo tutto il processo.

Procedimento analitico utilizzato:

1. *Conoscenza del corpus*

Lettura completa dei testi per riconoscere lessico ricorrente, immagini e metafore (es. forza, rischio, protezione), marcatori retorici (disclaimer, attenuazioni, ironie), differenze tra enunciati normativi e racconti d'esperienza, riferimenti all'immagine pubblica e al contesto operativo.

2. *Codifica aperta (induttiva)*

Segmentazione delle risposte e attribuzione di codici descrittivi a unità di significato senza imporre schemi precostituiti. I codici sono stati provvisori e sono stati raffinati lungo il lavoro.

3. *Sviluppo tematico e costruzione di frame discorsivi*

Aggregazione dei codici in temi e frame capaci di rendere conto di costellazioni argomentative ricorrenti. Le cornici non sono nate in quanto etichette esterne ma sono emerse dal confronto ravvicinato con il testo.

4. *Confronto costante e ricerca di controesempi*

Verifica intenzionale dei temi mediante casi contrari, ambivalenze e deviazioni, al fine di evitare cristallizzazioni interpretative e di aumentare la robustezza dei frame.

5. *Contestualizzazione socio-anagrafica*

Impiego delle variabili socio-professionali per situare i discorsi (dove e in quali orizzonti di pratica emergono certe argomentazioni), senza scivolare in generalizzazioni deterministiche o riduzionismi individuali.

6. *Ritorno al corpus e stabilizzazione*

Riesame finale per testare la ricorrenza e la coerenza dei temi; razionalizzazione del corpus (fusione di categorie ridondanti, rinomina dei nuclei tematici) e selezione di alcuni estratti esemplificativi da mettere in dialogo con la letteratura di riferimento.

Eventuali strumenti computer-assistiti (es. indicatori lessicali per parole-chiave, filtri di navigazione) sono stati impiegati per orientarsi nel corpus e rintracciare rapidamente sotto-insiemi di testo durante la lettura. Non sono state utilizzate tecniche automatiche per “classificare” le risposte né conteggi quantitativi come criterio di validazione del significato.

L'analisi ha tenuto in considerazione la tracciabilità, la credibilità, la densità e la prudenza inferenziale. Gli estratti che seguiranno i rispettivi *item* non saranno di semplice illustrazione ma avranno funzione dimostrativa del *come* i significati sono stati costruiti in dialogo con la letteratura presente in merito.

Per ogni *item* a risposta aperta saranno presentati:

- la mappa dei temi e delle cornici discorsive emergenti;
- le ambivalenze e i dispositivi retorici ricorrenti;
- una selezione di estratti non identificanti contestualizzati in rapporto alle coordinate socio-professionali;
- implicazioni organizzative e culturali in dialogo con la letteratura.

Le risposte aperte, in un questionario, a differenza delle risposte trascritte originate da un'intervista, tendono a essere più concise ma anche più incisive: questo ha richiesto una particolare attenzione alla scelta linguistica e lessicale compiuta dagli intervistati per riuscire a comprendere l'emotività che traspare e captarne il posizionamento positivo o negativo in relazione alle tematiche esplorate. La lettura conoscitiva non ha previsto, in ogni caso, una stressatura delle posizioni per ottenere polarizzazioni, mentre talvolta i corpus delle risposte sono stati contestualizzati tenendo conto degli elementi retorici e ironici presenti nei testi in modo da restituirne gli intenti in profondità.

Il ricercatore ha cercato di adottare un criterio di sufficienza tematica (temi in grado di rendere conto delle "variazioni" argomentative osservate), in modo da riuscire a valutare anche - seppur non attraverso un rigoroso conteggio che non si addice ad un'analisi ermeneutica - una ricorrenza corrispondente ad ogni area tematica evidenziata. Le aree tematiche sono state disposte in ordine in base alla frequenza riscontrata nel corpus, dalla più alla meno ricorrente. Per ogni area tematica emersa è stata tenuta in considerazione non soltanto la variabile genere ma la qualifica posseduta al momento della rilevazione, il ruolo, classe d'età, gli anni, il ruolo e l'area di servizio. Le socioanagrafiche fungono solo da bussola orientativa nella lettura dei testi, per ancorare il contributo lessicale ad un contesto individuale ma non sono stati effettuati conteggi relativi alla composizione del campione. Pertanto, per rispondere all'interrogativo iniziale relativo alle posizioni su uniforme e sulla possibilità di avere una "pattuglia rosa", rispetto a genere, qualifica e anni di servizio, si è scelto di adottare una procedura

che si colloca in un impianto di *grounded theory* a orientamento costruttivista (comparazione costante, codifica aperta, *memoing*), attraverso un'*analisi tematica* induttiva dei codici e una successiva costruzione di relativi *frame* discorsivi mettendo in dialogo dispositivi retorici e ambivalenze con la letteratura di riferimento.

### **DOMANDA A RISPOSTA APERTA:**

*“Pensi sia un problema avere una pattuglia "rosa"?”*

Per il primo quesito, la mappa dei temi e delle cornici discorsive emergenti:

1. Forza fisica ed efficienza
2. Immagine sociale delle pattuglie femminili e percezione esterna
3. Rischi e vulnerabilità legati al genere in servizio operativo
4. Interiorizzazione culturale e costruzione dell'identità professionale

#### **1. La forza fisica come metro di legittimità**

Un primo nucleo tematico riguarda l'associazione tra efficacia della pattuglia e prestanza fisica: il nucleo riguardante la fisicità è quello che appare più ricorrente sia per genere che per qualifica. Anche chi presenta una propensione all'accordo e quindi si posiziona sul “non è un problema”, riporta la fisicità come legata all'efficienza. In molte risposte, la minore forza attribuita alle donne viene interpretata come un potenziale limite:

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5 anni di servizio, classe d'età: 18-35, Area di servizio: centro

*“Le armi per difenderci sanno usarle sia gli uomini che le donne. Forse l'unica problematica potrebbe sorgere qualora si verificasse un'aggressione fisica ai danni degli operatori. In questo caso la presenza di una figura maschile (non qualsiasi) potrebbe scongiurare o comunque rendere meno frequenti alcuni avvenimenti sgradevoli.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Nord

*“Nella difficoltà fisica nel gestire alcuni interventi, ribadisco difficoltà fisica. Le pattuglie devono essere equilibrate in forza e capacità.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 36-50, Sud

*“A volte è un problema perchè fisicamente donne e uomini sono diversi”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Isole

*“Al di là delle capacità e competenze anche la forza fisica è utile in pattuglia e gli uomini generalmente ne sono più forniti”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 36-50, Nord

*“Una pattuglia può capitare più spesso che operi in contesto isolato senza supporto. In tali occasioni un confronto fisico dove entrambi gli operatori sono donne può creare situazioni di grave pericolo. Lo stesso non può escludersi nel caso entrambi gli operatori siano uomini, ma una maggiore prestanza fisica riduce questo rischio.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Centro

*“purtroppo fisicamente vince l'uomo”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 35+, 51-55, Nord

*“perche in alcune situazioni serve la forza bruta”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Centro

*“sì se l'intervento necessita di scontro fisico con uomini”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*“Non è adatto a una macchina della polizia, non trasmette sicurezza/forza.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*“Gli uomini potrebbero essere oggettivamente più forti fisicamente ma dalla mia esperienza ho notato anche che alcuni soggetti con cui ho avuto a che fare, inveivano contro i colleghi uomini e mai contro le donne”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Sud

*“Quasi sempre le donne sono fisicamente ed emotivamente inadeguate.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Centro

*“No, per i motivi espressi per la precedente domanda. Una collega di 1.65m adeguatamente preparata, culturalmente e fisicamente, è molto più prolifica ed efficace del collega uomo di 2 metri e che non vede l'ora che arrivi la fine del turno.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Sud

*“bisogna sempre pensare al peggio e due donne in caso di utilizzo della forza sono solitamente penalizzate”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Sud

*“Per esperienza personale, ho lavorato con colleghe in pattuglie rosa in op o focus, mi sono trovata umanamente benissimo, compresa e con gli stessi bisogni (e ostacoli) fisiologici, ma, sarà perché erano anziane, non avevano molta voglia di lavorare (e non conoscevano nemmeno bene la materia, quasi restie nell'apprendere, come se agire con la norma alla mano sia stato sempre appannaggio dei colleghi e la donna fa solo da "supporto immagine"). A Roma, in volante, invece, non davano la possibilità di lavorare con donne (sempre perché in caso di scontri fisici, sarebbe stato meglio avere una pattuglia mista). Nella città in cui lavoro, per i servizi di op, non è un problema la "pattuglia rosa" a livello fisico, ma bisogna comprendere che alcune donne si sentono già in partenza inferiori agli uomini e non hanno piacere nel lavorare in op.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“Solo rappresentanze assolutamente da evitare per l'efficacia su strada sarebbero pericolose”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Tecnico, 16-25, 51-55, Nord

*“Fisicamente le donne hanno meno prestanza e sono quindi più esposte al pericolo e meno "forti" da poter fronteggiare i pericoli su strada, soprattutto in caso di colluttazione”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 26-35, 51-55, Sud

*“Purtroppo anche le più brave poliziotte hanno dei limiti fisici (forza muscolare o di fisico) che le possono mettere in difficoltà avanti a soggetti bruti”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 35+, 55+, Sud

*“La differenza fra uomini e donne nel servizio di polizia è sostanzialmente la prestanza fisica, condizione superabile da preparazione professionale e tecniche operative adeguate”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Spesso in una pattuglia le cose si possono risolvere con la testa e non con la forza”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 35+, 55+, Nord

*“Ritengo che l'addestramento sia identico e pertanto non ritengo di evidenziare sempre la differenza di forza fisica”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 16-25, 36-50, Centro

*“Sicuramente la sala operativa che deve gestire l'invio della pattuglie sugli interventi nel servizio di controllo del territorio, deve sapere ed essere consapevole che una macchina composta da due donne, potrebbe avere necessità della seconda pattuglia che vada loro in ausilio in caso di scontri fisici (es. segnalazione di risse, ubriachi molesti ecc)”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 16-25, 36-50, NR

*“È innegabile che fisicamente molto spesso gli uomini siano maggiormente prestanti delle donne e che spesso determinati utenti con cui ci si interfaccia non abbiano rispetto per le donne, ma è altresì vero che, per quanto si utilizza la forza attualmente, una coppia di donne può gestire in maniera più che egregia la quasi totalità degli interventi”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 16-25, 51-55, Sud

*“Una Volante con sole donne a bordo hanno un handicap di forza fisica”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 6-15, 18-35, Nord

*“HO FATTO PARTE DI UNA VOLANTE ROSA E NON H AVVERTITO NE PERICOLO, NE PAURA. IN CASO DI CONTROLLI DI UOMINI ABBIAMO CHIESTO AUSILIO AL PRCONALE MASCHILE, ESATTAMENTE COME AVVIENE NEL CASO CONTRARIO, IN CASI DI NECESSITA'. RESTA FERMA LA NECESSARIA PRESENZA DI UOMINI IN VOLANTE. È EVIDENTE CHE UNA DONNA POSSA AVERE DEI LIMITI FISICI RISPETTO A UOMINI, IN CASO DI CONTRASTI FISISCI, CORPO A CORPO. NELLA PATTUGLIE MISTE, A MIO AVVISO, LA DONNA RISULTA MOLTO SPENDIBILE IN CASI DI DIVERBI VERBALI E DISCUSSIONI DA SEDARE. SPESSA LA DONNA RIECE AD INTERFACCIARSI MEGLIO CON GLI UOMINI.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 6-15, 18-35, Centro

*“Non credo che sia un problema anche se spesso sento dire che non sarebbe opportuno per una questione di “limite” fisico, non sono d’accordo anche perché spesso ci sono anche colleghi uomini che hanno dei “limiti” fisici”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Ho svolto da capo equipaggio pattuglie operative della squadra volante con altre donne, per scelta e per necessità, e non è stato mai un problema. Là dove la forza fisica è minore, subentrano ingegno e capacità linguistiche, e poi..... chi ve lo dice che la forza fisica non c’è”*

**Profilo:** Donna, Funzionari, Operativo, 26-35, 55+, Centro

*“Le donne possono svolgere al meglio ogni tipo di servizio ma ci vorrebbe più addestramento sulle tecniche operative e di difesa per tutti , come dovrebbe essere incentivata la forma fisica ed una sana alimentazione.”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, 0-5, 18-35, Sud

*“Non può essere un problema in astratto, per partito preso. può esserlo in concreto se la prestanza fisica delle colleghe non è tale da assicurare di poter avere ragione della resistenza attiva di un soggetto riottoso, ma questo varrebbe anche in presenza di una pattuglia maschile composta da due uomini inidonei”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, 26-35, 51-55, Sud

*“la forza pubblica per definizione deve essere rigorosamente maschile”*

Questi estratti riproducono un’immagine della polizia fortemente ancorata all’ideale del “*crime fighter*” maschile, dove l’autorità del poliziotto deriva dalla capacità fisica di sopraffare l’avversario. La letteratura sociologica ha descritto questo immaginario come un tratto strutturale della subcultura di polizia: già Westley (1970) e Skolnick (1966) evidenziavano come la “*working personality*” dell’agente fosse modellata da sospettosità, spirito di corpo e valorizzazione del coraggio fisico. Ricerche più recenti mostrano che proprio la forza rimane uno dei criteri simbolici con cui viene ancora valutata l’idoneità operativa (Brown & Campbell, 1994; Rabe-Hemp, 2009): oltre agli standard selettivi, la percezione della forza fisica femminile è condizionata da stereotipi radicati nella cultura organizzativa dal momento che la subcultura di polizia tradizionale esalta valori di machismo, prestanza fisica e durezza, associando l’“agente ideale” a tratti virili

e virilisti (forza, resistenza o aggressività) (Angehrn, A., Fletcher, A. J., & Carleton, R. N., 2021). È in questa cornice organizzativa che le donne rischiano di essere stereotipate come meno adatte al servizio operativo sul campo, perché considerate fisicamente più deboli o meno aggressive. Parallelamente, alcune ricerche sfatano il mito dell'inadeguatezza fisica, ad esempio Grennan (1987), analizzando 3.700 conflitti violenti a New York, non rilevò differenze nel tasso di infortuni tra pattuglie miste (uomo-donna) e pattuglie interamente maschili, né comportamenti significativamente diversi nella gestione dello scontro. L'unica differenza riscontrata fu nell'uso della "forza letale": nelle coppie miste, il partner maschile era più incline a usare l'arma da fuoco rispetto alla collega donna – il che suggerisce un diverso approccio ma non una minore efficacia. In sintesi, la letteratura indica che le donne possono soddisfare gli standard operativi ma sono i criteri fisici e i pregiudizi sulla forza a costituire barriere: da un lato, la discussione è incentrata sull'adottare standard *unisex* o tarati sul genere per equilibrare equità e requisiti di servizio (Hoehne, 2021); dall'altro, si tende a sottolineare che l'idoneità al ruolo non va ridotta alla sola prestanza fisica, dato che il lavoro di polizia richiede anche capacità relazionali, comunicative e decisionali in cui le donne eccellono. Un'ulteriore lente attraverso cui guardare la dimensione della prestanza e prestazione fisica arriva da ricerche recenti (DeWitt & Gasparini, 2024) che sottolineano, in aggiunta, come i test fisici di accesso possano costituire barriere non sempre predittive delle competenze effettivamente necessarie. Pertanto, una lettura ermeneutica di questo nucleo tematico suggerisce che il riferimento alla forza non può essere ridotto a "dato oggettivo" quanto piuttosto a strumento retorico attraverso cui gli agenti esprimono timori legati alla perdita di autorevolezza del ruolo.

## **2. L'immagine sociale e il timore di scarsa considerazione**

Un secondo frame emerso riguarda la percezione che due donne in volante possano ricevere meno rispetto dalla cittadinanza:

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Nord

*“Si perché per gli avvenimenti che accadano tuttora in strada e soprattutto per il pensiero ancora tanto patriarcale che popola tra la società, quest'ultima avrebbe sempre poco rispetto in una pattuglia rosa. A livello di competenze, per fortuna l'amministrazione ha personale femminile anche più competente del maschio Alfa”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Per le predisposizioni e per l'impatto con il cittadino in generale (mentalità maschilista)”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Tecnico, 16-25, 36-50, Nord

*“Per i pregiudizi che ci sono sulle donne non sulla competenza”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 51-55, NR

*“Più che un problema per me lo è più per il cittadino, perché il modo di rapportarsi con noi è diverso.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Isole

*“Poiché l'utente medio tenderebbe a denigrarle”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Isole

*“Sarebbe vista "debole””*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Sud

*“Perché il lavoro del poliziotto è molto più rischioso oggi. Non c'è più rispetto per la divisa. Non c'è più rispetto per le istituzioni. Due donne sulla volante, sarebbero viste "deboli””*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Sud

*“I cittadini se ne potrebbero approfittare, immagino durante un posto di controllo, parecchi uomini essere poco riguardoevoli nei confronti di donne magari anche giovani d'età, che non hanno caratterialmente l'autorevolezza di farsi rispettare.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 55+, Nord

*“La gente non rispetta più la divisa, ancora di più se sono donne”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Tecnico, 16-25, 51-55, Sud — Risposta: Sì

*“Questa risposta può sembrare incoerente, ma è dettata da come vengono viste all'esterno due donne poliziotto che sulle persone hanno un impatto differente rispetto a quello che possono avere due uomini, pur potendo svolgere gli stessi compiti”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 55+, Centro

*“L'immagine sul cittadino è notevolmente diversa rispetto ad una pattuglia celeste”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Perchè a livello culturale soprattutto in certi ambienti caldi le donne sono maggiormente esposte a molestie anche solo di carattere verbale, e godono assurdamente di una minore considerazione da parte di alcuni cittadini”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 51-55, Nord

*“Spesso viviamo di apparenze e l'arrivo di una pattuglia rosa in un intervento di lite o rissa per esempio può avere un impatto iniziale diverso. Culturalmente non siamo ancora pronti.”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 51-55, Nord

*“Come ho già detto prima, lo scenario sociale oggi sulla strada non consente una pattuglia rosa, già è difficile con una donna fare servizio esterno.”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Tecnico, 16-25, 51-55, Centro

*“Potrebbe essere un problema poiché una pattuglia "rosa" darebbe adito a comportamenti più violenti da parte dei malintenzionati”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 35+, 51-55, Nord

*“Talvolta può dare l'idea (nell'utenza) di meno incisività”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, NR, 26-35, 55+, Nord

*“Perchè la figura femminile, specie se doppia in una pattuglia, attira solo commenti idioti da persone idiote.”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 36-50, Nord

*“L'utenza esterna non è preparata a ciò”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 36-50, Sud

*“Due donne insieme non hanno impatto sull'utenza”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“Perchè già la definizione "rosa" spiega il tutto. qui la mentalità è ancora abbastanza maschilista (sia in questura che tra la gente) e vedere due donne in pattuglia potrebbe non avere lo stesso peso che due uomini o uno e uno”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Tecnico, 26-35, 55+, Sud

*“La gente la prenderebbe meno in considerazione”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, 35+, 55+, Nord

*“Le donne riescono ad essere autorevoli”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Tecnico, 6-15, 18-35, Centro

*“La percezione di sicurezza non credo dipenda dal genere, ma è una questione di atteggiamento da parte dei colleghi in servizio.”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, 35+, 55+, Centro

*“Dipende dal contesto lavorativo in cui si devono confrontare e per il fatto che molto spesso la percezione del pubblico è legata ancora a vecchi stereotipi.”*

Questi estratti spostano il focus del problema dalle agenti allo sguardo esterno: in questo caso, la questione diventa la legittimità sociale; ovvero, la polizia teme di essere valutata dai civili in base a stereotipi. Studi storici (Sherman, 1975; Martin, 1980) riportano che fossero i cittadini ad esprimere dubbi sulle capacità delle agenti e questo ben giustificava l'assenza di personale femminile in strada. Tuttavia, ricerche recenti (Davenport-Klunder & Hine, 2023) mostrano un'inversione totale: la maggioranza dell'opinione pubblica oggi sostiene l'ingresso femminile e le critiche si spostano sulle “politiche di quota” piuttosto che sull'idoneità individuale. È probabilmente all'interno di questo tema emergente che appare chiara la tensione tra l'evoluzione reale delle pratiche e la persistenza degli immaginari sociali: chi pur riconoscendo implicitamente che la professionalità delle donne in polizia non è in discussione potrebbe temere comunque che la cittadinanza mantenga rappresentazioni arretrate.

### **3. Il rischio di aggressioni: percezioni e realtà**

Un ulteriore nucleo tematico rappresenta il rischio per le poliziotte di aggressione o molestie di matrice patriarcale soprattutto da parte di cittadini stranieri:

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*“Per alcuni uomini il senso della presenza femminile è esclusivamente sessuale o occasione per stabilire supremazia se non a livello sessuale a livello societario, in quanto non accettano che qualcuno che non sentono a loro pari abbia al momento un*

*potere autoritario su di loro. Tra l'altro la sfida non avrebbe la "protezione" di un uomo e se vinta sarebbe su due donne e non su una. È fattibile avere pattuglie rosa ma richiede attenzione in quanto alcune tipologie di attacchi non sono mossi verso uomini o in presenza di essi."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Nord

*"Perché vista la situazione attuale dell'immigrazione straniera e davvero pericoloso imbattersi con uomini di altre nazioni dove girano armati e sono fisicamente il doppio di noi, non avendo nulla da perdere perché la maggior parte sono senza fissa dimora."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*"Per la volante penso di sì, perché ormai abbiamo a che fare con il 99% di extracomunitari che non rispettano la donna e che spesso non sono collaborativi"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Isole

*"Si immagini una pattuglia rosa ad intervenire in una lite in famiglia tra nigeriani. Credo non debba dire altro..."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Sud

*"I cittadini se ne potrebbero approfittare, immagino durante un posto di controllo, parecchi uomini essere poco riguardoevoli nei confronti di donne magari anche giovani d'età, che non hanno caratterialmente l'autorevolezza di farsi rispettare."*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*"Per determinati servizi certe culture con cui ci si interfaccia non portano rispetto verso agenti donne."*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*"Perché la società non rispetta le donne in divisa, specie se trattasi di nazionalità straniere, tipo arabi, musulmani, pertanto due poliziotte potrebbero essere una pattuglia vulnerabile, nonostante sia una forte sostenitrice"*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Nord

*"Dico no. Ma dico anche sì, perché purtroppo alcune culture e religioni straniere non considerano per niente la donna e ti lascio immaginare ... non ci ascoltano nemmeno ecc ecc ecc"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 36-50, Nord

*“Perché nei classici interventi da volante si a che fare con gente alterata, violenta e che culturalmente non rispetta la figura di donna. È molto più facile arrivare ad un escalation della situazione quando è presente una donna che da' ordini verbali ad un soggetto maschile.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Nord

*“Per mancanza di rispetto dagli esterni”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 36-50, Sud

*“L'approccio dell'utente ad una pattuglia rosa è totalmente differente rispetto ad una "classica", a maggior ragione se la donna si presenta giovane, carina, curata e con un perfetto assetto formale. Svariate volte, comminando sanzioni amministrative anche pesanti, la donna è stata fondamentale a garantire la pacatezza dell'utente, a volte anche in stato di ebbrezza elevata. Molto difficilmente l'utente si lascia andare a commenti dispregiativi o a sfondo sessuale, al contrario di una pattuglia pattuglia totalmente maschile dove spesso anche un minorenne si sente in diritto di rispondere a tono agli agenti.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Sud

*“In alcune realtà per esperienza personale con un unica pattuglia dove vi è maggiore presenza di etnia nord africana è preferibile due uomini”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 51-55, Nord

*“Una "volante rosa" rischierebbe di essere bersaglio da parte del/i soggetto/i sui quali si sta effettuando l'intervento, specie se di etnie dove il rispetto della donna è minore rispetto agli standard occidentali o addirittura assente (poi, come già espresso in precedenza, dipende molto da chi sono i colleghi coinvolti e dalla loro attitudine, indipendentemente dal sesso)”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 55+, Centro

*“Purtroppo secondo etnie non abbiamo il solito rispetto, a volte anche dalle stesse donne”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 36-50, Nord

***MAGARI IN DETERMINATE SITUAZIONI DUE DONNE SI TROVANO SVANTAGIATE. SOPRATUTTO SE È UN'INTERVENTO DOVE CI SONO PERSONE MUSULMANTE CHE NON RISPETTANO IL SESSO FEMMINILE.***

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Tecnico, 16-25, 51-55, Sud

*“Perchè la società non è pronta ad accettare un ruolo di supremazia femminile e dunque la pattuglia rosa purtroppo perde di autorevolezza agli occhi della gente”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 55+, Centro

*“Perchè il cittadino non sempre rispetta le donne come gli uomini ma soprattutto gli stranieri che nei loro Paesi tengono le donne in ruolo subordinato non le rispetterebbero.”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“Come già detto una figura maschile, in determinate situazioni a rischio, a maggiormente funzione di deterrente da azioni di aggressione nei nostri confronti.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“Per la loro sicurezza. Nella nostra società ci sono individui che non vedono di buon occhio una donna autoritaria, pertanto sono più inclini ad usare una violenza verbale che potrebbe degenerare in una violenza fisica.”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Tecnico, 6-15, 18-35, Sud

*“Fisicamente le donne sono di solito più minute degli uomini e potrebbero essere prese di mira dai maschi di determinate razze ed etnie”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Tecnico, 26-35, 51-55, Centro

*“Non ci sono problemi operativi per le pattuglie "rosa", già che dobbiamo definirle è una noia. Tolto il mio pensiero il problema di questo tipo di pattuglie è l'approccio con alcune etnie che hanno insofferenza a doversi confrontare con delle donne, non le ritengono adeguate e questo può far nascere degli equivoci e dei problemi.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 6-15, 36-50, Nord

*“Come detto sopra, nel periodo storico in cui siamo, dove si ha a che fare spesso con persone di fede musulmana, la donna quasi mai viene percepita nella maniera ottimale e le leggi non permettono di agire in maniera diversa.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 35+, 55+, Nord

*“psicologicamente alcuni individui uomini, in caso di contatto, partono col vantaggio di essere più forti in quanto di fronte hanno delle donne”*

Innanzitutto, questo frame permette indirettamente di percepire non solo le considerazioni ma anche il livello di consapevolezza in merito alle questioni di genere da parte delle operatrici e degli operatori di polizia: talvolta, la percezione di un rischio, è data dalla consapevolezza del problema o del fenomeno. In più, rappresenta anche un canale forte per una lettura intersezionale: la maggior parte delle risposte che prende in considerazione il rischio di aggressione da parte degli uomini trascende nelle differenze etniche. La letteratura conferma che la percezione di questo rischio d'aggressione è radicato nella subcultura professionale ma i dati empirici sono più complessi: analisi quantitative importanti (Rabe-Hemp & Schuck, 2007) indicano che le poliziotte non sono complessivamente più aggredite dei colleghi, salvo in contesti specifici (ad es. interventi in liti domestiche), dove gli aggressori maschi manifestano effettivamente resistenze più frequenti verso agenti donne. Più diffusa è, invece, la dimensione del rischio interno: studi recenti documentano che le donne subiscono in misura sproporzionata molestie e violenze da colleghi (Magsi & Ariel, 2024; Stinson et al., 2024), con effetti psicologici e professionali significativi (Drew & Chevroulet, 2024).

Pertanto, è chiaro che in questo caso emerge un forte dispositivo di tipizzazione culturale: si attribuisce a “categorie esterne” la resistenza all'autorità femminile mentre la letteratura sul *community policing* mostra come sia invece, la presenza di agenti donna, a facilitare i rapporti con comunità minoritarie, soprattutto nelle interazioni con donne migranti (Novich & Kringen, 2018; Newton & Huppatz, 2020). Allo stesso tempo, è innegabile – come viene riportato in molte risposte - che in contesti patriarcali persistono resistenze simboliche verso figure femminili di potere. Tuttavia, gli studi raccomandano di leggere tali dinamiche come variabili culturali situate, non come essenze immutabili e di affrontarle con formazione interculturale e strategie organizzative di prossimità. Evitare l'operato femminile non sembra quindi una buona strategia organizzativa. Difatti, il timore espresso dal campione potrebbe apparire più come una proiezione della vulnerabilità percepita in un ambiente di lavoro ancora segnato da gerarchie di genere, più che come un dato empirico della sicurezza su strada.

#### **4. Interiorizzazione culturale e capacità professionali**

Attraverso alcune risposte si scorge l'interiorizzazione di rappresentazioni culturali legate al genere anche da parte delle stesse donne poliziotte.

In questa sezione, alcune riconoscono la propria competenza ma anticipano lo sguardo svalutante dell'altro, mentre i poliziotti sembrano utilizzare la preparazione tecnica come una sfida per le pari opportunità:

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Sud

*“Le donne sono abili e arruolate alla stregua degli uomini e dovrebbero avere stesse capacità e livello di formazione professionale”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Centro

*“Perchè ritengo che durante le selezioni effettuate nei concorsi vengano selezionate persone idonee indipendentemente dal genere a cui appartengono, di conseguenza non dovrebbero esserci problemi nell'avere una pattuglia di sole donne”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Sud

*“Ribadisco che è la preparazione a fare la differenza e non il genere”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Sud

*“Le donne hanno la stessa preparazione degli uomini ed i paraculo esistono da entrambe la parti”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Isole

*“Superate le prove di selezione e corsi di formazione siamo tutti idonei a pari merito”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Nord

*“PERCHÈ DIPENDE SEMPRE DA COME "APPROCCI" IL TIPO DI INTERVENO O DI SERVIZIO. BISOGNA ESSERE DECISI, MA NON ARROGANTI; CALMI E NON URLARE; EDUCATI, MA NON STUPIDI...BISOGNA, SECONDO ME, DARE SEMPRE LA PERCEZIONE ALL'UTENZA DI ESSERE PREPARATI, DI SAPERE COSA STAI FACENDO O DICENDO ANCHE SE DENTRO DI TE HAI DUBBI O PAURE (magari perché sei all'inizio della tua carriera e non hai un bagaglio ancora sufficiente di esperienza)”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Isole

*“PENSO CHE 2 DONNE DI PATTUGLIA SI SENTANO DI DOVER FARE DI PIU' DI 2 UOMINI PER UNA SORTA DI COMPETIZIONE "DI GENERE" E DIMOSTRARE CHE LORO SANNO LAVORARE ALLA PARI MA QUESTA "IDEA DI INFERIORITA”*

*O DI "DOVER DIMOSTRARE" SECONDO ME È PIU' FEMMINILE CHE MASCHILE PERCHÈ NESSUNO CHIEDE A LORO QUESTO."*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*"Non dovrebbe essere un problema, ma credo che la percezione che si ha all'esterno lo sia"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Nord

*"Due donne devono essere in grado di garantire lo stesso servizio fornito da una pattuglia puramente maschile."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Sud

*"Se questa analisi punta a farmi cambiare opinione sulle donne e bene rimodulare il tutto. Io non sono contrario, in questa evoluzione di parità, negli ultimi anni finalmente sto notando dei miglioramenti, certo!! ci vorrà altro tempo per rendere più congruo la presenza."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*"No perché ormai le donne hanno le stesse opportunità"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Centro

*"Poiché sono parimenti elementi operativi."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 36-50, Nord

*"Il problema potrebbe nascere dalla selezione del personale"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Nord

*"PERCHÈ SI HANNO GLI STESSI OBBLIGHI DI LAVORO"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Nord

*"Parità dei sessi"*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*"In teoria non dovremmo avere remore a riguardo, ma è difficile superare un'infanzia e adolescenza in cui ci è stato inculcato che da sole non si può andare in giro perché è"*

*pericoloso. La paura che due colleghe donne vengano viste come più deboli e un malvivente possa approfittarsene permane, anche e soprattutto fra le colleghe.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Parità di genere altrimenti le donne entrerebbero per mansioni particolari in posti riservati, invece sono assunte per le stesse mansioni svolte dagli uomini”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*“Siamo sempre operatori di polizia e preparate allo stesso modo degli uomini”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Sud

*“Ho già fatto pattuglie in rosa senza alcuna difficoltà anche se i dirigenti non sono molto favorevoli.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Sud

*“SI TENDE A GENERALIZZARE LA FIGURA DELL' UOMO COME QUELLA PIÙ FORTE, MA CI SONO DONNE CHE VALGONO PER DUE”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“CAPACITA”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Nord

*“Dai su, siamo sinceri, 2 donne colleghe, per quanto in gamba siano, se si ritrovano in autostrada a fermare un camionista turco ubriaco o 2 ucraini che si pestano in autoporto, non fanno paura a nessuno.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“PERCHÈ VIENE SVOLTO LO STESSO LAVORO DEGLI UOMINI”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Tecnico, 26-35, 51-55, Nord

*“Non è un problema mio e la gente che si aspetta sempre l'uomo in divisa”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Nord

*“È un lavoro prettamente da uomo”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Nord

*“Io penso che le donne hanno anch'esse delle abilità e non è detto che siano più deboli degli uomini”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 0-5, 18-35, Isole

*“Perché purtroppo in questa società le donne sono viste come il sesso debole, quindi due donne in divisa di pattuglia potrebbero costituire un bersaglio a cui poter sottrarre l'arma (o le armi taser), o addirittura il veicolo.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 36-50, Nord

*“Per la sua gestione, i colleghi stessi non vedono di buon occhio la cosa. E per alcuni soggetti da controllare ci potrebbero essere problemi in quanto per mentalità non sono disposti a ricevere ordini da donne.”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Spesso abbiamo dovuto cambiare turno a colleghi uomini perchè le colleghe non volevano uscire insieme. D'altro canto altre non avevano problemi e hanno fatto regolare servizio insieme, ma queste ultime rappresentano una minoranza di casi. Operativamente dipende dalle persone, anche alcuni uomini sono un problema a metterli fuori. Bisognerebbe selezionare meglio all'ingresso in Polizia.”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, 16-25, 36-50, Isole

*“PER ME NON CI SAREBBE NULLA DI ANOMALO MA LA NOSTRA SOCIETA' È ANCORA TROPPO STEREOTIPATA”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“Perchè già la definizione "rosa" spiega il tutto. qui la mentalità è ancora abbastanza maschilista (sia in questura che tra la gente) e vedere due donne in pattuglia potrebbe non avere lo stesso peso che due uomini o uno e uno”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 6-15, 18-35, Nord

*“HO FATTO PARTE DI UNA VOLANTE ROSA E NON H AVVERTITO NE PERICOLO, NE PAURA. IN CASO DI CONTROLLI DI UOMINI ABBIAMO CHIESTO AUSILIO AL PRCONALE MASCHILE, ESATTAMENTE COME AVVIENE NEL CASO CONTRARIO, IN CASI DI NECESSITA'. RESTA FERMA LA NECESSARIA PRESENZA DI UOMINI IN VOLANTE. È EVIDENTE CHE UNA DONNA POSSA AVERE DEI LIMITI FISICI RISPETTO A UOMINI, IN CASO DI CONTRASTI FISISCI, CORPO A CORPO. NELLA PATTUGLIE MISTE, A MIO AVVISO, LA DONNA RISULTA MOLTO*

*SPENDIBILE IN CASI DI DIVERBI VERBALI E DISCUSSIONI DA SEDARE. SPESSA LA DONNA RIECE AD INTERFACCIARSI MEGLIO CON GLI UOMINI.*”

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“Perchè dovrebbero poter agire alla pari di un uomo, con le medesime capacità fisiche”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 26-35, 51-55, Nord

*“No, ma l'addestramento operativo dovrebbe a quel punto essere maggiore per compensare eventuale differenza di forza fisica”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 35+, 55+, Nord

*“No, come nelle risposte precedenti valgono le capacità e le competenze. Solo nei servizi di O.P. dove la probabilità di scontro fisico è maggiore, tenderei a preferire operatori uomini.”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Ho svolto da capo equipaggio pattuglie operative della squadra volante con altre donne, per scelta e per necessità, e non è stato mai un problema. Là dove la forza fisica è minore, subentrano ingegno e capacità linguistiche, e poi..... chi ve lo dice che la forza fisica non c'è”*

Questo nucleo tematico è stato necessario per esplorare il percorso di costruzione identitario che le poliziotte compiono paragonandosi al modello ideale di “operatore” della sicurezza pubblica, che è quello maschile. Questo processo riflette ciò che Rabe-Hemp (2009) definisce come negoziazione continua tra identità di “POLICEwoman” (conformarsi al modello maschile) e “policeWOMAN” (valorizzare le proprie differenze). Da questi studi emerge non solo che la competenza, l’addestramento, le capacità fisiche e di gestione vengono utilizzate per sottolineare una incapacità dell’operatrice su strada ma che questa narrazione se interiorizzata può produrre effettivamente personale femminile non all’altezza di quello maschile. Ricerche recenti mostrano come la rottura del “contratto psicologico” (Drew & Chevroulet, 2024) e i fenomeni di *incivility* (Davis et al., 2024) alimentino forme di *emitterment* che si traducono in disincanto e difficoltà a legittimarsi. Più precisamente, il “contratto psicologico” è un insieme di aspettative implicite che le persone nutrono nei confronti della propria organizzazione. Quando queste aspettative non trovano riscontro (ad es. pur avendo l’organizzazione assunto le donne per impiegarle al

pari delle mansioni degli uomini, le stesse vengono viste come meno adatte alle pattuglie operative), si può parlare di rottura del contratto psicologico, ovvero, si potrebbe dire che non vengono mantenute le promesse emotive. Questo genera delusione e disincanto, perché si percepisce una distanza tra ciò che l'organizzazione dichiara (pari opportunità) e ciò che realmente si vive nel quotidiano (resistenze culturali, stereotipi, assegnazioni marginali). Allo stesso tempo, la *workplace incivility* rappresenta comportamenti quotidiani di scortesia, esclusione o svalutazione, anche sottili come ad esempio una semplice esclamazione: "due donne non fanno paura a nessuno". Un episodio simile di certo non può essere inteso come atto di violenza esplicita; eppure, produce micro-ferite costanti che, sommate, vanno a logorare il senso di appartenenza e di legittimità professionale personale. Pertanto, quando queste due condizioni appena illustrate si incontrano, il risultato è una forma di *embitterment* ovvero un sentimento di amarezza e risentimento latente che non si traduce per forza in abbandono del lavoro ma in un atteggiamento più distaccato, disincantato, talvolta cinico che potrebbe logorare la possibilità di legittimarsi pienamente: così, le poliziotte (talvolta anche i colleghi che ne percepiscono la difficoltà) si sentono costrette a dimostrare continuamente la propria adeguatezza invece di darla per scontata. Questo risultato dialoga bene con i dati emersi dal piano fattoriale, in cui le donne si disponevano più facilmente in relazione a sentimento di disillusione e meno senso di realizzazione personale.

### **Ambivalenze e dispositivi retorici ricorrenti**

#### *1. Assenso di principio vs eccezione operativa*

*"In linea di principio non è un problema, ma... (colluttazioni/zone a rischio/OP)".*

Funzione: preservare l'eguaglianza valoriale spostando il dissenso su scenari "limite".

Es. **Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 35+, 51-55, Nord

*"In teoria non dovrebbe rappresentare nessun problema, dipende anche dal contesto in cui si troveranno ad operare e il problema non nascerà dai loro colleghi uomini ma dai "clienti" verso cui si è chiamati ad interagire. La stragrande maggioranza dei reati è perpetrata da uomini, il maggior numero di interventi è per ubrtiachi, molesti, prevalentemente uomini di livello culturale ed estrazione sociale*

*molto bassa. Quindi è facile trovarsi a lavorare con razzisti, sessisti, violenti, volgari (fanatici religiosi che considerano le donne inferiori ecc.ecc..) quindi ritengo sia la società (la cultura generale del paese) a non essere ancora pronta. (La legislazione non tutela sufficientemente le FF.OO. e non vi sono strumenti utili come deterrente per tutte quelle situazioni descritte (tipo detenzione breve, arresto di qualche giorno, notte in cella per gli ubriachi, ecc) e quindi gli operatori si trovano il più delle volte a dover "discutere" per ore con individui verso i quali non si ha alcun potere deterrente. Il cercare di "accomodare" e trovare una soluzione implica che si deve cercare di essere "visti" nel modo meno "fastidioso" per loro e quindi una pattuglia mista, che parli l'uomo o la donna in base alla persona più "ricettività" rispetto al soggetto, sia la soluzione migliore."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*"In una società ideale non dovrebbe essere mai un problema, all'atto pratico ed in determinati contesti socio urbani temo che possa diventarlo. Allo stesso tempo evitare di affrontare un cambiamento per il solo timore di rischi del genere potrebbe solo cristallizzare la situazione così come lo è adesso e precluderci ogni cambiamento."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Sud

*"Qui in Polizia serve professionalità non etichette o falsi preconcetti. Se uno è valido bene uomo o donna altrimenti ci sono tanti impieghi in Polizia. Certo è che se sono poliziotte o poliziotti sono stati selezionati e testati. Ci sono anche donne però con unghie lunghe da strega e non penso vada bene in orari di servizio. Perché anche se lavori in ufficio alla zona tlc durante il tragitto casa lavoro ti potrebbe capitare qualcosa e non puoi non intervenire per uno scippo o aggressione perché ti rovini vestitino o unghie. Cambia lavoro se la pensi così. Anche se sei in ufficio devi essere operativo perché il lavoro è operativo."*

## *2. Professionalismo vs prestanza*

- Invocazione alla preparazione, alle procedure o mezzi seguita da rimando alla "forza" come ultima garanzia.

Funzione: conciliare *ethos* meritocratico con un residuo essenzialista.

Es. **Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Centro

*"Allo stato attuale, con i mezzi forniti alla polizia, la forza fisica di uomo è ancora necessaria"*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 26-35, 51-55, Centro

*“Se le colleghe si sentono pronte, preparate ed appassionate ad affrontare il proprio lavoro, perché no?”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“devono essere però preparate ad affrontare tutte le situazioni”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, 35+, 55+, Nord

*“Due donne possono svolgere bene l'attività di volante se sono preparate e motivate”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 18-35, Nord

*“È un problema a meno che non si tratti di due donne che abbiano vinto rispettivamente oro ed argento a dei campionati almeno nazionali di lotta. diversamente avrebbero non pochi problemi a gestire e contenere un ubriaco/drogato/tossico in astinenza”*

3. Non è un problema “nostro”, è un problema “degli altri”

- Spostamento su “come ci vede la società” o “alcune culture”.

Funzione: esternalizzare la fonte del rischio/legittimità.

Es. **Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, 35+, 51-55, Nord

*“Talvolta può dare l'idea (nell'utenza) di meno incisività”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“È un problema per gli altri. Facilmente ovviabile perché sul territorio esistono numero x di pattuglie, per riuscire quindi a rispettare uno standard di sicurezza.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 35+, 55+, Nord

*“Dipende dalle qualità professionali degli operatori più che dal gender. È tuttavia vero che avendo a che fare con soggetti di altre "culture", il rapporto comunicativo/reattivo verso un poliziotto maschio o femmina È differente da parte degli stranieri. Tenendo conto di tali realtà (sempre più presenti nella realtà operativa) consigliere di creare pattuglie/squadre miste, dove la componente*

*femminile sarebbe facilitata a relazionarsi con soggetti femminili mentre quella maschile nel relazionarsi con quelle maschili.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 6-15, 36-50, Nord

*“Potresti trovare culture con scarso rispetto delle donne (islam, indiani...)”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 26-35, 55+, Nord

*“Per me no. Quando incontri certi utenti di determinare culture (es. nordafricani), può diventarlo.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“Perchè in contesti "di strada", purtroppo talune razze sono indisposte all'interazione con le donne”*

#### *4. Neutralità dichiarata vs preferenza pratica*

- “Conta la persona, non il genere” salvo dichiarare preferenza sistematica per pattuglia mista.

Funzione: ridurre il costo reputazionale del dissenso blindandosi in una scelta “di buon senso”.

Es. **Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 6-15, 36-50, Sud

*“Non dovrebbero esserci differenze. Io sono per il misto, perché in situazioni o interventi particolari potrebbe essere essenziale che vi sia un uomo, così come una donna. Quindi preferisco la pattuglia mista.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 26-35, 36-50, Isole

*“non è un problema ma ha un impatto totalmente diverso da quello dato da una pattuglia mista o composta da soli uomini, soprattutto in situazioni di interventi per fatti di violenza”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, 16-25, 36-50, Nord

*“non è un problema, ma sarebbe meglio mista, soprattutto nel fronteggiare situazioni di scontro fisico o corpo a corpo, ad esempio con extracomunitari malintenzionati.”*

Nel *corpus* analizzato emergono una serie di dispositivi retorici che rivelano le tensioni culturali e simboliche legate al tema della “pattuglia rosa”. Non si è

trattato di leggere meramente le argomentazioni a favore o contro ma di comprendere le modalità attraverso cui i rispondenti hanno cercato di bilanciare posizioni potenzialmente controverse con i vincoli della cultura professionale e del contesto normativo in cui si collocano: un primo espediente frequente è la cornice attenuativa, visibile in formule del tipo «*non voglio essere sessista, però...*» (Es. “*NON PER UNA QUESTIONE SESSISTA MA PERCHÈ RITENGO CHE, A MIO PARERE, LA PATTUGLIA MISTA SIA PIU' COMPLETA PER LE PECULIARITÀ, DI FATTO, DI ENTRAMBI I SESSI.*”) Questo dispositivo funziona come scudo: serve a preservarsi dalla critica anticipando l'accusa di discriminazione e al tempo stesso consente di veicolare un contenuto che altrimenti apparirebbe politicamente scorretto. La letteratura, infatti, mostra da tempo che gli agenti gestiscono costantemente la propria reputazione, interna ed esterna, attraverso pratiche discorsive di autoprotezione (Skolnick, 1966; Westley, 1970).

Un secondo dispositivo è l'appello alla natura: «*è oggettivo che gli uomini abbiano più forza*» (Es. “*Madre natura ci ha fatto diversi l'uomo ha la forza fisica la donna quella cerebrale*”). In questo caso, la differenza di genere viene naturalizzata, sottratta per principio alla possibilità di discussione. La questione diventa così non più politica o organizzativa ma “biologica”: un'essenzializzazione fondamentalista che si ritrova nelle analisi etnografiche della cultura poliziesca, in cui il valore attribuito alla prestanza fisica rimane un marcatore identitario centrale (Loftus, 2009).

Altro meccanismo ricorrente è il ricorso a condizionali e contro-fattuali, come «*se succede...*» (Es. “*In alcuni contesti, Notte con scalmanati ubriachi e fuori controllo, pensi che sia la stessa cosa se intervengono due uomini o due donne? Se rispondi SI, significa che non ha mai fatto la volante in condizioni estreme*”). In questo modo si costruiscono scenari estremi che diventano parametro di giudizio per l'ordinario: è la logica tipica del lavoro sotto incertezza descritta da Bittner (1967/1990) in cui l'eccezione viene assunta come misura di tutte le situazioni, legittimando – attraverso questa narrazione - regole precauzionali più rigide.

In numerose risposte compare poi la culturalizzazione del rischio, con riferimenti a «*alcune culture*» o «*stranieri*» che non rispetterebbero le donne. Potrebbe essere letta come una strategia che sposta il problema sull'Altro, attribuendo la difficoltà – in un'ottica di essenzialismo culturale - a

categorizzazioni etniche. È in questo caso che si intravede la tendenza a produrre tipizzazioni situazionali (Van Maanen, 1978), che rischiano però di scivolare nello stereotipo se non lette in chiave contestuale.

Non mancano tra i dispositivi retorici le forme di tecnicizzazione del discorso, come l'invocazione di termini quali "ordine pubblico", "regole d'ingaggio" o "dotazioni", per chiudere la questione. Così, un orientamento culturale o organizzativo viene presentato sotto forma di vincolo tecnico neutrale, costituendo quella che viene considerata un'operazione retorica che richiama le analisi di Wilson (1968) e Reiner (2010) sul modo in cui le burocrazie di polizia costruiscono la propria legittimità.

Di frequente emerge anche il richiamo alla deterrenza simbolica e al suo valore inoppugnabile: la presenza maschile viene descritta come un fattore che incute rispetto o frena le aggressioni. È in questa apparentemente innocua rappresentazione che riaffiora il machismo come capitale simbolico della polizia, documentato in ricerche etnografiche (Loftus, 2009). Tra l'altro, a supporto di questo schema, quando l'enfasi aumenta, i rispondenti ricorrono a ironie, iperboli o maiuscole, (Es. "*2 donne in volante??*", "*se esce una donna e si pone di fronte al prepotente...fa sorridere*", "*NON NE HO VISTA MAI UNA*") per marcare la gravità del problema o ridicolizzare una posizione opposta. Si tratta di segnali di investimento identitario, coerenti con la divisione "noi/loro" tipica della *working personality* (Skolnick, 1966).

Una retorica che emerge ed è particolarmente interessante è quella della meritocrazia selettiva: si dichiara che *«conta il merito, non il genere»*, salvo poi definire il merito come pura forza fisica. Si tratta di un universalismo apparente che, di fatto, reintroduce criteri *gendered*, come evidenziato dagli studi di Paoline (2004) sulle subculture plurali della polizia.

Infine, compaiono due strategie complementari:

- la prima è la neutralizzazione del poliziotto:

*«siamo uguali, non esiste genere in polizia»*. (Es. "IL POLIZIOTTO NON HA SESSO", "operativamente siamo tutti uguali, mi piace essere ripetitivo ma non esiste il sesso quando lavori su strada", "Si tratta di due poliziotti che svolgono un servizio, non importa il genere o il sesso, sta

diventando noioso e superfluo questo questionario”, “NON MI INTERESSA IL SESSO DEI COLLEGHI”),

- la seconda invece prevede una chiara differenziazione di genere come bilanciamento performativo:

si riconoscono le competenze relazionali delle donne - anche attraverso la svalutazione operativa (Es. “SE NON È RICHIESTA UNA CERTA FISICITA' TROVO CHE LE DONNE SIANO PIU' EMPATICHE E SENSIBILI”, “Troppo propense al dialogo e poco alla reattività concreta, fisica. Da evitare assolutamente.”, “Le "stereotipate" preoccupazioni per un equipaggio rosa, sono compensate dalla capacità di relazionarsi e dall'effetto di "calma e approccio" che ispira una collega in divisa in pattuglia.”, “SE NON È RICHIESTA UNA CERTA FISICITA' TROVO CHE LE DONNE SIANO PIU' EMPATICHE E SENSIBILI”) ma si riafferma che in caso di colluttazione “serve forza” (Es. “La donna è fisicamente più debole in caso di colluttazioni.”, “Purtroppo, avendo svolto servizi esterni in pattuglia, ho capito che un aiuto in termini di forza fisica in alcune situazioni serve. Parlo solo di forza fisica non di altre capacità.”, “PER QUESTIONI DI FORZA FISICA DUE DONNE POTREBBERO TROVARSI IN DIFFICOLTA DURANTE CERTI INTERVENTI CHE RICHIEDONO L'USO DELLA FORZA. PER TUTTO IL RESTO LA COSA È INDIFFERENTE TRA UOMINI E DONNE”).

Si legge pertanto un equilibrio che risulta soltanto apparente, il quale mantiene un'implicita gerarchia tra competenze “*soft*” e “*hard*” nelle quali la forza fisica mantiene la centralità per essere un “buon poliziotto”, coerente con *l'ethos* operativo tradizionale (Reiner, 2010). La letteratura internazionale dimostra che le differenze operative di genere sono minime e che le donne apportano, inoltre, vantaggi tangibili in termini di *de-escalation*, minori reclami e maggiore fiducia nei cittadini: pertanto, le resistenze emerse nei testi potrebbero quindi essere interpretate come persistenze culturali radicate nella subcultura di polizia e negli immaginari sociali, più che come constatazioni empiriche di inefficacia.

In conclusione, è particolarmente rilevante osservare come numerosi/e agenti e ufficiali abbiano mostrato una consapevolezza sociolinguistica in materia

di parità di genere, prendendo esplicitamente le distanze dall'espressione "pattuglia rosa", percepita come intrinsecamente discriminatoria (Es. *"perchè già la definizione "rosa" spiega il tutto. qui la mentalità è ancora abbastanza maschilista (sia in questura che tra la gente)"*, *"non mi piace la definizione "rosa" per una pattuglia, comunque è sempre una pattuglia"*, *"Già che viene utilizzata la parola rosa mi sembra ridicolo dare una risposta"*, *"lo reputo offensivo per tutelare le donne, penso sia un problema chiamarla pattuglia rosa, è già questa una discriminazione"*). L'uso del termine, impiegato volutamente nella domanda, preso in prestito dall'esperienza professionale del ricercatore sul campo, ha dunque consentito di far emergere non solo le rappresentazioni stereotipiche ma anche forme di resistenza critica al linguaggio stesso con cui tali rappresentazioni vengono veicolate. La "pattuglia rosa", in questo modo, si presta in modo adeguato come specchio dialettico attraverso cui leggere le tensioni tra cambiamento e tradizione nella costruzione di genere in polizia.

#### **DOMANDA A RISPOSTA APERTA:**

*"Come saprai, per le cerimonie ufficiali in divisa ordinaria (come il giuramento) le donne sono obbligate ad indossare gonna e tacchi - tranne disposizioni diverse del dirigente chiaramente espresse. Saresti d'accordo se non ci fosse più questa divisione e che fosse a discrezione della dipendente la possibilità di scegliere personalmente se indossare la gonna o i pantaloni?"*

Le Tabelle per l'individuazione e la definizione delle divise della Polizia di Stato<sup>37</sup>, aggiornate con Decreto del Capo della Polizia al 31 dicembre 2015, prevedono ancora l'utilizzo della gonna ordinaria obbligatoria per i servizi di rappresentanza (cerimonia di giuramento compresa): l'impiego dei pantaloni – quantunque in dotazione per la divisa ordinaria femminile - è sottoposto all'autorizzazione del o della dirigente come si apprende da una circolare pubblicata dal Silp Cgil, uno tra i primi cinque sindacati di Polizia, in data 28-10-2016<sup>38</sup>: *«A seguito dell'emanazione delle nuove tabelle relative al vestiario e*

---

<sup>37</sup> Link: [https://www.poliziadistato.it/statics/29/tabelle-divise-polizia-di-stato-2019\\_.pdf](https://www.poliziadistato.it/statics/29/tabelle-divise-polizia-di-stato-2019_.pdf)

<sup>38</sup> Link: <https://www.silpcgil.it/articolo/3667>  
[vestiario, seguito circolare. divisa ordinaria femminile: il dipartimento accoglie la proposta del silp cgil](#)

*alle disposizioni inerenti l'uso della divisa, il Silp CGIL aveva sollevato con forza la questione dell'utilizzo della gonna e dei pantaloni per il personale femminile. Le disposizioni iniziali, infatti, lasciavano al dirigente dell'ufficio una discrezionalità non opportuna. Nei giorni scorsi abbiamo sollecitato nuovamente il seguito che oggi l'Ufficio per le Relazioni Sindacali ci ha finalmente trasmesso. La nostra posizione è stata accolta in pieno: l'utilizzo della gonna rimane previsto solo per servizi di rappresentanza e, per altro, anche in tale ipotesi - su disposizione del dirigente dell'ufficio - è possibile indossare i pantaloni, come in tutti gli altri servizi».*

Tale imposizione, oltre a violare palesemente il diritto all'autodeterminazione nella propria espressione di genere, costringe concretamente le persone trans o non binarie appartenenti al corpo di polizia a negare o quantomeno compromettere anche la propria identità.

Di seguito, la mappa dei temi e delle cornici discorsive emergenti:

1. Governance dell'immagine pubblica
2. Ergonomia, comfort e qualità delle dotazioni
3. Genere e consapevolezza della discriminazione

### **1. Governance dell'immagine pubblica**

Guardando all'uniforme, soprattutto nei servizi di rappresentanza, come tecnologia simbolico-istituzionale che stabilisce confini di appartenenza, disciplina la presentazione di sé e rende visibile l'autorità legittima nello spazio pubblico (Joseph & Alex, 1972; Craik, 2005; Reiner, 2010). Ciò che emerge dall'analisi di questo primo nucleo tematico è che la preferenza tra “gonna” o “pantalone” è meno una questione estetica e più una decisione di *governance* dell'immagine che appare in linea con la letteratura di riferimento che descrive standard, circolari e pratiche di reparto come strumenti con cui l'organizzazione calibra decoro, coerenza e “*command presence*” (Rafaeli & Pratt, 1993; Wilson,

1968; Lipsky, 1980). Nelle risposte, il richiamo all'uniformità nelle cerimonie di rappresentanza o alla possibilità di "scelta seppur univoca" riflette proprio questa logica, ovvero, quella di ridurre la variabilità visiva per mantenere credibilità istituzionale e leggibilità pubblica del ruolo (Rowe, 2023; Sargeant et al., 2024). In questa chiave, anche la richiesta di coerenza tra ciò che vale "in strada" in operativa e ciò che si mostra nelle cerimonie in ordinaria, rientra in una politica della visibilità tipica del *policing* contemporaneo, dove capi e *accoutrements* non sono soltanto accessori ma divengono artefatti di legittimazione (Loftus, 2009; Reiner, 2010; Rowe, 2023).

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Centro

*"Ovviamente spetta alla donna decidere cosa indossare, ma va a precisare una cosa, se ci si trova in qualche evento particolare dove ci sono più donne, viene da sé concordarsi per essere tutte uguali nel vestirsi"*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Centro

*"Con la scelta di affrontare un concorso ed entrare nella Polizia di Stato si è anche consapevoli di entrare a far parte di una Amministrazione che ha delle regole da rispettare."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Centro

*"L'Uniforme serve, appunto, per essere tutti vestiti allo stesso modo; per tale motivo la scelta individuale andrebbe ad inficiare questa caratteristica. Se tutte le dipendenti donne scegliessero di indossare i pantaloni/gonna allora avrebbe senso."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Isole

*"Siamo un reparto gerarchicamente organizzato dove ci sono delle norme da rispettare anche in virtù di come ci debba presentare in servizio, quindi in divisa. Questo comporta anche una uniformità all'interno del gruppo. Non è carino vedere un collega vestito in modo ed uno in un altro. Ma se le cose dovessero cambiare non ne farei un dramma."*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Sud

*“Negativo. A questo punto saremo liberi professionisti. Siamo in una amministrativa dove ci sono regole precise e si rispettano. Non possiamo fare quello vogliamo.”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35,  
Età: 36-50, Area di servizio: Centro

*“Ritengo che una volta stabilita dall'amministrazione il tipo di divisa e la sua composizione, ogni dipendente debba attenersi a quella prevista”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35,  
Età: 51-55, Area di servizio: Sud

*“Siamo sempre ex militari, serve un po di coerenza nelle rappresentività”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 16-25,  
Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Penso che le colleghe donne debbano essere libere id scegliere anche perché quando poi sono in servizio operativo, sia esso stradale, volante o reparti mobili, indossano la stessa divisa degli uomini quindi questa differenza nelle occasioni formali la vedo come un'altra pagliacciata del Ministero”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Isole

*“Indossare la divisa ordinaria con la gonna e i tacchi ritengo non sia una discriminante per le donne in divisa, può' essere anzi positiva per l'immagine in divisa della Polizia di Stato”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Centro

*“Se c'e una disposizione va rispettata senza commentare troppo”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Centro

*“Indifferente gonna o pantaloni, importante tutti uniformi”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Sud

*“Nelle cerimonie va indossata la gonna”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Le colleghe dovrebbero poter scegliere il capo di abbigliamento con il quale ritengono, indossandolo, di dare maggior lustro all'Amministrazione.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“LA DIVISA NON SI PUÒ METTERE IN DISCUSSIONE A PRESCINDERE DAL GENERE”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Sud

*“Le regole vanno rispettate, in Polizia NON puo' esserci la discrezionalità”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: Sud

*“Siamo servitori dello Stato, rispondiamo ad un ordine di servizio ed è giusto/normale uniformarci a quelle che sono le regole dell'Amministrazione”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Nord

*“Sono per conformità.”*

**Profilo:** Donna, Funzionari, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Personalmente non condivido la scelta di prevedere in termini assoluti che la donna in cerimonia indossi gonna e tacchi (peraltro scomodi) e l'uomo i pantaloni, anziché lasciare alla discrezionalità dell'operatore/trice, soprattutto a fronte della "piatta" connotazione di genere che i due outfit hanno (e peraltro in altre FFOO non è così)”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Sarebbe corretto utilizzare il medesimo vestiario per tutti (uomini e donne), per omogeneità. La scelta discrezionale del singolo comporterebbe disomogeneità nelle cerimonie ufficiali”*

**Profilo:** Donna, Funzionario con ruolo dirigenziale, Operativo,  
Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: Centro

*“Non si può scegliere autonomamente è corretto che scelga il dirigente della scuola o tutte in gonna o tutte in pantaloni”*

**Profilo:** Donna, Funzionario con ruolo dirigenziale, Operativo,  
Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: Nord

*“Ci deve essere uniformità”*

## **2. Ergonomia, comfort e qualità delle dotazioni**

Inoltre, la preferenza per pantaloni o gonna nei servizi di rappresentanza non può essere interpretata solo come questione estetica o di gusto individuale. Dalle risposte raccolte emerge chiaramente che si tratta, in larga parte, di motivazioni strettamente legate alla pratica lavorativa: la possibilità di muoversi con agilità e indossare calzature adeguate, mantenere stabilità posturale, garantire sicurezza nelle azioni, adattarsi alle condizioni climatiche o sentirsi a proprio agio per la propria fisicità o le proprie preferenze d'espressione.

La letteratura internazionale evidenzia che molte delle dotazioni considerate “*unisex*” sono in realtà progettate sulla base di standard corporei maschili, con conseguenze negative per le donne in termini di vestibilità, mobilità e sicurezza (Brown & Heidensohn, 2000; Silvestri, 2017). De Camargo (2025) parla a questo proposito di un “falso *unisex*”, ovvero, l'apparente neutralità delle uniformi nasconde in realtà un modello tarato sul corpo maschile, che produce *mal-fit* e quindi disagio fisico, riduzione della capacità di movimento, aumento dello *stress* e maggiore esposizione al rischio operativo. Gli studi ergonomici confermano queste criticità: ricerche recenti sull'abbigliamento e sulle protezioni per le forze dell'ordine, mostrano che il design standard non risponde alle esigenze delle agenti donne, soprattutto per quanto riguarda il torace, i fianchi e la distribuzione del peso corporeo. Per questo si raccomanda l'adozione di sistemi di taglie e modelli dedicati, capaci di rispettare le differenze antropometriche e di migliorare comfort e sicurezza (Hsiao et al., 2023–2024; Bhatia et al., 2024). In Italia, pur avendo sia una divisa ordinaria che operativa dedicata, e non un vestiario *unisex*, dalla lettura del corpus appare evidente che i capi vengono descritti, in generale, di scarsa qualità e inadatti a servizi di rappresentanza - i quali prevedono che le agenti stiano molto tempo in piedi – anche per le calzature;

e, tra l'altro, conformi ad un modello di donna "standard" che non trova riscontro nelle corporature delle appartenenti. Infine, nel corpus viene più volte presentato il "doppio standard" di idoneità a causa della differenza di divisa: le donne sarebbero costrette a non poter tatuare le gambe - dal momento che non si possono avere tatuaggi visibili in divisa. Pertanto, avendo le gambe scoperte durante le cerimonie e i servizi di rappresentanza, sono considerate inadeguate se presentano tatuaggi sulle gambe in fase di selezione.

Come hanno mostrato studi più generali sul rapporto tra abiti e pratiche sociali (Entwistle, 2000; Craik, 2005), ciò che si indossa media continuamente l'interazione tra corpo e contesto, rendendo la sensazione di "stare comodi", la possibilità di muoversi liberamente o di non subire dolore, non dei dettagli secondari ma condizioni concrete per svolgere il lavoro di polizia in modo efficace.

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Centro

*"Non capisco l'obbligo dei tacchi e della gonna. Poco comodi, operativi e rappresentativi del nostro lavoro"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*"Gonna e tacchi sono inutili oltre che scomodi per le colleghe"*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*"Le scarpe col tacco dell'ordinaria distruggono i piedi di chi le indossa. Appalto totalmente errato"*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*"Non penso che nessuno che abbia deciso che le donne debbano indossare quelle scarpe infernali, abbiano mai indossato quelle scarpe infernali."*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Tecnico, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Isole

*“Trovo assolutamente scorretto far adoperare, se non per scelta del dipendente, la gonna della divisa e inoltre le scarpe scomodissime in dotazione alle colleghe. sia per una questione di praticità, di operatività e di benessere personale con quel capo d'abbigliamento”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Al di là della pessima qualità delle calzature fornite dall'Amministrazione, tale da cagionare alla totalità delle colleghe con cui mi sono confrontata, me compresa, dolori di entità al limite del tollerabile che rendono molto difficoltoso qualunque tipo di servizio svolto in divisa ordinaria, cui si aggiunge, per via della gonna, l'ulteriore disagio delle gambe scoperte nei mesi invernali, trovo personalmente degradante l'imposizione di una distinzione nell'abbigliamento in ragione del sesso di appartenenza, quando poi, almeno idealmente, una donna poliziotto è equiparata all'uomo nelle mansioni professionali di quotidiano svolgimento. Se il ruolo, quello di membro della Polizia di Stato, è il medesimo, per quale ragione sottolineare forzatamente il mio sesso? A maggior ragione se il senso dell'uniforme, anche etimologicamente, è quello di "uniformarci" tra colleghi, perché tutti individuati in primis quale parte dello stesso Corpo, nonostante e in virtù delle nostre differenze. Non da ultimo, penso che si possa unanimemente convenire sul fatto che la gonna e i tacchi non favoriscano l'associazione a un'immagine particolarmente operativa del personale di Polizia, quando è proprio l'operatività a qualificare, per larga parte, il nostro mestiere, come è tra l'altro interesse degli alti capi ribadire nelle pubbliche uscite e nelle dichiarazioni rilasciate alla stampa. Permettendomi infine un'osservazione più bieca: ho scelto di fare la poliziotta, mica l'hostess di volo o la cameriera all'Oktoberfest, quindi gradirei indossare i pantaloni.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Ci sono donne che nella vita privata si sentono a disagio nell'indossare una gonna, non vedo perchè le si debba far sentire a disagio in una situazione in cui si offrono a servizio della comunità. Oltretutto, poter lasciare libera scelta significherebbe fare un altro piccolissimo passo verso il superamento della maledetta restrizione alla partecipazione ai concorsi per tutti coloro che espongono tatuaggi, pur non lesivi, in zone del corpo che fuoriescono dai confini della divisa estiva. Per le donne questo significa non poter avere un tatuaggio anche su un polpaccio, cosa che esiste, o meglio, sussiste, solo in Italia.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: Centro

*“In base al fisico o al carattere una donna si sente meglio vestita come crede”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: Centro

*“Penso che la gonna e le scarpe con i tacchi delle colleghe siano scomodissime”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Mi sento molto più a mio agio indossando i pantaloni e inoltre i tacchi sono scomodissimi”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“La gonna è molto scomoda, sono costretta a indossare collant trasparenti e le scarpe sono terribili. Senza contare che ragazze sono state scartate alla selezione perché avevano tatuaggi sulle gambe proprio perché si sarebbe visto in ordinaria mentre i ragazzi, con un tatuaggio nello stesso punto, no”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Ci deve essere la possibilità per tutte/i di potersi sentire a proprio agio con gli indumenti indossati. Io per esempio pur essendo donna preferirei indossare il pantalone ad una gonna, mi sento più a mio agio”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Mi sento più a mio agio con i pantaloni che con la gonna.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“IL MIO GIURAMENTO È AVVENUTO A DICEMBRE, TUTTE NOI RAGAZZE ABBIAMO COMPRATO LE CALZE DI LANA PER LA PAURA CHE PIOVESSE E FACESSE ANCORA PIU' FREDDO, DI QUANTO GIA' FACEVA; INOLTRE, AVENDO FATTO LE PROVE IN PIENO INVERNO CON ADDOSSO LA GONNA E LE CALZE MOLTE DI NOI SI SONO SENTITE MALE INDOSSARE UN PANTALONE SIGNIFICA AVERE LA POSSIBILITA' DI INDOSSARE UN LEGGINGS SOTTO”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Tecnico, Anni di servizio: 0-5,  
Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Trovo sia giusto, per una giusta integrità che si possa scegliere. Oltretutto la divisa da donna mi fa sentire a disagio. Trovo assurdo anche che si debbano per forza utilizzare le scarpe col tacco che inoltre trovo esteticamente abbastanza antiquate.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Isole

*“Da donna non sono d'accordo su questo obbligo per vari motivi. Il primo è perchè, in cerimonie come il giuramento, il personale deve effettuare dei movimenti marciando legati al cerimoniere che risultano molto difficili ed impediti con quel tipo di divisa. Il secondo motivo è legato alla libertà personale di esporre o meno alcune parti del proprio corpo.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Sud

*“Perchè i tacchi per me sono simbolo di eleganza. Una poliziotta non necessita di essere elegante indossando i tacchi. I tacchi sono ovviamente scomodi per il lavoro di poliziotto. Se le scarpe della Polizia fossero più comode sarebbe anche fattibile. Ma non lo sono per niente perchè di scarsa qualità.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Sento dire da diverse colleghe che gli indumenti femminili (scarpe soprattutto) sono piuttosto scomodi e i pantaloni lasciano più libertà di movimento. Superando questi difetti dovuti magari a modelli, attagliamenti e materiali, io ritengo che la scelta debba essere libera poiché l'amministrazione sta andando via via sempre evolvendosi e concedendo possibilità che un tempo erano immaginabili. Questo non solo fa parte del processo di modernizzazione ma fa sì che ci si adatti alle esigenze di una società in rapido cambiamento.*

*C'è da osservare anche che tutte le donne che lavorano nelle amministrazioni indossano pantaloni. Non credo che farlo anche durante le cerimonie sia un problema così invadente. Ci sono al giorno d'oggi molte divise che fanno parte della storia e se un giorno dovessero farne parte anche le gonne, acquisirebbero come tutte le altre un inestimabile valore storico. Ma la scelta di farle diventare parte o no della storia spetterà solo alle donne che sono coloro che le indossano.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Centro

*“Penso che l'abbigliamento delle donne della polizia di stato per quanto riguarda la divisa ordinaria, sebbene bellissimo in ogni caso, sia ormai obsoleto e sconti anche il retaggio culturale di quando per la prima volta la polizia è stata aperta all'ingresso delle donne, allora infatti le donne vennero inglobate nel corpo per esigenze legate alla gestione di particolari illeciti e delle questioni relative ai minori e si escludeva che esse potessero svolgere mansioni operative al pari dei colleghi uomini. Oggi, nelle scuole addestrarsi marciando con la gonna ed i tacchi risulta disagiata con la conseguenza che le gonne vengono accorciate, privatamente ed in modo non omogeneo, per consentire il movimento del ginocchio, in alcune altre circostanze il problema comunque si ripresenta, fu così ad esempio in occasione della ricezione di premi dovendo posare oggetti al suolo tra cui l'arma in dotazione di reparto, chinarsi, salire scale etc. Rimane bellissima la divisa ordinaria anche con la gonna, ma la ritengo un limite ormai anacronistico e non sempre sta bene su tutte le fisicità, versatile come un pantalone, nei casi in cui risulta sconveniente (esteticamente o funzionalmente) appare come sia motivata solo da un retaggio storico delle mode di un'altra epoca, in cui la dicotomia delle categorie uomo/donna era importante, netta e marcata, e come non è più oggi. Insomma: sembriamo fuori dal mondo con queste gonne da nonna...”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Isole

*“Ho giurato con giacca, tacchi e gonna nel 1998 ad Alessandria con temperatura di -7 gradi, di quel giorno ricordo solo il freddo terribile, la maggior parte di noi donne dal giorno successivo sono state a letto per 5 gg con febbre a 40”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Isole

*“Trovo che obbligare il personale femminile a indossare la gonna sia altamente discriminante. Nella mia esperienza in amministrazione ho sempre cercato di ricoprire un servizio con l'Alta uniforme perché indossare questo capo mi crea disagio e quindi questo è l'escamotage migliore che sono riuscita ad escogitare per ovviare a questa imposizione.”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“Per questioni di comodità, le scarpe femminili sono sempre scomode e anche le gonne sono rigide. Preferirei se proprio dovessi indossarle scegliere delle gonne morbide a pantaloni, più confortevoli.”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Centro

*“Per essere precisi, eliminerei del tutto l'uso della gonna e dei tacchi, se non in occasione di eventi particolari, come la festa della polizia. Immagino siano un abbigliamento scomodo da indossare in un contesto professionale, per le colleghe.”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“Cambierei solo la ditta produttrice delle scarpe, perchè le realizza male ;le scarpe fanno tanto male ai piedi.!!! (Privatamente uso i tacchi e non soffro!)”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*La gonna è scomoda e antiquata, se una donna non si sente a suo agio deve comunque mostrare le gambe*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“Innanzitutto perchè sia i tacchi che la gonna non sono per nulla comodi (specie quelli forniti dall'Amministrazione) per stare molte ore in piedi, magari anche ferme sul posto, durante le cerimonie. In seconda battuta perchè una donna che non usa tacchi e gonne nella vita privata, si sentirà ancora più goffa ed in difficoltà. E poi è discriminante come imposizione.”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“Ho conosciuto colleghe che non vestono con la gonna e si sentivano a disagio. non trovo giusto imbarazzare una donna visto che c'è l'alternativa dei pantaloni”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Centro

*“La trovo una violenza, per certe fisicità come la mia essere costrette ad indossare la gonna e i tacchi (peraltro scomodissimi) costituisce una mortificazione bella e buona, mi fa sentire in imbarazzo.. Vorrei poter essere libera di scegliere se indossare la gonna o meno.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Conosco colleghe che si sentono a disagio con la gonna”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Centro

*“Una persona si deve sentire a proprio agio con la divisa”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Tecnico, Anni di servizio: 16-25, Età: 51-55, Area di servizio: Isole

*“La donna dopo la gravidanza spesso cambia sotto l'aspetto armonico "peso-altezza".”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Nord

*“La donna deve sentirsi "comoda", a proprio agio, nell'uniforme che indossa.”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: Nord

*“Unicamente perchè i pantaloni sono più pratici e di conseguenza la calzatura che si può usare a fronte del decollete”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, NR, Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: Sud

*“NON ACCETTO L'IDEA DI OBBLIGARE UNA PERSONA VISTO CHE SI PUO' SCEGLIERE TRA DUE ALTERNATIVE CHE POSSONO DARE PIU CONFORT A CHI POI DEVE INDOSSARLI”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Tecnico, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Le scarpe da divisa ordinaria sono strette e rigide, quindi provocano dolore e gonfiore ai piedi oltre all'impedire la normale circolazione , a differenza dalle scarpe indossate dai colleghi uomini. Infatti i casi di svenimento durante la cerimonia di giuramento sono più frequenti nelle donne”*

**Profilo:** Donna, Funzionari, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Sud

*“Maggiore comodità e libertà di movimento nonchè inutile divisione di genere.”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Tecnico, Anni di servizio: 6-15, Età: 55+, Area di servizio: Sud

*“Ci può essere qualche donna che ha difficoltà più di altre a mostrarsi con indosso la gonna”*

**Profilo:** Donna, Funzionari, Tecnico, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“A volte è semplicemente una questione di comodità”*

**Profilo:** Donna, Funzionario con ruolo dirigenziale, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Sud

*“Ritengo che le donne in polizia debbano scegliere il capo più consolo alla propria forma fisica”*

### **3. Genere e consapevolezza della discriminazione**

In questo nucleo tematico si concentrano gli estratti che hanno evidenziato di riconoscere esplicitamente una differenza di genere o un atto prettamente discriminatorio nell'utilizzo dell'uniforme differenziata, nella gonna obbligatoria nei servizi di rappresentanza. Si è scelto di concentrare insieme le risposte che hanno riportato una consapevolezza simbolica, al di là del posizionamento più o meno conservatore rispetto al tema con l'intenzione di mettere a fuoco una sfumatura di consapevolezza che viene spesso taciuta nella narrazione del “poliziotto”.

Gli estratti scelti presentano la ricorrenza di parole quali “sessismo”, “maschilismo”, “discriminazione”, “violenza”, “parità/differenza di genere”, “retaggio culturale”, utilizzati propriamente nel contesto.

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Isole

*“Si son fatte tante lotte affinché le donne ottenessero i diritti di cui oggi godono. Scegliere al posto loro se far indossare la gonna o il pantalone, credo sia un grande passo indietro.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Ritengo molto maschilista l'imposizione della gonna. oltretutto penso che venga meno l'immagine dell'operatività del poliziotto femmina. Inguardabile ed ingestibile la gonna”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Dovremmo essere uniformi. Non differenzierei la divisa se non per oggettiva esigenza operativa. Generalmente non spingo sui temi sessisti, ma la gonna non ha senso di esserci in polizia ad oggi. Basta con la poliziotta come bella statua alle fiere.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Per quanto riguarda la sola "divisa", a mio parere una donna poliziotto dovrebbe indossare senza possibilità di scelta i pantaloni, in quanto la "divisa" o "uniforme" ha proprio il compito di uniformare un determinato numero di persone, per rappresentare qualcosa di più grande, con un modo lavorativo che rende il genere qualcosa di superfluo, il fatto di fargli indossare la gonna, mi sembra qualcosa di forzato, dettato dai soliti retaggi culturali”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Perché la divisa ordinaria femminile è svilente nei confronti della donna in quanto, essendo tutti operatori di polizia, la divisa deve essere uguale per tutti e non gonna e pantaloni. Poi se la collega vuole mettere la gonna ben per lei.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Trovo molto discriminante l'obbligo di dover indossare gonna e tacchi.”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Siamo nel 2024, parliamo senza utilizzare maschile o femminile però nelle amministrazioni la donna deve avere tacchi e gonna. Inutile e umiliante”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: Sud

*“Obbligare le donne a gonna e tacchi è uno di quei vecchi retaggi che oggi non hanno gran senso”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Tecnico, Anni di servizio: 16-25, Età: 51-55, Area di servizio: Sud

*“I tempi sono cambiati ed è ora di svecchiare tutte quelle idee antiquate "la donna in cucina, l'uomo lavora"! Oggi uomo e donna hanno assunto a livello sociale lo stesso grado di "operatività" ed è giusto che esprimano in modo paritario le loro volontà, esigenze, velleità”*

**Profilo:** Donna, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“la ritengo una discriminazione di genere ,un obbligo ingiusto”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Centro

*“Per quanto stiano in tutti i modi cercando di far credere il contrario, la gonna (almeno nella nostra cultura) appartiene al dominio del femminile, e la differenza di gener non è un'opinione, né può essere una moda o una scelta.”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: NR

*“È anacronistico l'uso della gonna, è un indumento scomodo e che ha solo un impiego per motivazioni puramente estetiche e legate al sesso. Il lavoro di poliziotto dovrebbe prescindere dall'identità di genere e quindi un indumento che identifica il genere femminile non dovrebbe essere imposto”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: Sud

*“Trovo da sempre un privilegio poter indossare la gonna e poter scegliere in alternativa il pantalone. Sarebbe interessante concedere la stessa possibilità anche ai maschi.... Ma non siamo in Scozia”*

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: NR

*“La divisa ordinaria femminile con la gonna è totalmente incompatibile con il servizio operativo e non rispecchia affatto il ruolo che le donne hanno all'interno dell'amministrazione. Rappresenta un vecchio retaggio, ma ancora molto spesso le donne sono impiegate nei servizi di rappresentanza solo per l'elemento della gonna.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 18-35, Area di servizio: Centro

*“Trovo che la gonna e i tacchi mostrino un modello di donna in divisa superato. Allo stesso tempo credo dovrebbe poter scegliere la collega”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Centro

*“La gonna è sessista”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Centro

*“Obbligare una donna a indossare la gonna è sessismo. Molte donne hanno difficoltà a indossarla. È una vera e propria violenza obbligarle. Oltre che assolutamente scomoda”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Tecnico, Anni di servizio: 16-25, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“Ormai i pantaloni sono di uso comune tra le donne sia nella vita civile che durante il servizio pertanto anche nelle cerimonie ufficiali dovrebbero essere libere di scegliere, non è una gonna che definisce una donna”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 36-50, Area di servizio: Isole

*“Comprendendo e conoscendo quelle che sono le regole imposte, la preclusione imposta alle colleghe la ritengo sessista”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“Non credo sia un grosso problema indossare la gonna in uniforme. Se ponessimo problemi di "differenze" uomo/donna, allora anche il berretto dovrebbe essere uguale. Differenziare non è sinonimo di discriminare.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Sud

*“Mi sembra assurdo che ancora solo sussista una norma del "genere”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*La gonna È sessista , obsoleta e discriminante”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: NR

*“È anacronistica. Fa apparire le donne più un oggetto da guardare che non un vero e proprio elemento di una delle forze dell'ordine”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Sud

*“È una disposizione sessista”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 0-5, Età: 36-50, Area di servizio: Isole

*“È chiaramente discriminatorio e oramai ridicolo obbligare una operatrice di polizia a mettere la gonna e i tacchi solo per via del suo genere.”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“Le donne sembrano in divisa per fare presenza, siamo operatori di polizia non modelli”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Sud

*“Trovo che questa disposizione sia ingiustificata e offensiva nei nostri riguardi,, un ritorno alle imposizioni di tipo maschilistico e non ha alcuna ragione di esistere anche perchè adesso impongono la gonna e scarpe scomodissime per qualsiasi evento. Ai nostri sindacati purtroppo non interessa e questo è molto grave”*

**Profilo:** Donna, Funzionari, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 18-35, Area di servizio: Nord

*“Personalmente, credo che la distinzione di uniforme sia ormai retaggio di un tempo passato; da donna, preferirei poter scegliere gli abiti da indossare, che mi fanno sentire maggiormente a mio agio.”*

**Profilo:** Donna, Funzionari, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Nord

*“Essere donna sempre.”*

**Profilo:** Uomo, Funzionari, Operativo, Anni di servizio: 35+, Età: 55+, Area di servizio: Isole

*“Penso che l'attuale ordinamento riconosca le giuste differenze di genere”*

**Profilo:** Donna, Funzionario con ruolo dirigenziale, Sanitario, Anni di servizio: 0-5, Età: 36-50, Area di servizio: Nord

*“COMPORTA UNA NOTEVOLE DIFFERENZA DI GENERE IL FATTO CHE I TATUAGGI ALLE GAMBE COMPORTINO MOTIVO DI ESCLUSIONE ALL'AMMISSIONE ESCLUSIVAMENTE PER LE DONNE E NON PER GLI UOMINI”*

**Profilo:** Uomo, Funzionario con ruolo dirigenziale, Operativo, Anni di servizio: 6-15, Età: 36-50, Area di servizio: Sud

*“Penso sia un retaggio sterile e maschilista che nulla a che vedere con l'essere poliziotto”*

Appare evidente che all'interno di tutto il *corpus* non sia solo una questione di possibilità di scelta da parte del personale femminile tra “gonna o pantaloni” quanto piuttosto su chi decide (individuo/amministrazione) e con quali criteri (decoro/ordine/tradizione o ergonomia/equità). Le due macro-legittimazioni, ovvero, regolativa (ordine/immagine) e sostantiva (benessere/giustizia), coesistono in tutti gli estratti per tutte le qualifiche.

È importante sottolineare che in un'ottica di benessere del personale, le narrazioni legate all'ergonomia del vestiario (dolore, patimento climatico, *discomfort*, problemi di salute) non sono “aneddoti” marginali: nei testi analizzati queste descrizioni sono vere e proprie prove di esperienze maturate che spostano il fuoco dal valore simbolico alla sicurezza/qualità sul/del lavoro. Adottando questa visione, sembra evidente come sia necessario rimuovere barriere materiali anche se strettamente collegate al corredo simbolico, per favorire il benessere del personale e garantire un'espletazione del servizio migliore anche da parte delle appartenenti mantenendo il loro vissuto come motivato e adeguato alle richieste.

### **Ambivalenze e dispositivi retorici ricorrenti**

Tra le ambivalenze presenti nel *corpus*, come per il precedente analizzato, si ritrovano categorie di contrapposizione tra l'uniformità istituzionale o la discrezionalità individuale, tra la tradizione (simbolismo) e la modernizzazione

che a loro volta conducono ad ulteriori tensioni, ad esempio, tra l'obbedienza alla norma e la sua critica, tra l'immagine pubblica e la scelta di comodità o sicurezza.

In questo caso, emerge un'ambivalenza più forte di tutte le altre, ovvero, la volontà di estremizzazione della femminilità attraverso l'immagine della donna in gonna e tacchi e allo stesso tempo, la volontà di criticare la poca operatività femminile a causa di quella stessa femminilità di vestiario:

Es.: *“Sono d'accordo all'utilizzo della gonna perchè è bello vedere la differenza nell'inquadramento del plotone per far capire che anche la donna è presente ed importante in questi ruoli e all'interno dell'amministrazione. Certo posso capire la collega che non si sente a suo agio con questo capo di abbigliamento per mille e un motivo fisici od estetici, sono la prima a dire che il pantalone è molto più comodo ma è pur sempre parte della divisa femminile ed è se vogliamo dirla tutta, uno dei modi per essere diverse dagli uomini. e sono sempre la prima a non essere d'accordo con la collega che si presenta in ufficio con la gonna perchè se capita qualsiasi cosa emergenziale deve essere sempre pronta per uscire o intervenire. Una cosa che cambierei più che volentieri invece è il modello delle scarpe perchè sono effettivamente molto scomode”,*  
*“La divisa, per alcune occasioni istituzionali come il giuramento, prevede la gonna che dona alla donna un tocco di eleganza non indifferente. La gonna si userà, si e no, forse, 3 volte in tutta la carriera in Polizia, quindi non vedo dove stia il problema di cambiare e farne una libera scelta. C'è da dire che la gonna, visti gli ultimi giuramenti, dovrebbe avere anche una lunghezza adeguata. Anche il tacco dovrebbe avere una misura idonea per riuscire a stare in piedi in tutta stabilità, insomma pochi cm e non trampolini. Parliamo pur sempre di un giuramento e non di una sfilata di moda. Chi, per motivi personali (fisici o psicologici) si sente in imbarazzo con la gonna può chiedere ovviamente una esenzione motivata che verrà valutata (test fisici e psicologici sono comunque fatti in Polizia vero?) A dirla tutta, visto che mi è stata data l'opportunità di esprimermi, anche il trucco (viso e mani) dovrebbero essere adeguati alla divisa che si porta (clown e velociraptor con unghie da 5 cm appuntite eviterei)”.*

Alcune di queste posizioni richiamano forti dispositivi retorici, quali:

- **Appello definitorio/etimologico** (Es.: *“Non trovo giusto che la decisione spetti alla dipendente ma, per una questione di uniformità (come dice la*

*parola stessa "uniforme")", "Sta nel significato della parola uniforme: Uniformare. La gonna la indosso quando sono libera dal servizio.", "uniforme deve essere la scelta lo dice la parola stessa", "FAR PARTE DI UN CORPO, DOVE VIGE REGOLAMENTO DI UNIFORME (LO DICE LA PAROLA STESSA), NON POSSIAMO PERMETTERCI DI DECIDERE A PIACERE NOSTRO COSA FARE. SIA UOMINI CHE DONNE. SE IO UOMO SONO OBBLIGATO AD INDOSSARE UNA DIVISA E I PANTALONI, DOMANI MATTINA NON POSSO SVEGLIARMI E DECIDERE DI INDOSSARE PANTALONCINI E O ABITI CIVILI")*

- **Appello alla tradizione** (Es.: *"Un minimo di tradizione ci vuole!", "la divisa femminile come quella maschile fanno parte di una tradizione che andrebbe tutelata e rispettata", "è giusto rispettare la tradizione dell'Amministrazione", "Poiché la divisa Cerimoniale fa parte della storia e tradizione della Polizia di Stato, che non deve essere cancellata o altrimenti modificata")*)
- **Appello all'autorità/regolamento** (Es.: *"I principi del regolamento non hanno genere", "Se parliamo di forma, c'è un regolamento ed è giusto seguirlo", "se c'è un regolamento dovrebbe essere rispettato da tutti e tutte", "(...) Però quest'ultima non può essere una scelta discrezionale (nдр: la gonna). Sarà compito dell'Amministrazione decretare una modifica all'ordinamento interno proprio su questo punto. Altrimenti le regole esistono per cosa...?", "Con la scelta di affrontare un concorso ed entrare nella Polizia di Stato si è anche consapevoli di entrare a far parte di una Amministrazione che ha delle regole da rispettare.", "se c'è una disposizione va rispettata senza commentare troppo")*)
- **Naturalizzazione/essenzialismo** (Es.: *"la donna deve ricoprire il ruolo di donna all'interno dell'amministrazione e l'uomo deve ricoprire il ruolo di uomo. La differenza di genere c'è e deve continuare ad esistere poiché rientra nella natura umana.", "la natura ha voluto la diversità ed è giusto quindi assecondarla e valorizzarla, nell'aspetto formale ma non in quello sostanziale", "La gonna è un distintivo di genere, come un distintivo di qualifica, ad ognuno il suo. Le donne sono in minoranza per via della forza fisica in caso di scontri corpo a corpo, ma non vengono equamente valorizzate per le capacità intellettive (madre natura equipara donando maggiore forza fisica agli uomini e più capacità intellettuale alle donne",*

*“Premettendo che esiste una differenza biologica di genere, per cui chi si è arruolato come donna ritengo sia opportuno che indossi l'uniforme da donna. Ovviamente questo mio pensiero si presta alle variazioni di circostanza e di modo”)*

- **Iperbole/valutazioni marcate rispetto all'estetica** (Es.: *“abolirei la gonna.. inguardabile”, “(...) Inguardabile ed ingestibile la gonna.”, “La gonna della divisa ordinaria è inguardabile”, “È una divisa che non uniforme ed è esteticamente orribile”, “La gonna della divisa è veramente brutta”, “Un obbligo assurdo legato poi ad una gonna brutta nel suo genere.”, “Quella gonna grigia è davvero antiestetica”, “la divisa femminile è veramente demodè”)*
- **Ironia/sarcasmo/diminutivi** (Es.: *“(...) Basta con la poliziotta come bella statua alle fiere.”, “la gonnellina e il cappellino da hostess mi fanno sentire trattata da pirla”, “(...) Sembra banale ma quell'immagine restituisce all'esterno l'impressione di essere un minus rispetto ad un collega uomo, per cui a quel punto meglio essere tutti uguali nell'indossare i pantaloni”)*
- **Argomentazione per assurdo/paradosso** (Es.: *“La trovo una mera cazzata questa domanda. Nelle cerimonie ufficiali si celebra tra l'altro anche la bellezza. Pertanto le donne in gonna e gli uomini con i pantaloni. Altrimenti per par condicio bisognerebbe dare la possibilità anche al dipendente uomo di indossare la gonna laddove ne avvisa la necessità.”, “Purtroppo al giorno d 'oggi, non ci sarebbe da stupirsi, per dare percezione inclusiva, di dare la possibilità di scelta agli uomini di indossare gonna e tacchi.”, “Per un aspetto formale e di uniformità. Le donne potrebbero indossare i pantaloni ed i maschi il kilt per assurdo. L'import è che nella cerimonia siano tutti uguali”, “Penso che l'aspetto formale dato dall'omogeneità verrebbe meno. Penso inoltre che se si dà la possibilità di scelta alla donna perché non si dovrebbe darla anche all' uomo ?Al corso c'era un collega eterosessuale ma con uno spirito fortemente provocatore che sono certo l'avrebbe indossata volentieri, come già fa saltuariamente nella vita quotidiana. Sono quindi fortemente contrario: non si può perdere formalità (o credibilità). Nella vita di tutti i giorni ognuno può fare ciò che meglio crede.”)*

- **Whataboutism/benaltrismo/gerarchia dei problemi** (Es.: *“Questa questione è un'inezia rispetto ai veri problemi che affliggono i nostri colleghi.”*, *“con tutti i problemi che abbiamo in amministrazione, ci mancava anche questo”*, *“non vedo il problema”*, *“Non vedo alcun problema per le ragazze indossare indumenti femminili”*, *“Onestamente gonna o pantaloni è irrilevante, sono ben altri i problemi in Polizia”*)
- **Universalizzazione del femminile/ovvietà performativa o estetica** (Es.: *“le donne in genere hanno molte piu' tutele e riguardi nei confronti degli uomini”*, *“la donna deve ricoprire il ruolo di donna all'interno dell'amministrazione e l'uomo deve ricoprire il ruolo di uomo. La differenza di genere c'è e deve continuare ad esistere poichè rientra nella natura umana”*, *“La bellezza della donna è anche quel tocco di giusta femminilità che potrebbe essere , nello specifico, la gonna e i tacchi.”*, *“mi piace la donna in gonna”*, *“Secondo me è giusto che la donna in divisa esprima in pieno la sua femminilità che potrebbe essere soppressa indossando una divisa maschile”*, *“Io sono del parere che il genere è ben distinto dalla nascita e l'uomo e la donna si differenziano soprattutto per caratteristiche fisiche”*, *“Seppur con differenze che si stanno superando, ritengo giusto esaltare la bellezza e la "superiorità" della donna, anche facendole indossare un indumento che la contraddistingua. Cambierei le scarpette...”*, *“La donna è più femminile se indossa la gonna”*, *“La donna non deve mai perdere la sua femminilità”*, *“La donna è femmina, l'uomo è maschio”*, *“La donna in divisa deve mantenere la sua femminilità e gonna e tacchi sono simbolo di femminilità”*, *“Se si tratta di cerimonie È giusto che la divisa ordinaria della donna rispetti i canoni di femminiltà”*, *“non sono d'accordo semplicemente per il fatto che la divisa ordinaria femminile rende la donna elegante e fa innalzare ulteriormente l'indice di gradimento della Polizia di Stato”*, *“Il genere uomo/donna esiste. La parità non è data dai pantaloni ma dal rispetto. Essendo poliziotta ed anche donna preferisco esprimere la mia femminilità anche indossando la gonna.”*).

*Nota metodologica:* tutti gli estratti sono stati lasciati come integrali per dare la possibilità di una lettura profondamente esplorativa in un'ottica di enfasi tipografica.

L'analisi del *corpus*, in questa fase, mostra che l'identità di genere non è, nel complesso, un tema ricorrente, anzi, la gran parte delle risposte concentra l'argomentazione su uniformità/decoro, tradizione vs modernizzazione ed ergonomia/sicurezza, senza problematizzare l'esistenza di identità oltre il binarismo. Il lessico ricorrente insiste su "uniformità" come valore ordinatore - talora assunto in chiave definitoria ("si chiama *uniforme* perché deve esserci uniformità") - e sulla necessità di "regole uguali per tutti", a conferma di una cornice binaria e cisnormativa data per scontata. Questo orientamento emerge in numerosi passaggi che invocano l'uniformità come principio sovraordinato e insindacabile (ad es., "unica uniforme per tutti"; "o tutte in gonna o tutte in pantaloni"), saldando la legittimazione simbolica dell'istituzione con l'omogeneità visiva dello schieramento: un'omogeneità, per assurdo, soltanto parziale visto che si intende divisa per genere. La presenza di donne in pantaloni fa pensare ad una spaccatura visiva dello schieramento in termini puramente di immagine; eppure, questa "rottura" è già presente tra la rappresentazione del maschile e del femminile.

All'interno di tale quadro, riferimenti espliciti all'identità di genere o al non binarismo compaiono in forma sporadica e quando il tema affiora, è spesso per ribadire la dualità uomo/donna come presupposto normativo, naturale o biologico ("finché esistono i due generi...", "uomo e donna esistono e le differenze devono essere tutelate"), oppure per ricondurre la questione alla sfera privata ("l'identità di genere rientra nella sfera personale"), segnalando una de-tematizzazione istituzionale del problema: l'identità non conforme resta fuori dall'agenda regolativa che le risposte immaginano per l'uniforme.

In sintesi, l'informazione principale in questo caso non riguarda ciò che gli e le appartenenti menzionano ma ciò che non menzionano, non riguarda la direzione delle opinioni quanto più il silenzio strutturale: l'identità di genere è assunta come binaria e non discussa; le poche occorrenze che la menzionano non spostano l'impianto complessivo, limitandosi a eccezioni o a richiami generici. Per documentare con trasparenza tale configurazione discorsiva, gli estratti che seguono sono gli unici a contenere riferimenti all'identità: la volontà di questa restituzione è quella di rendere visibile, senza alcuna mediazione teorica, sia la preminenza dei frame, sia la marginalità.

**Profilo:** Donna, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 16-25, Età: 36-50, Area di servizio: NR

*“È anacronistico l'uso della gonna, è un indumento scomodo e che ha solo un impiego per motivazioni puramente estetiche e legate al sesso. Il lavoro di poliziotto dovrebbe prescindere dall'identità di genere e quindi un indumento che identifica il genere femminile non dovrebbe essere imposto.”*

**Profilo:** Uomo, Agenti/Assistenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Isole

*“l'identità di genere rientra nella sfera personale dell'individuo”*

**Profilo:** Donna, Ispettori, Tecnico, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Nord

*“Non dovrebbe esistere la differenza della divisa tra uomini e donne o non binari. La divisa dovrebbe essere per tutti uguale. Dovrebbero sparire gonne e tacchi, poco funzionali e i berretti diversi.”*

**Profilo:** Uomo, Sovrintendenti, Operativo, Anni di servizio: 26-35, Età: 51-55, Area di servizio: Centro

*“chiunque dovrebbe sentirsi a proprio agio con l'abbigliamento che preferisce, come con il proprio corpo, genere e orientamento sessuale.”*

**Profilo:** Uomo, Ispettori, Tecnico, Anni di servizio: 26-35, Età: 55+, Area di servizio: NR

*“Non è l'abito che identifica il proprio sentimento di genere (che va rispettato), la divisa esula da questa espressione.”*

## **Conclusioni**

In questa fase, si è scelto di analizzare qualitativamente solo due variabili qualitative del questionario perché, all'interno di questo impianto teorico e rispetto alle domande conoscitive, sono risultate le più idonee a restituire i nodi culturali e organizzativi degli interrogativi iniziali posti; si è consapevoli che ulteriori approfondimenti qualitativi sarebbero possibili e auspicati, anche attraverso l'ulteriore materiale in possesso ottenuto in fase di rilevazione. Nonostante questo limite, la fase è apparsa emblematica per esplorare in profondità quanto emerso fino a questo punto e, soprattutto, per leggere più che “contare” il clima di genere che attraversa attualmente l'organizzazione della Polizia di Stato.

In conclusione, le due domande sembrano funzionare da lente soprattutto per due aspetti. Da un lato, emerge un *ethos* operativo concettualizzabile come “tradizionale”, ovvero, maggiormente centrato su deterrenza simbolica, prestazione fisica e uniformità dell’immagine e, dall’altro lato, si possono leggere pratiche e vincoli materiali che richiederebbero metriche di efficacia più ampie, linguaggi non stigmatizzanti e dotazioni conformi ai servizi. Questo ha permesso di rendere visibili le persistenze culturali ma anche i margini di cambiamento. Pertanto, nel prossimo capitolo, alla luce dei risultati emersi in ogni fase d’indagine, oltre alle conclusioni finali e complessive, sarà sviluppata una sezione relativa alle buone prassi da poter adottare come *policy*, in grado di restituire un benessere dato da un’uguaglianza più sostanziale che formale – tenendo conto della struttura di genere attuale e della sua espressione in regime.



## **Capitolo V - Conclusioni, possibili *policy* e prospettive future**

L'assunto di base che ha guidato l'intera indagine di questo lavoro è che parità - in questo caso di genere - e benessere - in questo caso del personale - coincidano: le pratiche che (ri)distribuiscono opportunità, tempi e riconoscimenti sono influenzati dal contesto culturale e, allo stesso modo, influenzano il contesto organizzativo. Quest'ultimo, concettualizzabile come perimetro sociale definito nello spazio e nel tempo ed esplorabile - pertanto - approfonditamente, diviene campo analitico ideale per l'esplorazione della parità, non solo nella sua visione culturale ma anche e soprattutto sociale.

Il lavoro di ricerca presentato ha avuto inizio con una ricostruzione storica e comparata delle relazioni conflittuali fra identità queer e istituzioni di polizia ed ha attraversato la controversa storia dell'ingresso delle donne nella Polizia di Stato, provando a collocare l'esperienza italiana in traiettorie internazionali. Nella prima parte della tesi, l'obiettivo è stato quello di ricostruire un panorama entro il quale proiettare il lavoro empirico ed è per questo stato necessario fornire un quadro definito della letteratura di riferimento. Nonostante il lavoro sia stato incentrato sulla condizione e la percezione del femminile e sulle differenze dicotomiche di genere, si è ritenuto importante restituire anche quella parte di letteratura relativa agli studi *queer* e, più in generale, LGBT+, legati agli studi di polizia. Questo è stato fatto per posizionare chiaramente la ricerca all'interno di un paradigma intersezionale, specificando che gli interrogativi e gli obiettivi di ricerca iniziali si sono dovuti confrontare con la realtà della produzione accademica italiana: studi empirici che avessero, come oggetto d'indagine, la parità di genere all'interno di corpi di polizia italiani, infatti, non sono ancora presenti tra le pubblicazioni nazionali. I motivi di questo vuoto scientifico sono stati ampiamente illustrati nel primo capitolo del contributo. Pertanto, è apparso necessario ricostruire il perimetro di genere partendo dal rapporto tra maschile e femminile e l'esplorazione delle dinamiche binarie di matrice patriarcale. Questa scelta metodologica, ma ancor prima paradigmatica, potrebbe risultare ampiamente superata se paragonata ai progressi della ricerca di genere in campi diversi d'applicazione. Nonostante ciò, bisogna prendere atto che per studiare un fenomeno sociale, è necessario che questo si concretizzi all'interno del perimetro d'indagine di elezione: le organizzazioni dei corpi di polizia non presentano ancora esplicitamente le diverse caratteristiche legate alle diverse sfumature

dell'identità sessuale. I motivi di questa sottorappresentazione, prima ancora di ipotizzare un clima culturale produttore di silenziamento forzato, da indagare, hanno origine in fase di selezione e sono legati ad un chiaro posizionamento normativo. Com'è stato illustrato nella prima parte, le componenti dell'identità sessuale sono ancora motivo d'esclusione per i regolamenti se non rientrano nel binarismo cis-normativo. Prima ancora di poter studiare la cultura di corpo quindi, che potrebbe far ipotizzare "*coming in*" forzati, bisogna tenere in considerazione il fatto che la popolazione LGBT+ è effettivamente sottorappresentata per norma, rispetto ai contesti internazionali. Gli obiettivi conoscitivi del ricercatore si sono così rimodellati rispetto alla comunità scientifica di riferimento e, in seguito ad una restituzione dei più importanti riferimenti internazionali e contributi teorici nazionali, si è poi collocato l'oggetto d'indagine all'interno del più ampio panorama della Pubblica Amministrazione. Particolare rilievo è stato attribuito ai costrutti lessicali e normativi che hanno caratterizzato la lunga ed incompiuta corsa alla parità, dall'Italia repubblicana fino ai giorni nostri, senza tralasciare i tortuosi impedimenti imposti dalla cultura militarizzata che ha definito, fino al 1981, la struttura della moderna, civile e democratica Polizia di Stato. I primi bilanci per genere, ovvero i primi dati relativi alla presenza femminile nelle varie qualifiche del Corpo, sono stati pubblicati all'interno del compendio, per la prima volta, quest'anno. Fino ad ora la forza a disposizione dell'Amministrazione veniva restituita senza nominare il dato di genere ma gli studi di genere insegnano che il primo modo di fare differenze è non riconoscerle: non nominare la diversità di composizione non rende un'organizzazione più attenta alla parità, ma piuttosto meno consapevole delle disparità che richiedono competenze e formazione per essere riconosciute e strumenti per essere livellate. Per leggerle, si sono scelti due modelli teorici che hanno costituito l'orientamento metodologico sia in fase di costruzione del disegno di ricerca, sia nella fase analitica: i sei modelli di organizzazioni di genere teorizzati da Gherardi e Poggio come prospettiva simbolico-culturale (universalità/neutralità; integrazione; dicotomia stereotipata; tradizionalista; pari opportunità/emancipazione; post-moderna) e l'ordine di genere di Connell, costituito dagli assi lavoro, potere e catessi come bussola empirica attraverso la quale orientarsi. Queste prospettive teoriche hanno reso possibile una struttura rigida a livello metodologico e flessibile sul piano interpretativo, posture coerenti con le intenzioni epistemiche intersezionali assunte.

La scelta di costruire uno strumento quantitativo come il questionario è stata guidata dal desiderio di fornire la possibilità di espressione ad una popolazione che non è mai stata interrogata su questi temi e, allo stesso tempo, ricostruire una cornice quanto più reale possibile del clima organizzativo esistente. La dimensione analitica che mira alla profondità, è stata fornita dall'analisi qualitativa, svolta su informazioni non rilevate attraverso uno strumento qualitativo ma che sono state utili a restituire un quadro relativo ai posizionamenti valoriali che altrimenti sarebbe stato impossibile fare emergere. Guardando ai risultati, infatti, i due tipi di analisi hanno condotto a due livelli di rappresentazione di genere distinti: i dati derivati dalle descrittive, dagli incroci, dagli indici tipologici e dall'analisi delle componenti principali, forniscono dei margini necessari all'esplorazione e alla restituzione delle dinamiche in termini generali e sintetizzabili nella quantità; invece, le informazioni derivate dall'analisi degli scenari – su cui è stato effettuato un conteggio ma solo in un'ottica di comparazione descrittiva tra le percezioni personali e le percezioni dei/delle pari – e dall'analisi ermeneutica, forniscono qualità ai dati precedentemente emersi. In linea con le teorie metodologiche illustrate e con il disegno di ricerca costruito, si può dire che l'approccio *mixed* è stato propriamente applicato nella fase analitica, più che nella fase di costruzione dei dati.

Nel prossimo paragrafo sarà fornita un'interpretazione finale interconnessa tra i risultati generali emersi da entrambe le fasi analitiche.

### ***V.1 - Interpretazione e restituzione dei risultati: i regimi di genere che caratterizzano la cultura organizzativa di polizia***

Questo paragrafo ha l'obiettivo di illustrare le motivazioni della collocazione teorica dell'organizzazione all'interno dei modelli di culture organizzative teorizzati da Gherardi e Poggio, come da obiettivo iniziale della ricerca. In questa sezione, pertanto, si intende fornire un'interpretazione dei risultati delle analisi a sostegno della scelta di posizionamento del modello culturale organizzativo che potrebbe rappresentare, in base ai risultati emersi, quella della Polizia di Stato.

I risultati ottenuti dall'ACM suggeriscono l'esistenza di un regime di genere che si struttura attraverso la disposizione degli assi di lavoro, potere e catessi. Diviene, a questo punto, necessaria, la comprensione di quelle dimensioni per

descrivere il clima organizzativo come a cavallo tra un modello improntato all'*Integrazione culturale* ma, allo stesso tempo, con una concezione di *dicotomia stereotipata e tradizionalista* (Gherardi & Poggio, 2007, p.7):

*“b) Una cultura organizzativa che esprime la convinzione che le donne siano praticamente come gli uomini e che promette eguaglianza di trattamento per eguaglianza di prestazione stabilisce un regime di genere basato sull'integrazione culturale;”*

Alla luce del fatto che, fino all'ultima edizione di quest'anno, il compendio annuale di *Polizia Moderna* non ha mai riportato la forza a disposizione della Polizia di Stato disaggregata per sesso, bensì solo in valore complessivo (gli ultimi dati pubblicati riguardanti il numero di donne in servizio risaliva all'8 marzo 2021, iniziativa “Viminale in rosa”, cfr. Capitolo I.3), e considerata la declinazione delle qualifiche ancora stabilmente al maschile (le “Ispettrici” del Corpo Femminile furono rinominate “Ispettori” con l'integrazione nel corpo civile e smilitarizzato del 1981), insieme all'uso istituzionale di espressioni come “uomini a disposizione” per indicare la forza impiegabile, emerge un quadro in cui l'organizzazione tende a non tematizzare la differenza di genere né nelle quantità né nei linguaggi istituzionali. Tale assetto di comunicazione amministrativa veicola un principio di integrazione “neutra” secondo cui “*le donne sono come gli uomini*”, coerente con evidenze qualitative emerse che affermano che “il poliziotto non ha genere”, pur ricorrendo sistematicamente al maschile per dichiararlo. L'assunto implicito è che non si debbano introdurre differenze perché si è “tutti uguali”, l'integrazione culturale appare in questo senso come una promessa di eguaglianza di trattamento e di prestazione, come suggeriscono le autrici.

Questa uguaglianza proclamata, in tal modo, non trova tuttavia riscontro nei risultati descrittivi: il campione risulta segmentato per genere, a partire dalla quota di rappresentanza femminile, nettamente inferiore nel complesso e distribuita in modo differenziale per qualifica. Si osservano scarti nella tipologia di servizi e nelle modalità di assegnazione dei compiti, nei climi emotivi sperimentati durante il tempo del lavoro e nelle reti relazionali costruite; in particolare, circa il 70% delle poliziotte ha avuto o ha un partner in polizia, contro il 10% degli uomini, indicatore di una endogamia fortemente condizionata dal genere. Le differenze emergono anche nelle forme di appartenenza sperimentate:

gli indici tipologici disaggregati per uomini e donne mostrano il “tempo” (il suo impiego e la sua gestione) come nodo discriminante che struttura priorità e aspettative e che si percepisce incidere sulle carriere professionali. Nel complesso, le donne si dichiarano meno realizzate e meno soddisfatte. Analizzare, riconoscere e comprendere tali differenze a matrice di genere è condizione necessaria per prevenire differenze di trattamento.

Questo segmento culturale appare così riconducibile a un regime di “*integrazione culturale*” fondato su una cornice normativa che, eguagliando formalmente le donne agli uomini (legge 121/1981), ha indotto a considerare la parità come obiettivo raggiunto e dunque a sottrarre attenzione alla dimensione sostantiva dell’uguaglianza. In questo modo, ne deriva che l’uguaglianza di trattamento resti frequentemente allo stato di negazione organizzativa: la presenza di decreti e regolamenti che abilitano un impiego “alla pari” non è di per sé sufficiente a trasformare una cultura interna connotata da virilismo storico all’interno di un’organizzazione nata come monogenere.

*c) Una cultura organizzativa che considera il femminile una specifica risorsa per l’organizzazione stabilisce un regime di genere basato sulla stereotipata dicotomia tra ciò che è specificamente femminile e ciò che è specificamente maschile;*

Nei servizi di rappresentanza, dove conta l’immagine che si restituisce più che la funzione operativa, l’uniforme agisce come tecnologia simbolica che rende visibile una chiara differenza binaria di genere: le donne, in divisa ordinaria, devono indossare la gonna e gli uomini i pantaloni. Dall’analisi ermeneutica emerge con regolarità l’argomento dell’“omogeneità della rappresentazione” come giustificazione del vincolo che limita la scelta individuale, per le donne, tra gonna e pantaloni nelle cerimonie: la libertà di cosa indossare a discrezione della singola collega sarebbe incompatibile con la “visione d’insieme” dell’unità, appunto, dell’uniforme. Tuttavia, poiché gli uomini indossano già i pantaloni, una differenza d’immagine è in realtà strutturale e preesistente a questa possibilità attualmente concretizzabile solo attraverso richiesta formale al dirigente responsabile. Ne consegue che non esista, neppure nella rappresentazione simbolica dell’immagine della totalità del corpo, un soggetto neutro “poliziott\*”, quanto più due figure normativamente distinte, poliziotto e poliziotta, ciascuna uniformata secondo il proprio genere d’appartenenza. Il vestiario ordinario funge come “divisa” tra i generi e da “uniforme” nel genere.

Questa figurazione binaria si riflette, inoltre, anche nei requisiti e negli accessi ai reparti speciali: fino ad epoca recente i Reparti Mobili non ammettevano donne; oggi l'accesso è possibile ma subordinato a prove fisiche aggiuntive non richieste ai colleghi. Il medesimo impianto dicotomico traspare dalle tabelle dei requisiti fisici e psicologici per l'arruolamento (cfr. Capitolo I.1), le quali includono la *disforia di genere*, attuale o pregressa, tra i criteri di non ammissione. Malgrado la formale abolizione di disparità di accesso e di impiego per uomini e donne, permane dunque a livello legislativo l'aspettativa di una composizione binaria e *cisgender* del personale.

Questi dispositivi simbolici e normativi sembrano incidere sul clima organizzativo: nel campione analizzato compaiono due persone che si dichiarano trans/non binarie e una quota non eterosessuale (circa il 4%); eppure, a fronte di espliciti obiettivi di ricerca e di scenari dedicati ad indagare omofobia e transfobia dichiarata o percepita, la dimensione relativa all'identità sessuale è raramente tematizzata dai rispondenti nelle risposte aperte. Il "non nominare" opera come regola pratica ma appare evidente che non elimina la differenza, la espelle dal discorso, producendo una discriminazione che agisce per immaginario ancora prima che per atti dichiarati. Questa prospettiva appare chiara dall'interpretazione degli scarti emersi tra i livelli di accordo personale e la percezione dei propri pari relativamente ad episodi possibili di discriminazione: il clima in cui si sente di lavorare è costantemente percepito come più discriminatorio rispetto ai propri valori in merito ai diritti civili. Sia gli uomini che le donne riportano una percezione dei colleghi uomini sistematicamente meno sensibile alla parità.

La prevalenza di una cultura stereotipicamente dicotomica si osserva anche nello spazio latente dell'ACM: il genere è l'unica variabile ad influenzare la divisione in cluster e le donne si addensano nei quadranti non operativi, in opposizione alla collocazione maschile più operativa. Questi esiti si riflettono nelle pratiche dichiarate: la "pattuglia rosa" risulta rara e, nelle risposte aperte sulla percezione del servizio esterno femminile, ricorrono dispositivi retorici di genere che spesso si intrecciano con una culturalizzazione etnica del rischio. L'evidenza complessiva indica che non è il genere a determinare le modalità del lavoro, ma sono organizzazione, gestione e criteri di attribuzione dei compiti a modellare lo sguardo sul genere.

Gli effetti che questo clima ha sul benessere sono tangibili: sul piano psicologico emergono autovalutazioni femminili di minore “parità sostanziale” rispetto ai colleghi e sul piano fisico si registrano criticità legate alle dotazioni femminili non ergonomiche, in particolare per i servizi di rappresentanza, con ricadute di malessere nell’espletazione del servizio dichiarate. Pertanto, si può asserire che ordinamenti che veicolano regole e pratiche di appartenenza polarizzate secondo il binarismo di genere stereotipato, consolidano una dicotomia che produce esiti organizzativi e di salute, oltre che percettivi.

*d) una cultura organizzativa che esprime una concezione tradizionale dei ruoli di genere stabilisce un regime di genere dove, al di là del riconoscimento di entrambi i generi, il lavoro degli uomini è primario e quello delle donne ausiliario.”*

In tale cornice, il lavoro di polizia emerge narrato come “lavoro di forza”, seppur agita in chiave difensiva, e l’immaginario che restituiscono i risultati appare frequentemente seppur implicitamente biologico-determinista: le donne risultano rappresentate come meno adatte all’operatività. Questa rappresentazione persiste nonostante la trasformazione del “mestiere” in “professione” e l’affermarsi di un paradigma garantista che, come indicano le evidenze qualitative, riduce la centralità della forza fisica e limita l’uso discrezionale della coercizione nelle azioni repressive.

Legislativamente il “*doing police*” si presenta chiaramente trasformato e se la pratica professionale di polizia cambia, cambiando strumenti e pratiche di applicazione, deve essere in grado di trasformare anche le politiche interne di organizzazione e i suoi dispositivi: criteri, dotazioni, routine, scrutini e metriche di riconoscimento vanno riallineati per sostenere un benessere sostanziale di poliziotte e poliziotti coerente con la responsabilità di tutela della collettività.

Le politiche pubbliche hanno storicamente richiesto a chi opera in polizia di allinearsi all’evoluzione sociale e di agire con competenze relazionali sempre più avanzate per stare al passo col tessuto sociale in cui operano. Tale sensibilità professionale va costruita prioritariamente attraverso dispositivi culturali e cognitivi, non mediante sole dotazioni tecnico-operative. Le capacità socio-emotive – capacità d’ascolto, comunicazione, gestione del conflitto, empatia - devono essere sviluppate prioritariamente negli ambienti di lavoro tramite formazione strutturata e adeguata supervisione. È anche il loro rafforzamento a

migliorare la qualità dell'azione di polizia. In sintesi, il benessere organizzativo interno costituisce condizione abilitante della legittimazione esterna e dell'efficacia del servizio reso alla collettività.

In conclusione, le tre logiche organizzative descritte coesistono e si alimentano: *l'integrazione culturale* regge nel discorso ufficiale finché non intercetta simboli e gestione del tempo; la *dicotomia stereotipata* riattiva differenze "naturalizzate" nelle soglie ad alta visibilità, mentre il registro *tradizionalista* continua a gerarchizzare compiti e merito. Un regime di merito più inclusivo che sposti il focus dagli individui alla struttura organizzativa, richiede leve operative precise su cui agire: governo del tempo (turni, reperibilità, straordinari), criteri trasparenti per gli incarichi ad alta visibilità, standard di capi ergonomici e lessicali sensibili al genere, monitoraggio degli abbinamenti operativi, revisione dei requisiti di accesso e di idoneità in modo da riallineare l'identità professionale alle pratiche effettive del lavoro di polizia. Nel prossimo paragrafo, alla luce dei risultati emersi, saranno fornite delle buone prassi e possibili azioni positive da consultare come suggerimenti finalizzati a ridurre il divario di genere.

## **V.2 - Buone prassi e azioni positive possibili nelle pratiche di polizia**

Illustrati i tre regimi coesistenti e la convergenza tra risultati quantitativi e qualitativi, emerge uno scarto stabile tra uguaglianza dichiarata e pratiche effettive. Alla luce della letteratura internazionale relativa agli studi di polizia e in un'ottica di ricerca-azione, la traduzione delle evidenze scientifiche in intervento richiede un riallineamento tra norme, simboli e routine, così che la parità assuma statuto organizzativo verificabile. In questa prospettiva, le misure che seguono delineano un'architettura di intervento multilivello fondata su quattro principi: chiara attribuzione di competenze e responsabilità; trasparenza e tracciabilità dei processi allocativi; governo del tempo come infrastruttura di carriera e benessere; valutazione continua mediante indicatori sintetici e cicli di miglioramento.

Se il genere è una pratica e non un dato naturale, le organizzazioni, mentre producono beni e servizi, producono anche credenze su ciò che è “giusto” o “normale” nelle relazioni tra uomini e donne; nominarle significa contribuire a riprodurle o a trasformarle (Gherardi, 1994). Rendere visibile la mascolinità implicita di linguaggi e routine, interrogare gli standard e creare spazi di riflessività sono leve per spostare i confini del possibile (Calás, Smircich & Holvino, 2014; Gherardi, 2012). Pertanto, l'obiettivo delle seguenti applicazioni sarebbe di ridurre l'inerzia del taciuto all'interno della cultura di polizia e ricondurre decisioni e pratiche a criteri espliciti e tracciabili, in modo da consolidare la parità di genere come proprietà emergente dell'organizzazione, non come sola enunciazione normativa.

### **1) Governance e responsabilità**

Istituire un Comitato Unico di Garanzia (CUG) per il personale rappresenterebbe un passaggio strutturale fondamentale. La cornice normativa assegna al CUG funzioni propositive, consultive e di verifica su pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni; tali funzioni risultano già operative per il personale civile del Ministero, mentre manca un presidio dedicato al personale in divisa per il quale continua ad operare il Comitato per le pari opportunità del Dipartimento della Pubblica Sicurezza. È istituito con decreto del Capo della Polizia (richiamato nel decreto 17.02.2021), su base art. 20 D.P.R. 395/1995, e non è stato sostituito da un CUG dedicato alla Polizia di Stato. Questa asimmetria produce un vuoto di *governance* proprio nella

fazione di personale più esposta a vincoli gerarchici e turnazioni. L'attivazione di un CUG dedicato colmerebbe il *gap*, garantendo sia continuità di monitoraggio che capacità di indirizzo e, soprattutto, un canale stabile di interlocuzione con la linea di comando. In assenza di tale organismo, gli strumenti previsti a livello ministeriale restano di fatto non formalizzati per il personale in divisa, con un ritardo rispetto agli standard della Pubblica Amministrazione.

In parallelo, costituirebbe una buona azione adottare un Piano di Azioni Positive (PAP) triennale specifico per la Polizia di Stato. Il modello triennale, con obiettivi misurabili su accessi, progressioni, formazione, prevenzione delle molestie e clima, è previsto a livello generale e già applicato al personale civile. Per il personale in divisa, invece, non è presente un PAP dedicato. L'assenza di un documento programmatico settoriale determina un disallineamento tra centro e periferia amministrativa rendendo discontinua la programmazione degli interventi e impedendo di tradurre in target e indicatori le esigenze emerse sul campo.

Le Commissioni provinciali paritetiche (art. 26 D.P.R. 395/1995), infine, costituiscono un dispositivo utile ma ad oggi incompleto. Rappresentano una natura tecnica di esame e proposta per mandato ma le determinazioni dovrebbero orientare l'Amministrazione, la quale, in caso di scostamento, sarebbe tenuta a motivare. Nella prassi, tuttavia, si riscontrano derive applicative: impostazione assimilabile a “*question time*”, presidenza del Vicario con ruolo di fatto dominante in un'organizzazione in cui la gerarchia ha un ruolo determinante, ampliamento improprio dell'ordine del giorno (con punti che si discostano dal tema della parità di genere) che producono indebolimento della funzione tecnico-propositiva<sup>39</sup>. A questo si aggiunge un limite di architettura istituzionale: le Commissioni operano solo sul livello periferico, provinciale per l'appunto, e manca un raccordo nazionale capace di assicurare uniformità di indirizzo, coordinamento metodologico e monitoraggio degli esiti. In sintesi, l'assenza di un piano centrale e di un organismo centrale a livello nazionale alimenta

---

<sup>39</sup> Come si evince dal comunicato “*Le pari opportunità nella Polizia di Stato. Stato dell'arte dell'attuazione normativa e criticità*” redatto da Christian Ferretti per la Segreteria Regionale Veneto SILP CGIL nel 2017.

Link: <https://www.silpcgil.it/files/news/4173/docs/Pari%20opportunita%CC%80.pdf>

l'asimmetria di indirizzo, riducendo l'efficacia complessiva degli strumenti disponibili.

## **2) Trasparenza e allocazione delle opportunità**

Introdurre la tracciabilità delle assegnazioni e degli incarichi ad alta visibilità è condizione necessaria per misurare l'equità di accesso e di rotazione. In termini operativi, occorre un archivio integrato che registri per ogni posizione: candidature, criteri applicati, esito e motivazione, durata dell'incarico, eventuali riassegnazioni o rinunce, con disaggregazione per genere, qualifica, unità e turno. Report periodici discussi in sede tecnica e paritetica, consentirebbero di verificare *pattern* ricorrenti e differenziali ingiustificati. Il limite attuale risiede nella frammentarietà delle basi dati e in una rendicontazione non sistematica, che rende opaca la catena decisionale e non consente verifiche replicabili.

A ciò potrebbe essere affiancata una strumentazione conoscitiva stabile: questionari anonimi con “domande sentinella”, *audit* periodici su valutazioni e progressioni con restituzioni semestrali per ufficio permetterebbero di intercettare squilibri e *bias*, inclusi quelli connessi ai rientri da maternità o altri congedi lunghi (tempi di reinserimento, accesso a incarichi e turni, esiti valutativi). Uno strumento praticabile potrebbe includere – su richiesta - la figura di “un tutor di rientro” incaricato di aggiornare la / il dipendente su procedure, dotazioni e percorsi formativi, come da proposta della Segreteria Regionale Veneto SILP CGIL nel documento “*Le pari opportunità nella Polizia di Stato. Stato dell'arte dell'attuazione normativa e criticità*”<sup>40</sup>. Queste misure favoriscono l'allineamento rapido delle competenze, riducono il rischio di marginalizzazione post-assenza e stabilizzano le traiettorie di carriera. Senza metodologie standard e report regolari, i *bias* percettivi e le letture aprioristiche restano latenti e non completamente osservabili, impedendo la distinzione tra differenze funzionali e disparità organizzative.

---

<sup>40</sup> Link: <https://www.silpcgil.it/files/news/4173/docs/Pari%20opportunita%CC%80.pdf>

### **3) Governo del tempo e conciliazione**

Pianificare turni e reperibilità con criteri espliciti e verificabili è una leva centrale di equità organizzativa. La richiesta implicita di “disponibilità illimitata” presente in vari settori e reparti, seleziona il personale su basi extra-professionali, penalizzando in particolare chi sostiene carichi di cura. Questo può produrre effetti di carriera indipendenti dalla performance lavorativa. Sarebbe utile una programmazione su orizzonti medio-lunghi con rotazioni eque, finestre di indisponibilità motivate, criteri di assegnazione della reperibilità resi pubblici e un set minimo di indicatori per il monitoraggio: quota di notturni e festivi, straordinari fuori turno, scostamenti rispetto alle mediane d’unità, effetti su avanzamenti e valutazioni a parità di risultato – come propone la letteratura internazionale. Attualmente, il limite italiano è duplice: da un lato, vi è scarsa sensibilizzazione della dirigenza al nesso tra tempo e pari opportunità; dall’altro, non esistono basi dati sistematiche sull’uso degli istituti di cura. Questo dualismo impedisce del tutto analisi di impatto robuste.

### **4) Ambienti e linguaggi**

Sarebbe opportuno definire standard vincolanti su appellativi, titoli e nomenclature di ruolo ridurrebbe i costi di “iper-istituzionalizzazione” richiesti alle donne e sosterrebbe la simmetria comunicativa (ad es., uso coerente di grado/cognome per tutti). A tal proposito, linee operative sull’impiego di nomi e pronomi dichiarati, con indicazioni su quando e come ricorrere ai dati anagrafici, tutelerebbero dignità, riservatezza e tracciabilità degli atti. L’uniforme, in quanto tecnologia simbolica, come dimostrato, andrebbe regolata anche nelle attività cerimoniali facendo prevalere criteri ergonomici e indicazioni non stereotipiche su convenzioni meramente estetiche. Per questo, sarebbe utile un corpus unitario che definisca condotte vietate, procedure di segnalazione e tutele anti-rappresaglia (necessarie all’interno delle organizzazioni in cui la gerarchia costituisce il controllo), responsabilità della linea di comando e standard di gestione dei casi, includendo le “zone grigie” (sessismo benevolo, misgendering formalista, uso improprio di appellativi) attraverso un codice etico anti-molestie e manuali operativi con casi d’uso, check-list e rubriche valutative per dirigenti, integrati da formazione obbligatoria; questo potrebbe garantire un’ applicazione omogenea. Per attuare questi strumenti e procedure, sarebbe necessario consolidare partnership con enti istituzionali e accademici in modo da assicurare qualità dei contenuti e valutazione d’impatto. In questo modo si potrebbero

evitare criticità come copertura formativa discontinua, materiali eterogenei, assenza di un indirizzo centrale e di indicatori minimi di efficacia (tempi di presa in carico, esiti, percezione di sicurezza nel segnalare).

### **5) Organizzazione del lavoro operativo**

Con l'obiettivo di normalizzare la presenza operativa delle donne, rimuovere barriere di fatto e ridurre *bias* di assegnazione o auto-selezione, potrebbe risultare utile introdurre linee guida nazionali sulla composizione delle unità esterne con rotazioni programmate di squadre femminili e miste. La misura andrebbe accompagnata da criteri funzionali (tipologia di servizio, profilo di rischio, seniority, complementarità di competenze) e da un monitoraggio degli esiti (indicatori di performance, sicurezza percepita, segnalazioni di criticità). La letteratura internazionale ampiamente illustrata in precedenza restituisce evidenze organizzative che mostrano come quando viene sperimentata, la formula non genera problemi operativi. In questo modo, si inizierebbe a costruire una strada per la valorizzazione del capitale formativo femminile: definendo criteri trasparenti per l'impiego e l'avanzamento che valorizzino i titoli di studio, le certificazioni e le competenze già presenti tra il personale femminile, si potrebbero prevenire canalizzazioni in nicchie amministrative o di cura.

### **6) Salute e sicurezza**

Integrare stabilmente il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi D.Lgs. 81/2008) con una lettura differenziata per genere e tipologia d'impiego, includendo la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato con metriche sensibili ai turni, alla reperibilità, alle rotazioni e alle transizioni di carriera (ingresso, gravidanza, rientro, cambio reparto) risulterebbe un'operazione particolarmente utile alla tutela della sicurezza del personale.

### **7) Formazione mirata**

Un'azione positiva per la parità potrebbe essere rappresentata dalla progettazione di percorsi obbligatori per i dirigenti centrati sulle "zone grigie" organizzative: sessismo benevolo, misgendering formalista, uso asimmetrico di appellativi e

titoli. I moduli devono tradurre i principi in pratica operativa attraverso: standard scritti, casi d'uso contestualizzati, checklist di condotta, rubriche valutative integrate nei sistemi di performance, esercitazioni su briefing/debriefing e protocolli di intervento e documentazione. Prevedere misurazione pre-post, indicatori di clima per unità e responsabilizzazione dei dirigenti.

Per i ruoli non dirigenziali, sarebbe utile introdurre curricula formativi uniformi su identità e linguaggi, riservatezza dei dati personali, gestione della “curiosità professionale”, prevenzione della vittimizzazione secondaria, connessi a procedure di servizio: verbalizzazioni rispettose, informativa chiara su uso del nome anagrafico, perquisizioni coerenti con il genere di elezione e non anagrafico, tecniche di *de-escalation*. Potrebbe risultare molto utile introdurre una didattica basata su scenari, *role-play* e simulazioni di buone prassi comportamentali. Anche in questo caso, sarebbe necessario monitorare esiti con test di apprendimento, indicatori su reclami/segnalazioni anonime e revisioni a campione degli atti.

Correlate ai percorsi di formazione, sarebbe opportuno veicolare buone prassi operative con persone LGBTQIA+ non solo esterne all'organizzazione. Ad esempio, stabilire protocolli uniformi per l'uso del nome di elezione e dei pronomi dichiarati attraverso l'inserimento di campi dedicati nella modulistica interna e l'impiego sistematico di linguaggio inclusivo in comunicazioni orali e scritte. Formare il personale in merito all'utilizzo del nome anagrafico solo quando strettamente necessario, con spiegazione preventiva della finalità e limitazione della sua verbalizzazione e introducendo diciture standard per gli atti.

In merito ai comportamenti da attuare con la cittadinanza LGBT+, relativamente a perquisizione o comunicazione e riservatezza, sono state precedentemente redatte delle buone prassi in occasione di un'iniziativa di formazione quale “Corso avanzato di formazione per l'Unità tutela persone vulnerabili della Polizia Locale di Bologna sui temi LGBTQIA+ finalizzato alla rete col terzo settore” tenutasi nella città di Bologna per il personale della Polizia Locale nel 2023. Precedentemente, queste stesse prassi sono state assunte nello stesso anno attraverso il bando relativo al progetto “PARI – Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione”, da Formez PA in collaborazione con UNAR per attività di formazione alla Pubblica Amministrazione:

## Testo della formazione

*“Prima di indicare buone prassi è utile chiarire il lessico e il quadro di riferimento. Parlo di affermazione di genere, non di “transizione”, perché il punto è l’allineamento tra identità, corpo, documenti e vita sociale. Questo riguarda persone trans binarie e non binarie, mentre per le persone intersex i percorsi sono più variabili e dipendono dalla storia corporea, dalle scelte compiute alla nascita e dal sentire individuale. In Italia, la L. 164/1982 disciplina la rettifica anagrafica; dal 2015 la Cassazione ha escluso l’obbligo di interventi chirurgici per ottenere la rettifica, richiamando il diritto all’integrità psicofisica. Operativamente, interessa un punto semplice: il disallineamento tra aspetto e documenti genera ambiguità identificative; l’allineamento, al contrario, migliora controllo e sicurezza. I genitali non sono mai in gioco nell’interazione pubblica e non hanno rilievo operativo.*

*Il percorso tipico di affermazione, per le persone trans, segue tre passaggi. Anzitutto una valutazione psicologica presso strutture pubbliche abilitate, con relazione di disforia di genere (incongruenza di genere); relazioni private solitamente non producono effetti giuridici (nonostante vi siano dei cambiamenti in atto). Poi la presa in carico endocrinologica e l’eventuale terapia ormonale sostitutiva, modulata sui bisogni clinici della persona. Infine, l’iter giudiziario per la rettifica anagrafica ed eventuali autorizzazioni chirurgiche; è la sentenza a produrre l’allineamento dei documenti. Nella fase intermedia può accadere che la persona si presenti con fattezze pienamente coerenti al genere di elezione, mentre i documenti non lo sono ancora. In questi casi, l’azione di polizia deve riconoscere l’identità vissuta, perché è quella che struttura i rapporti nello spazio pubblico e consente un’identificazione effettiva. Solo se emergono dubbi fondati sull’identità, ha senso chiedere, in modo proporzionato e non inquisitorio, se la persona dispone di documentazione clinica che attesti il percorso in atto; quando l’identificazione è già sufficiente sul posto, evitare accompagnamenti d’ufficio superflui che sottraggono risorse e aumentano il disagio.*

*La comunicazione va impostata in modo chiaro e professionale, tenendo conto che molte persone trans, intersex o non binarie hanno vissuto esperienze pregresse di discriminazione e possono approcciarsi con diffidenza. È utile dichiarare sin dall’inizio che l’intervento avverrà con rispetto, nel quadro della*

*legge, e che i dati saranno trattati con riservatezza ai soli fini necessari. Non va rispecchiata l'eventuale difesa della persona con un linguaggio difensivo: neutralità, chiarezza, spiegazione delle ragioni per cui si raccolgono determinate informazioni riducono tensioni e prevengono la vittimizzazione secondaria.*

*Sui nomi e sui pronomi la regola è lineare: si chiede quale nome e quali pronomi usare e ci si attiene a quelli durante l'interazione. Se per finalità amministrative serve riportare il nome anagrafico, lo si spiega e lo si usa solo negli atti, evitando di pronunciarlo per rivolgersi alla persona. L'identità con cui si interagisce è quella dichiarata; i dati anagrafici sono uno strumento burocratico. Anche la curiosità va gestita in chiave professionale: si pongono solo domande pertinenti al fatto, alla denuncia o al procedimento; quesiti su aspetti clinici o sullo "stato del percorso" non sono rilevanti ai fini operativi e vanno evitati. Se le informazioni personali devono essere condivise con altri operatori o uffici, si spiega preventivamente cosa verrà trasmesso e perché, senza promettere livelli di riservatezza che non si possono garantire nella filiera procedurale.*

*Quando la situazione lo consente e non ci sono urgenze, si può chiedere alla persona se desidera la presenza di una figura di fiducia. Non è un obbligo, ma offre una leva di stabilizzazione utile soprattutto con vittime o persone in stato di vulnerabilità percepita.*

*Per le perquisizioni vale un criterio funzionale: trattare la persona in coerenza con il genere con cui si identifica. In presenza di scelta possibile, si chiede la preferenza della persona; se il personale "corrispondente" non è disponibile, la perquisizione si effettua comunque, in modo professionale e rispettoso. È buona prassi motivare in verbale le decisioni con una formula neutra, che tutela persona e operatore. Esempio: "La persona [nome elettivo], con documenti non ancora rettificati e percorso di affermazione di genere in atto, ha indicato la preferenza per perquisizione da parte di operatore/operatrice [maschile/femminile] corrispondente al genere con cui si identifica." La firma della persona, quando collaborativa, rafforza la tracciabilità.*

*Lo stesso principio guida la redazione degli atti in caso di disallineamento. È utile rendere esplicita la scelta terminologica per garantire riconoscibilità futura: "La persona [nome elettivo] presenta espressione di genere [maschile/femminile/non binaria] con dati anagrafici non ancora rettificati. Ai*

*soli fini amministrativi si riportano le generalità anagrafiche; nel presente atto si useranno pronomi [indicare] e il nome [nome elettivo] per assicurare corretta identificazione nelle fasi successive.” Questa soluzione, semplice e trasparente, evita equivoci, facilita eventuali rintracci e riduce il rischio di errori in successive attività.*

*Il valore di un simile approccio per la sicurezza è evidente: una gestione che riconosce l'identità vissuta e documenta con sobrietà il percorso di affermazione di genere non è un favore, è buona polizia dal momento che rende l'identificazione più affidabile (differentemente, si dichiarerebbe di aver controllato una persona che nelle fattezze non esiste, un soggetto identificato al maschile sui verbali e sulle annotazioni che in realtà è nella sua espressione di genere una donna, rischierebbe di compromettere le indagini), riduce conflitti inutili, migliora la cooperazione della persona controllata, preserva risorse operative e consolida la fiducia nel presidio di legalità. L'obiettivo non è discutere la vita privata di nessun\* ma allineare ciò che serve per l'atto a ciò che permette di svolgere il servizio con efficacia e rispetto dei diritti.*

*In sintesi: riconoscere l'identità dichiarata, spiegare perché si raccolgono certe informazioni, limitarsi al necessario, usare il nome e i pronomi indicati, verbalizzare con formule neutre quando c'è disallineamento, chiedere preferenze nelle perquisizioni quando possibile, e tenere ferme riservatezza e pertinenza come criteri guida. È un approccio che riduce il rumore, aumenta la qualità del servizio e tutela tutt\*.”*

### V.3 - Prospettive future

Le buone prassi proposte fino a qui sono state costruite con l'obiettivo di trasformare le evidenze empiriche in condotte attuabili; tuttavia, senza un ancoraggio meso-istituzionale, l'effetto resterebbe contingente. In prospettiva, la priorità sarebbe consolidare tali prassi in standard organizzativi attraverso un assetto di *governance* che massimizzi l'efficacia ancor prima dell'efficienza evitando che queste rimangano affidate alla buona volontà dei singoli o a cicli formativi intermittenti. In conclusione, la strategia deve agire attraverso un piano multilivello: a livello centrale, un Piano di Azioni Positive triennale dedicato alla Polizia di Stato potrebbe garantire e fissare obiettivi chiari, tempi e indicatori condivisi; sul territorio, invece, il Comitato di Parità e le Commissioni Paritetiche direttamente coordinate da un Comitato Unico di Garanzia, a livello nazionale, potrebbero assicurarne l'applicazione capillare e uniforme, evitando che le raccomandazioni restino consultazioni senza effetti. All'interno di questa architettura operativa sarebbe necessario rilevare i limiti e rendere trasparenti le opportunità attraverso criteri espliciti per assegnazioni e incarichi di visibilità, motivazioni tracciate e restituzioni periodiche. La formazione assume in questo scenario operativo un valore centrale per un'applicabilità sostanziale e diretta. In un'ottica di efficienza ed efficacia della prassi, la formazione potrebbe essere progettata e tenuta da personale interno qualificato, con esperienza reale di lavoro di polizia ma in *partnership* con l'esterno per assorbire cornici teoriche, valutazioni d'impatto e confronti internazionali. La possibilità di avere una operatività *insider* e un coordinamento *outsider* garantirebbe un *doublecheck* sull'effettiva applicabilità delle formazioni attraverso linguaggio comune e condiviso, in aderenza alle procedure e con possibilità di creare un impianto di modelli formali (utili durante i servizi) e responsabilità operative replicabili. L'esternalizzazione totale presenterebbe limiti di conoscenza dei codici di polizia – anche culturali – e avrebbe una gravosità economica evitabile visto il vasto capitale culturale, umano e formativo di cui dispone la Polizia di Stato (una storia di organismi per le pari opportunità, figure formate, materiali e saperi sul benessere organizzativo) che consentirebbe di attuare politiche interne a costi marginali.

In questo quadro, si citano, in conclusione, i *Gender Focal Point* (GFP) dell'Arma dei Carabinieri non come modello da recepire, quanto piuttosto come termine di confronto utile a chiarire i limiti che potrebbero assumere dei

protocolli formali a responsabilità di figure “informative” più che formative. I GFP sono “referenti di genere” con gradi di sottoufficiali collocati nei reparti con funzioni di informazione, sensibilizzazione e smistamento delle segnalazioni; vengono formati con percorsi intensivi, restando pienamente incardinati nella catena gerarchica. Talvolta, la figura è ricoperta da personale maschile. La loro presenza aumenta la copertura informativa ma non trasferisce poteri di tutela verso l’alto, né attiva canali extra-gerarchici per i casi sensibili: il risultato è un’efficienza apparente che non si traduce in efficacia sul piano protettivo. Rappresentano un contro-fattuale operativo che consente di mettere a fuoco i requisiti minimi di una *governance* capace di produrre esiti e non solo adempimenti.

In prospettiva, quindi, è necessaria una ri-ingegnerizzazione dell’esistente attorno al CUG come nucleo organico centrale, in un mandato propositivo e di verifica, in raccordo con i vertici e responsabilità su risultati misurabili. Dentro questa architettura, infine, la ricerca accademica andrebbe istituzionalizzata come infrastruttura cognitiva della sicurezza, non come consulenza episodica. Integrando sistematicamente evidenze e metodi dentro procedure, formazione *insider-led* in *partnership* con l’accademia e protocolli anti-rappresaglia misurabili, le buone prassi cesserebbero di essere eventi contingenti e potrebbero diventare standard organizzativi verificabili, con effetti osservabili su tutela effettiva, qualità del servizio e legittimazione istituzionale.

La sicurezza è un bene pubblico e, in quanto tale, la sua produzione deve essere una responsabilità distribuita tra istituzioni, comunità e attori sociali, non un compito esclusivo delle forze di polizia: una società più sicura non coincide con una società securitaria. La tutela effettiva di tutte le sue parti dipende dall’equilibrio tra prevenzione sociale (e le sue politiche), garanzie di diritto, uso proporzionato della forza e *accountability*. Assumendo che “società è comunicazione” (Luhmann, 1984), una polizia democratica a ordinamento civile è chiamata a mantenere concreti canali stabili di dialogo con la cittadinanza, già predisposti sul piano normativo. In questo quadro, rivisitando un famoso slogan femminista, si potrebbe dire che “*le strade sicure le fanno le poliziotte che le attraversano*”. La sicurezza è e deve essere co-prodotta da poliziott\* che, sentendosi “al sicuro” – sicurezza intesa come spazi *safe* - nei propri ambienti, con competenza professionale, formazione continua, sensibilità relazionale e

capacità comunicativa si sentano pronti\* a condurre quella stessa sicurezza nei territori chiamati\* a controllare.

Una polizia che chieda agli propri operatori di distaccarsi dalla comunità che serve erode capitale fiduciario e, invece di generare sicurezza, produce – seppur inconsapevolmente - meccanismi di esclusione.

## Ringraziamenti

*“Ringrazio il cielo  
perché mi ha fatto nascere incompleto  
e le stelle non mi han dato ciò che cerco, ma almeno  
mi evito la noia di esser pieno.*

*Ma che bel viaggio,  
sembrava il buio fosse di passaggio  
ed ho preso la tristezza sottogamba, sbagliando,  
andava accompagnata sottobraccio.*

*Grazie a mia madre, a mio padre,  
che in me non ci hanno mai creduto troppo;  
da grande, poi, io ne ho capito il senso profondo:  
il talento deve avere il vento contro.*

*E ringrazio chi mi fa compagnia,  
che siano quattro stronzi o centomila, che sia  
la musica a decidere chi deve andar via  
e chi resta faccia un brindisi alla mia!*

*Sarà che quelli come me  
che non corrono veloce,  
sanno superare tutto  
anche la fine delle cose,  
e ho scritto una canzone nuova  
per chi resta fino ai titoli di coda.”*

Pinguini Tattici Nucleari – Titoli di coda



## Riferimenti bibliografici

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.

Alexander, D. A., Walker, L. G., Innes, G., & Irving, B. L. (1993). The impact of police work on police officers: A review and psychosocial study. *British Journal of Psychiatry*, 163(6), 713–717. <https://doi.org/10.1192/bjp.163.6.713>

Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Safety and health at work*, 5(4), 210-215.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading/Addison-Wesley.

Amaturo, E., Punziano, G. (2016). *I Mixed Methods nella ricerca sociale*, Carocci Editore, Roma.

Ammendola, T. (2007). L'ingresso delle donne nelle Forze e nei Corpi Armati: effetti e dinamiche organizzative. In *Donne in uniforme. Nuove professionalità femminili al servizio della collettività*. Regione Toscana.

Amendola, K. L., Weisburd, D., Hamilton, E. E., Jones, G., & Slipka, M. (2011). An experimental study of compressed work schedules in policing: advantages and disadvantages of various shift lengths. *Journal of Experimental Criminology*, 7(4), 407-442.

Amendola, K. L., Weisburd, D., Hamilton, E., et al. (2011). *The impact of shift length in policing on performance, health, quality of life, sleep, fatigue, and extra-duty employment*. Washington, DC: Police Foundation.

Angehrn, A., Fletcher, A. J., & Carleton, R. N. (2021). “Suck It Up, Buttercup”: Understanding and Overcoming Gender Disparities in Policing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7627. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147627>

Anshel, M. H., Robertson, M., & Caputi, P. (1997). Sources of acute stress and their

appraisals and reappraisals among Australian police as a function of previous experience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 337-356.

Antonelli, V. (2019). Il diritto amministrativo preventivo a servizio della sicurezza pubblica. In *DIRITTO PENALE E PROCESSO* (No. 11, pp. 1503-1517).

Archbold, C. A., & Schulz, D. M. (2012). Research on women in policing: A look at the past, present and future. *Sociology compass*, 6(9), 694-706.

Archbold, C. A., & Hassell, K. D. (2009). Paying a marriage tax: An examination of the barriers to the promotion of female police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 32(1), 56-74.

Archbold, C. A., Gaub, J., & Drew, J. M. (2024). Women in policing. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paae050.

Archbold, C. A., Hassell, K. D., & Stichman, A. J. (2010). Comparing promotion aspirations among female and male police officers. *International journal of police science & management*, 12(2), 287-303.

Archibald, M. M., Ambagtsheer, R. C., Casey, M. G., & Lawless, M. (2019). Using zoom videoconferencing for qualitative data collection: perceptions and experiences of researchers and participants. *International journal of qualitative methods*, 18, 1609406919874596.

Armcast, B. E. (2004). Organizational Culture and Police Misconduct. *George Washington Law Review*, 72(3), 453–546. <https://doi.org/10.2139/ssrn.412620>

Archbold, C. A., & Schulz, D. M. (2012). Research on women in policing: A look at the past, present and future. *Sociology compass*, 6(9), 694-706.

Archbold, C. A., & Hassell, K. D. (2009). Paying a marriage tax: An examination of the barriers to the promotion of female police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 32(1), 56-74.

Archbold, C. A., Gaub, J., & Drew, J. M. (2024). Women in policing. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paae050.

Archbold, C. A., Hassell, K. D., & Stichman, A. J. (2010). Comparing promotion aspirations among female and male police officers. *International journal of police science & management*, 12(2), 287-303.

- Archibald, M. M., Ambagtsheer, R. C., Casey, M. G., & Lawless, M. (2019). Using zoom videoconferencing for qualitative data collection: perceptions and experiences of researchers and participants. *International journal of qualitative methods*, 18, 1609406919874596.
- Armacost, B. E. (2004). Organizational Culture and Police Misconduct. *George Washington Law Review*, 72(3), 453–546. <https://doi.org/10.2139/ssrn.412620>
- Atkinson, C. (2017). Patriarchy, gender, infantilisation: A cultural account of police intelligence work in Scotland. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 50(2), 234-251.
- Azara, L. (2024). Introduzione. Donne lavoratrici fra discriminazioni e inclusioni, svilimento ed emancipazione. *Storia e problemi contemporanei*, 95, 7-15.
- Ballestrero, M. V. (1979). Dalla tutela alla parità: la legislazione italiana sul lavoro delle donne. *Il mulino*.
- Banton, M. (1964). *The policeman in the community*. London: Tavistock Publications.
- Barnao, C. (2017). Autoetnografia e interazionismo simbolico. *AI & Society*, 221-233.
- Barnao, C. & Saitta, P. (2014), Costruire guerrieri. In C. Rinaldi (a cura di), *La violenza normalizzata*, 261-286, Kaplan.
- Barrett, F. J. (1996). The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity. *Gender, Work & Organization*, 3(3), 129–142.
- Baton C, Wright EM. (2018) Patriarchy and the structure of employment in criminal justice: Differences in the Experiences of Men and Women Working in the Legal Profession, Corrections, and Law Enforcement. *Criminology and Criminal Justice Faculty Publications*. <https://doi.org/10.1177/1557085118769749>.
- Bayley, D. H. (1985). *Patterns of Policing*. Rutgers University Press.
- Bayley, D. H. (1994). *Police for the Future*. Oxford University Press.
- Beauchesne, L. (1999). Les recherches en Amérique du Nord sur l'entrée des femmes dans la police. *Déviance et Société*, 23(3), 341–362. <https://doi.org/10.3406/ds.1999.1701>

- Beauchesne, L. (2008). Review of Pruvost (2008). *Recherches féministes*, 21(2), 169–171. <https://doi.org/10.7202/029446ar>
- Beck, K., & Wilson, C. (1995). The development of organisational commitment across the career span of police officers. Adelaide, South Australia: National Police Research Unit.
- Beck, K., & Wilson, C. (1997). Police officers' views on cultivating organizational commitment: Implications for police managers. *Policing: An international journal of police strategies & management*, 20(1), 175-195.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*. Free Press Glencoe
- Bergman, B., & Hallberg, L. R.-M. (2002). Women in a male-dominated industry. *Sex Roles*, 47(7–8), 331–342. <https://doi.org/10.1023/A:1021044215248>
- Berlière, J.-M., & Lévy, R. (2010). *Histoire des polices en France. De l'Ancien Regime a nos jours*. Paris, Nouveau Monde.
- Bernardi, E. (2007). L'ordine pubblico nel 1947. *Ventunesimo secolo*, 12, 105.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? *Social Forces*, 79(1), 191–228. <https://doi.org/10.1093/sf/79.1.191>
- Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., & Matheson, G. (2003). When does gender trump money? *American Journal of Sociology*, 109(1), 186–214. <https://doi.org/10.1086/378341>
- Bittner, E. (1967). The Police on Skid-Row: A Study of Peace Keeping. *American Sociological Review*, 32(5), 699–715.
- Bittner, E. (1990). *Aspects of Police Work*. Northeastern University Press.
- Black, D. J., & Reiss, A. J. (1970). Police Control of Juveniles. *American Sociological Review*, 35(1), 63–77. <https://doi.org/10.2307/2093853>
- Blair-Loy, Mary. (2003). *Competing Devotions: Career and Family Among Women Executives*. 10.4159/9780674021594.
- Bochicchio, V., Luppi, E., Baiocco, R., Vingelli, G., & Scandurra, C. (2019). *Sessismo e omofobia sul posto di lavoro. Un modello di intervento per promuovere il benessere organizzativo contrastando i pregiudizi di genere e sessualità*. La Camera Blu.

- Borgogelli, F. (2003). *Le azioni positive nel settore pubblico. Le nuove leggi civili commentate*, 686-710. Franco Angeli
- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Polity Press.
- Bourdieu, P. (1999). *Il dominio maschile*. Feltrinelli.
- Bourdieu, P. (2001). *Masculine Domination*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P., Wacquant, L. (1992), *Risposte*. Bollati Boringhieri.
- Bowling, B., & Phillips, C. (2007). Disproportionate and Discriminatory: Reviewing the evidence, Police Stop and Search. *Modern Law Review*, 70, 936-961. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2230.2007.00671.x>
- Britton, D. M. (2000). The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender & Society*, 14(3), 418–434.
- Brown, J., & Heidensohn, F. (2000). *Gender and policing: Comparative perspectives*. Palgrave Macmillan.
- Brown, J., Fielding, J. & Grover, J. (1999). Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officer. *Work and Stress*, 13.
- Bryant, A., & Charmaz, K. (Eds.). (2007). *The SAGE Handbook of Grounded Theory*. SAGE.
- Burke RJ, Mikkelsen A. (2005) Gender issues in policing. *Women Management Review*, 20, 133-143. <https://doi.org/10.1108/09649420510584463>.
- Burke, M. E. (1994). Homosexuality as deviance: The case of the gay police officer. *British Journal of Criminology*, 34(2), 192–203.
- Burton, C. (1991). The promise and the price. The struggle for equal opportunity in women's employment. Allen & Unwin.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble*. Routledge.
- Butler, J. (1990). *Questioni di genere*. Laterza.
- Cambareri JF, Kuhns JB. Perception and perceived challenges associated with Hypothetical career in Law enforcement. Differences among male and female college students. *Police Quarterly*. 2018. <https://doi.org/10.1177/1098611118760862>.

- Campesi, G. (2009). *Genealogia della pubblica sicurezza: teoria e storia del moderno dispositivo poliziesco*. Ombre Corte.
- Canosa, R. (1976), *La polizia in Italia dal 1945 ad oggi*. il Mulino.
- Carrer, F. (2014). *La polizia dello stato. Dall'Unità ad oggi*. Franco Angeli
- Carrer, F. (2012). *Conoscere la polizia*. Franco Angeli.
- Carrington K, Sozzo M, Ryan V, Rodgers J., (2021) Women-led police stations. *Policing Society*. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1956925>.
- Carrington, K., Sozzo, M., Ryan, V., & Rodgers, J. (2021). Women-led police stations: reimagining the policing of gender violence in the twenty-first century. *Policing and Society*, 32(5), 577–597. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1956925>
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The Paradox of meritocracy. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–576. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Cha, Y. (2010). Reinforcing separate spheres: the effect of spousal overwork on men's and women's employment in dual earner households. *American Sociological Review*, 75(2), 303–329. <https://doi.org/10.1177/0003122410365307>
- Cha, Y., & Weeden, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457–484. <https://doi.org/10.1177/0003122414528936>
- Chan J, Doran S, Marel C. (2010) Doing and undoing gender in policing. *Theoretical Criminology*. <https://doi.org/10.1177/1362480610376408>.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *British Journal of Criminology*, 36(1), 109–134.
- Chang, H. (2008). *Autoethnography as method*. Left Coast Press.
- Charmaz, K. (2003). *Grounded Theory. Objectivist and constructivist methods*. In Denzin & Lincoln (Eds), *Strategies for Qualitative Inquiry* (2nd ed.), 249-291. Sage.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory*. SAGE.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory* (2nd ed.). SAGE.

- Clinkinbeard SS, Solomon SJ, Rief RM. (2020) Who dreams of badges? Gendered self –concept and policing career aspiration. *Feminist Criminology*. <https://doi.org/10.1177/1557085120937799>.
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women. Men's resistance to sex equality in organizations*. Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-21571-3>
- Cockerham, W. C. (2017). *Sociology of Mental Disorder*. Taylor and Francis.
- Colvin, R. (2012). *Gay and Lesbian Cops: Diversity and Effective Policing*. Lynne Rienner Inc, pp. 211.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power*. Polity Press.
- Connell, R. W. (1990). The State, Gender, and Sexual Politics. *Theory and Society*, 19(5), 507–544.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Connell, R. (2000). *The men and the boys*. University of California Press.
- Connell, R. W. (2013). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Polity Press.
- Connell, R. (2006). Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. *Public administration review*, 66(6), 837-849.
- Connell, R. (2020). *Gender: In world perspective*. John Wiley & Sons.
- Connell, R. W. (2012). Transsexual Women and Feminist Thought. *Signs*, 37(4), 857–881. <https://doi.org/10.1086/664478>
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- Connell, R.W. (2011). *Questioni di genere* (2<sup>a</sup> ed.). Il Mulino.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American journal of sociology*, 112(5), 1297-1338.
- Cortés, R. J. (2021a). *Epistemología y metodología de la investigación cuantitativa feminista y queer. Igualdad y calidad educativa*. ISBN 978-84-1377-639-2, pp. 586-604 .
- Coser, L. A. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. Free Press.

- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins. *Stanford Law Review*, 43(6).
- Czarniawska, B. (1998). *A narrative approach to organization studies*. Sage Publication Inc.
- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance. *Journal of personality and social psychology*, 93(5), 764.
- Davenport-Klunder, K., & Hine, K. (2023). 'Setting benchmarks and breaking chains': public opinions of female police officers. *Policing and Society*, 33(6), 643–665. <https://doi.org/10.1080/10439463.2023.2175823>
- De Angelis, K., & Segal, M. W. (2015). *Transitions in the military and the family as greedy institutions*. In *Military Families and War in the 21st Century*. Routledge.
- De Camargo, C. (2023). When the uniform doesn't fit. *CREST Security Review*, 16, 38–41.
- De Camargo, C. R. (2025). Trousers, gendered embodiment and the cultural politics of police uniforms. *British Journal of Criminology*. <https://doi.org/10.1093/bjc/azaf065>
- De Camargo, C., Wallace, S., & Fairclough, L. (2025). *National Uniform & Equipment Survey: Short report*. Lancaster University; PFEW.
- Demetriou, D. Z. (2001). Connell's concept of hegemonic masculinity. *Theory and Society*, 30(3), 337–361.
- Demetriou, D. Z. (2001). Connell's concept of hegemonic masculinity. A critique. *Theory and Society*, 30(3), 337–361.
- DeWitt, A. L., & Gasparini, J. M. (2024). 'There's a little girl somewhere watching us who wants to be a police officer': Strategies to attract more women into policing. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18.
- Di Giorgio, M. (2017). *Educare il poliziotto. Formazione e culture di polizia nei manuali d'istruzione e nelle riviste (1948-1978)*. SISSCO.
- DiPrete, T. A., & Eirich, G. M. (2006). Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality: A Review of Theoretical and Empirical Developments. *Annual Review of Sociology*, 32, 271–297. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.32.061604.123127>
- Di Raimondo, M. (2011). *Ordine pubblico e sicurezza pubblica. Profili ricostruttivi e applicativi*. Giappichelli.

Diaz VM, Nuno LE. (2021) Women and policing: likelihood of pursuing a police career. *Police Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/10986111211009048>.

Dick, P. (2000). The social construction of the meaning of acute stressor. A qualitative study of the personal accounts of police officers using a stress counselling service. *Work & Stress*, 14.

Diekmann, A.B., & Eagly, A.H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs. Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*.

Douglas A. Smith, Christy A. Visher, and Laura A. Davidson (1984). Equity and Discretionary Justice: The Influence of Race on Police Arrest decisions. *Journal of Criminal Law & Criminology*, 75, 234.

Drew, J., Carless, S. A., & Thompson, B. M. (2008). Predicting turnover of police officers using the sixteen-personality factor questionnaire. *Journal of Criminal Justice*, 36(4), 326-331.

Drew, J. M., & Chevroulet, J. (2024). Sexual harassment and psychological distress experienced by women in Police. The role of embitterment and psychological contract breach. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18(1), 1–15. <https://doi.org/10.1093/policing/paad097>

Drew, J. M., Sargeant, E., & Martin, S. (2024). Why do police consider leaving the profession?: The interplay between job demand stress, burnout, psychological distress, and commitment. *Policing: a journal of policy and practice*, 18, paae036.

Eagly, A. H., & Carli, L. L., (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*. Boston, MA: Harvard Business Press.

Eagly, A.H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109.

Ellis, C. (2004). *The Ethnographic I. A methodological novel about autoethnography*. AltaMira Press.

Ellis, C. (2009). *Revision: Autoethnographic Reflections*. Left Coast Press.

Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography: An Overview. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*. Vol. 36, No. 4 (138), *Conventions and Institutions from a Historical Perspective / Konventionen und Institutionen in historischer Perspektive*, pp. 273-290

- Ellis, C., Bochner, A. P. (2000). *Autoethnography: Personal Narrative, Reflexivity. Researcher as Subject*. In Denzin & Lincoln (Eds), *Handbook of qualitative research (2nd ed.)*, 733-768. Sage.
- Epp, C. R., Maynard-Moody, S., & Haider-Markel, D. P. (2014). *Pulled over .How Police Stops Define Race and Citizenship*. University of Chicago Press.
- Evans, R., Pistrang, N., & Billings, J. (2013). Police officers' experiences of Supportive and unsupportive interactions after traumatic incidents. *European Journal of Psychotraumatology*, 4, 19696. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v4i0.19696>
- Fassin, D. (2011). *La force de l'ordre: une Anthropologie de la police des quartiers*. Seuil.
- Fassin, D. (2013). *Enforcing order. An ethnography of urban policing*. Polity Press. (Original 2011)
- Fassin, (2013) *La forza dell'ordine: Antropologia della polizia nelle periferie urbane*, traduzione e cura di Lorenzo Alunni, Bologna, La Linea.
- Ferrara, M. D. (2017). *Pari opportunità ed effettività delle tutele nel lavoro pubblico*. In *Eguaglianza e divieti di discriminazione* (pp. 157-185). Ediesse.
- Ferrarotti, F. (1961). *La sociologia come partecipazione*. Laterza.
- Filstad, C. (2022). 'If I'm not police, then who am I?': About belonging and identity in the police. *International Journal of Police Science & Management*, 24(4), 417-426.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). The Sexual Experiences Questionnaire. *Psychology of Women Quarterly*, 19(4), 431-448.
- Franklin CA., (2005) Male peer support and police culture. *Women Criminal Justice*. [https://doi.org/10.1300/J012v16n03\\_01](https://doi.org/10.1300/J012v16n03_01).
- Franklin, K. (2004). Enacting masculinity: Antigay Violence Group Rape as Participatory Theater. *Sexuality Research Social Policy*.
- Fredrickson, B. L., & Roberts, T.-A. (1997). Objectification theory. Towards understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of Women Quarterly*, 21(2), 173-206.
- Friedman B., (2021) Disaggregating the policing function. *University of Pennsylvania Law Review*, 169, 925-99.

Gagliardi, P. (1990). *Symbols and Artifacts. Views of the Corporate Landscape*. De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110874143>

Garcia V., (2003) "Difference" in the police department. Women, policing, and "doing gender". *Journal of Contemporary Criminal Justice*. <https://doi.org/10.1177/1043986203254530>.

Gasparini, J.M., & DeWitt, A.L. (2024). We're always handed the children: Women finding belonging in policing. *Discover Global Society*, 2, 10. <https://doi.org/10.1007/s44282-024-00033-z>

Gau, J. M., & Paoline, E. A. (2024). Officer gender and opportunities for mentoring and advancement in policing. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18.

Geertz, C. (1973). *The interpretation of Cultures*. New York, Basic books.

Gherardi, S. (2006). *Organizational knowledge: the Texture of Workplace Learning*. Blackwell Publishing. Oxford.

Ghaziani, A., & Brim, M. (2019). *Queer methods*. In *Imagining queer methods*, 3-27.

Gherardi, S. (1994). The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47(6), 591–610.

Gherardi, S. (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. Sage.

Gherardi, S. (2006). *Organizational knowledge: The texture of workplace learning*. Blackwell.

Gherardi, S. (2009). *Organizational knowledge*. Wiley.

Gherardi, S., & Poggio, B. (2003). *Donna per fortuna: Donne, uomini e successo lavorativo*. Raffaello Cortina.

Gherardi, S., & Poggio, B. (2003). *Pratiche di conciliazione*. In *Che "genere" di conciliazione?* Cirsde.

Gherardi, S., & Poggio, B. (2007). *Gendertelling in organizations*. CBS Press.

Gherardi, S., & Strati, A. (1990). The 'texture' of organizing. *Journal of Management Studies*, 27(6), 605-618.

Gibbs JC., (2019) Diversifying the police applicant pool: motivation of women and minority candidates seeking police employment. *Criminal Justice Studies*. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2019.1579717>.

- Gibbs JC., (2021) Preventing attrition among women and minority applicants. *Policing: Journal of Policy Practice*. <https://doi.org/10.1093/police/paaa069>.
- Gittell, R. J., & Vidal, A. C. (1998). *Community organizing: building social capital as a developmental strategy*. SAGE.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Aldine.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*; Advances in Experimental Social Psychology.
- Goffman, E. (1955). On face-work: an analysis of ritual elements in social interaction. *Psychiatry: journal for the Study of Interpersonal Processes*, 18(3), 213-231.
- Goffman, E. (1961). *Asylums*. Anchor Books.
- Goffman, E. (1968). *Asylums*. Einaudi.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: it's last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goretti, G., Giartosio, T., (2022). *La città e l'isola. Omosessuali al confino nell'Italia fascista*. Donzelli. ISBN 9788860360311.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage. <https://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610442510>
- Granholm Valmari, E., Nygren, U., Ghazinour, M., & Gilenstam, K. (2023). How police officers juggle work, a life partner, and kids. *Frontiers in Psychology*, 14, 1178314.
- Gustafson, J. L. (2008). Tokenism in policing: an empirical test of Kanter's hypothesis. *Journal of Criminal Justice*, 36(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.12.001>
- Haake, U. (2018). Conditions for gender equality in police leadership: making way for senior police women. *Police Practice and Research*, 19(3), 241–252. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1300772>
- Heidensohn, F. (1992). *Women in control?* Clarendon Press.
- Heidensohn, F., Brown, J., (2000). *Gender and policing: comparative perspectives*. Palgrave Macmillan. ISBN 9780333730607

- Heilman, M. E., & Okimoto, T. G. (2008). Motherhood: a potential source of bias in employment decisions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 189–198. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.189>
- Heilman, M. E., Manzi, F., & Braun, S. (2015). *Presumed incompetent: perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Herbert, M. S. (1998). *Camouflage Isn't Only for Combat: gender, sexuality, and women in the military*. New York University Press.
- Herbert, S. (1996/1997). *Policing Space: territoriality and the Los Angeles Police Department*. University of Minnesota Press.
- Herek, G. M. (2000, 2007). Confronting sexual stigma and prejudice. Current Directions in Psychological Science; *Journal of Social Issues*.
- Higate, P. (2003). *Military Masculinities: Identity and the state*. Praeger.
- Hill L, Theriault J, Cherry T, Stiver W. (2022) Specialized unit participation. *Police Practice Resources*. <https://doi.org/10.1080/15614263.2021.2022481>.
- Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind*. Metropolitan Books.
- Hoehne, D. (2021). Pink and blue: Barriers women face entering policing. *TCNJ Journal of Student Scholarship*, 23, 1-9.
- Hook, J. L. (2010). Gender inequality in the welfare state: sex segregation in housework, 1965-2003. *American Journal of Society*, 115(5), 1480–1523. <https://doi.org/10.1086/651384>
- Huerta, M. C., et al. (2017). Fathers' leave and involvement: Evidence from four OECD countries. *European Journal of Social Security*, 16(4), 308–346. <https://doi.org/10.1177/138826271401600403>
- Izraeli, D. N. (1983). Sex effects or structural effects? An empirical test of Kanter's theory of proportion. *Social Forces*, 62(1), 153-165.
- Jackson, L. A. (2006). *Women Police. Gender, welfare and surveillance in the twentieth century*. Manchester University Press.
- Jacobs, J. A., & Gerson, J. (2004). *The Time Divide: work, family, and gender inequality*. Harvard University Press.

Johnson, (2004). *The Lavender Scare: the cold war persecution of gays and lesbian in the Federal Government*. University of Chicago Press.

Jones, M., & Williams, M. L. (2013). Twenty years on: lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales. *Policing and Society*, 23(4), 398–420.

Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). System-justification. *British Journal of Social Psychology*, 33(1), 1–27. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1994.tb01008.x>

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.

Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life. *American Journal of Society*, 82(5), 965–990. <https://doi.org/10.1086/226425>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, latitude, and strain. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. Basic Books.

Keddie, A. (2023). Gender equality reform and police organizations. *Gender, Work & Organization*, 30(3), 810-825.

Kelling, G., Pate, T., Dieckman, D., & Brown, C. (1974). *Kansas City Preventive Patrol Experiment*. Police Foundation.

Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Schedule control. *American Sociological Review*, 76(2), 265–290. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>

Kramer, A. S. (2007). *William H. Parker and the thin blue line*. Master's thesis, American University.

Labanca, N., & Di Giorgio, M. (2015). *Una cultura professionale per la polizia dell'Italia liberale*. Unicopli.

Lakoff, R. (1975). *Language and woman's place*. Harper & Row.

Langan, D., Sanders, C. B., & Gouweloos, J. (2019). Policing women's bodies. *Feminist Criminology*, 14(4), 466–487.

Lapierre, J.W. (1973). *Analyse des systèmes politiques*. Edition La Découverte.

Leger, K. (1997). Public perceptions of female police officers. *American Journal of Criminal Justice*, 21(2), 231–249. <https://doi.org/10.1007/BF02887451>

- Lichtenberg I. Feloniously killed officers. *Police Practice and Research*. 2019. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1468258>.
- Linden, R., & Minch, C. (1984). *Women in policing: A review*. Ministry of the Solicitor General of Canada.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the individual in Public services*. Russell Sage.
- Loftus, B. (2009). *Police culture in a changing world*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199560905.001.0001>
- Loftus, B. (2010). Police occupational culture: Classic themes, altered times. *Policing and Society*, 20(1), 1–20.
- Lonsway K. (2006) Are we there yet? The progress of women in one large law enforcement agency. *Women and Criminal Justice*. 2006. [https://doi.org/10.1300/J012v18n01\\_01](https://doi.org/10.1300/J012v18n01_01).
- Lord VB, Friday PC. (2003) Choosing a career in police work. *Police Practice Resources*. 2003. <https://doi.org/10.1080/1561426032000059196>.
- Luhman, N. (1984). *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp.
- Mac an Ghaill, M. (1994). *The Making of Men: masculinities sexualities and schooling*. Open University Press.
- Manning, P. K. (1977). *Police Work: the social organization of policing*. MIT Press/Waveland.
- Manuel, S. K., Howansky, K., Chaney, K. E., & Sanchez, D. T. (2017). *No rest for the stigmatized: A model of organizational health and workplace sexism*. Sex Roles.
- Marenin, O. (1983). Parking Tickets and Class Repression: the concept of policing in Critical Theory of Criminal Justice. *Contemporary Crises*, 6(2), pp. 241-66.
- Marshall, B. L. (1994). *Engendering Modernity: feminism, social theory, and social change*. Polity Press.
- Martin S. E.(1999) Police force or police service? Gender and emotional labour. *Annals of American Academy of Political and Social Science*. 561,111–26.
- Martin, J. (1992). *Cultures in Organizations*. Oxford University Press.

- Martin, S. E. (1990). *On the Move: the status of women in policing*. The Police Foundation.
- Martino, W., & Pallotta-Chiarolli, M. (2003). *So What's a Boy?* Open University Press.
- Matusiak, M. C., & Frazier, J. D. (2024). Achieving female supervisory representation in Us law enforcement agencies: the role of organizational structure, practice, and context. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18.
- Mayhew, C. (2001). Occupational Health and Safety risks faced by police. *Trends & Issues in Crime and Criminal Justice*, 196.
- McGough, M. Q., & Roman, I. (2024). The 30 × 30 initiative: seeking to improve public safety and transform departments by advancing women in policing. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/police/paae020>
- McNeill, M. (1996). *Alcohol and the police workplace*. Australasian Centre for Policing Research, report 119.
- Messner, M. A. (1992). *Power at Play: sport and the problem of masculinity*. Beacon Press.
- Messner, M., & Sabo, D. (1990). *Sport, Men and the Gender Order*. Human Kinetics.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay and bisexual population: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697.
- Miller, D. T., & McFarland, C. (1991). When social comparison goes awry: the case of pluralistic ignorance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(1), 5–16.
- Miller, S. L., Forest, K. B., & Jurik, N. C. (2003). Diversity in blue: Lesbian and gay police officers in a masculine occupation. *Men and Masculinities*, 5(4), 355–385.
- Millett, N. (2007). *Accuse innominabili*. In N. Millett & L. Passerini (a cura di), *Fuori della norma. Storie lesbiche nell'Italia della prima metà del Novecento* (pp. 135–169). Rosenberg & Sellier.
- Mills, A. J., & Tancred, P. (1992). *Organization, gender, and culture*. In *Gendering organizational analysis*. Sage.
- Mills, S. (2008). *Language and sexism*. Cambridge University Press.

- Morabito, M. S., & Shelley, T. O. C. (2018). Constrained agency theory and leadership: a new perspective to understand how female police officers overcome the structural and social impediments to promotion. *Feminist Criminology*, 13(3), 287–308.
- Morash, M., & Haarr, R. N. (2012). Doing, redoing, and undoing gender: variation in gender identities of women working as police officers. *Feminist Criminology*, 7(1), 3–23. <https://doi.org/10.1177/1557085111413253>
- Morrison, M.H. (2012). *Gender and leadership: educational leadership through feminine eyes*. Indiana University of Pennsylvania ProQuest dissertation and theses.
- Muir, W. K. (1977). *Police: Streetcorner Politicians*. University of Chicago Press.
- Nadal KL, Whitman CN, Davis LS, Erazo T, Davidoff KC. (2016) Microaggressions Toward Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Genderqueer People: A Review of the Literature. *Journal of Sex Research*. 53(4-5):488-508. doi: 10.1080/00224499.2016.1142495.
- Namaste, V. (2000). *Invisible lives: the erasure of transsexual and transgendered people*. University of Chicago Press.
- Nash, C. J. (2016). *Queer methods and methodologies: intersecting queer theories and social science research*. Routledge.
- Nicolini, D., Gherardi, S., & Yanow, D. (2016). *Toward a Practice- Based view of Knowing in Organizations* [e-book]. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315290973>
- Niederhoffer, A. (1967). *Behind the Shield: the Police in Urban Society*. New York: Doubleday.
- Nixon, T. T. (2021). *Pride in Policing: Perspectives of LGBTQ Police Officers*. UAB. <https://digitalcommons.library.uab.edu/etd/876>
- Noelle-Neumann, E. (1974). The Spiral of Silence: a Theory of Public Opinion. *Journal of Communication*, 24(2), 43–51.
- Orefice, P. (2006). *La ricerca azione partecipativa. teoria e pratiche*. Liguori.
- Orlikowski, W. J., Yates, J. (2002). It's about time. Temporal structuring in organizations. *Organization Science*, 13(6), 684–700. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.6.684.501>
- Ottaviano, C. (2024). *Dis-identità e disuguaglianze Per una sociologia delle alterità somiglianti*. Mondadori Università.

- Padgett, D.K. (2004). *Coming of Age: Theoretical Thinking, Social Responsibility, and a Global Perspective*. In *The Qualitative Research Experience*, 297-315. Wadsworth.
- Palidda, S. (2000). *Polizia postmoderna. Etnografia del nuovo controllo sociale*. Feltrinelli.
- Paoline, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 199–214.
- Paoline, E. A. (2004). Shedding Light on Police Culture. *Police Quarterly*, 7(2), 205–236.
- Petrosino, D. (2014). Il comune senso del pudore. La repressione dell'omosessualità nell'Italia repubblicana e nei paesi Nato. *Rivista di Storia dell'800 e del '900*, pp 385-414.
- Petrosino, D. (2021). Il flagello sociale. La tratta delle bianche e la repressione dell'omosessualità nel corso del Novecento. *Bibliomanie*, 51(3). <https://doi.org/10.48276/issn.2280-8833.5938>
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922–934. <https://doi.org/10.1002/ejsp.504>
- Pierson E., Simoiu, C., Overgoor, J., et al. (2020). A large-scale analysis of Racial disparities in police stops. *Nature Human Behaviour*, 4(7), 736–745. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0858-1>
- Pietrantonio, L., Prati, G., Morelli, A. (2003). Stress e salute nelle Forze dell'ordine. *Nuove tendenze della psicologia*, 3, 20-41.
- Pilcher, J., & Whelehan, I. (2016). *Key Concepts in Gender Studies*. Sage.
- Piliavin, I., & Briar, S. (1964). Police encounters with juveniles. *American Journal of Sociology*, 70(2), 206-214.
- Platero, R. (2014). ¿Es el análisis interseccional una metodología feminista y queer? In *Otras formas de (re) conocer*, 79-95.
- Polanyi, M. (1966). *The Logic of Tacit Dimension*. University of Chicago Press.

- Prenzler, T. (Ed.). (2023). *Gender inclusive policing*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003283263>
- Price, B. R., & Sokoloff, N. J. (1982). *The criminal justice system and women Offenders, Victims, Workers Paperback*. Clark Boardman.
- Prokos, A., & Padavic, I. (2002). 'There Oughtta Be a Law Against Bitches': Masculinity Lesson in Police Academy Training. *Gender & Society*, 16(6), 759–778.
- Pruvost, G. (2007). Anatomie politique, professionnelle et médiatique des femmes dans la police. *Cahiers du genre*, 42(1), 43-60.
- Pruvost, G. (2007). Profession: policier, sexe: féminin. Éditions de la MSH.
- Pruvost, G. (2008). De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière. *La Découverte*.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Rabe-Hemp, C. E. (2008). Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors? *Journal of Criminal Justice*. 36(5), 426-434 <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2008.07.001>
- Rabe-Hemp, C. E. (2009). POLICEwomen or PoliceWOMEN? *Feminist Criminology*, 4(2), 114–129. <https://doi.org/10.1177/1557085108327659>
- Rafaelli, A., & Pratt, M. G. (1993). Tailored meanings: On the meaning and impact of organizational dress. *Academy of Management Review*, 18(1), 32-55.
- Raganella AJ, White MD. (2004) Race, gender, and motivation of becoming a police officer. *Journal of Criminal Justice*. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2004.08.009>.
- Ranisio, V. (2011). *Genere e società*. In E. Ruspini (Ed.), *Le identità di genere*, 9–24. Carocci.
- Reed-Danahay, D. (1997). *Auto/ethnography: Rewriting the Self and the Social*. New York Berg.
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4th ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199560905.001.0001>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: how Gender Inequality Persist in the Modern World*. Oxford Unity Press.

- Rief RM, Clinkinbeard SS. (2020) Exploring Gendered Environments in Policing: Workplace Incivilities and Fit Perception in Men and Women Officers. *Police Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/1098611120917942>.
- Rinaldi, C. (2018). *Maschilità, devianze, crimine*. Meltemi Editore.
- Rinaldi, C. (2023). Posizionamenti inquieti: approcci e metodoligia queer. In *Sociologia di posizione. Prospettive teoriche e metodologiche*, 1, 267-292.
- Rohwer, E., et al. (2022). Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: longitudinal effects after changing the shift schedule. *BMJ Open*, 12(9), e063302.
- Rossi, P.P., Gaddoni, S. & Dallari, F. (2005). *Dieci anni al femminile*. Università di Bologna.
- Rowe, M., Jones, M., Millie, A., & Ralph, L. (2023). Visible policing: uniforms and the (re) construction of police occupational identity. *Policing and society*, 33(2), 222-237.
- Rumens, N., & Broomfield, J. (2012). Gay men in the police: Identity disclosure and management issues. *Human Resource Management Journal*, 22(3), 283–298.
- Ruspini, E. (Ed.). (2011). *Le identità di genere*. Carocci.
- Ryle, G. (1946). Knowing How and Knowing That. *Proceedings of the Aristotelian Society*, 46, 1–16. <https://doi.org/10.1093/aristotelian/46.1.1>
- Sanders, C. B., Gouweloos, J., & Langan, D. (2022). Gender, police culture, and structured ambivalence: Navigating “Fit” with the Brotherhood, Boys’club and Sisterhood. *Feminist Criminology*, 17(5), 641–660.
- Saraceno, C., Naldini, M. (2001). *Sociologia della Famiglia*. Il Mulino.
- Sargeant, E., & Simpson, R. (2024). In the eye of the powerholder: examining the relationship between uniform and accoutrement combinations and police self-legitimacy. *Police practice and research*, 25(3), 358-375.
- Savage, M., & Witz, A. (1992). *Gender and Bureaucracy*. Oxford, Blackwell
- Scarponi, S. (2019). *L'art. 51 della Costituzione e l'accesso delle donne ai pubblici uffici e al lavoro nel settore pubblico*. Wp CSdLE “Massimo d’Antona”, 406.
- Schafer, J. A., Dunlap, B., Mancini, M. A., & Linhorst, D. M. (2024). Gender discrimination and family stressors. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paae027. <https://doi.org/10.1093/police/paae027>

Schippers, M. (2007). Recovering the Feminine Other: masculinity, Femininity, and Gender Egemony. *Theory and Society*, 36(1), 85–102.

Schuck, A. M., & Rabe-Hemp, C. (2005). Women police: The use of force by and against female officers. *Women & Criminal Justice*, 16(4), 91–117. [https://doi.org/10.1300/J012v16n04\\_05](https://doi.org/10.1300/J012v16n04_05)

Schulz, D. M. (2024). When will women chiefs break the brass ceiling without falling off the glass cliff? *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, 1–6. <https://doi.org/10.1093/police/paae039>

Schulze, C. (2010). Institutionalized masculinity in US police departments. How Maternity Leave Policies (or lack thereof) Affect Women in Policing . *Criminal Justice Studies*, 23(2), 177–193.

Seagrave, J. (1997). *Introduction to policing in Canada*. Prentice Hall Canada.

Segal, M. W. (1986). The military and the family as greedy institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9–38. <https://doi.org/10.1177/0095327X8601300101>

Segrave, K. (1995). *Policewomen: A history*. McFarland.

Seklecki R, Paynich R. (2007) A national survey of female police officers. *Police Practice Research*. <https://doi.org/10.1080/15614260701217941>.

Silvestri M. (2017) Police culture and gender. *Policing: A Journal of Policy and Practice*. <https://doi.org/10.1093/police/paw052>.

Silvestri, M. (2003). *Women in charge*. Willan.

Silvestri, M. (2013). Gender and police leadership: Time for a paradigm shift? *International Journal of Public Sector Management*, 15(1), 61–71. <https://doi.org/10.1350/ijps.2013.15.1.303>

Silvestri, M., Tong, S., & Brown, J. (2013). Gender and police leadership. *International Journal of Public Sector Management*, 15(1), 61–73. <https://doi.org/10.1350/ijps.2013.15.1.303>

Sirimarco, M. (2009). *De civil a policia*. Editorial Teseo.

Skolnick, J. H. (1966). Justice without trial: Law enforcement in a democratic society. New York, NY: John Wiley & Sons.

- Smith, H., & McAllister, I. (1991). The Changing Military Profession: Integrating women in the Australian Defence Force. *Journal of Sociology*, 27(3), 369–391.
- Somers, L., Geoghan, S., & Terrill, W. (2024). A gendered assessment of police officers' views towards promotion, specialized units, and expected rank at retirement. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/police/paae033>
- Sousa, B., Mendes, G., Gonçalves, T., Oliveira, C., Figueiredo, M. J., Costa, P., & Maia, Â. (2023). Bringing a uniform home: a qualitative study on police officer's work-family balance perspective! *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38(4), 1025-1043.
- Spielberger, C.D., Grier, K.S., Salerno, C.S. & Pate, J.M. (1980). *The Police stress survey: Sources of Stress in Law Enforcement*. Human Resources Institute, University of Florida.
- Spillar K. (2017) *Hire more women officers*. In: DeLord R, York R (Eds.). *Law enforcement, police unions, and the future*. Charles C Thomas.
- Stichman, A. J., Hassell, K. D., & Archbold, C. A. (2010). Strength in numbers? *Journal of Criminal Justice*, 38(4), 633–639. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.036>
- Stinson, P. M., Liederbach, J., Wentzlof, C.A., Parker, J. M. (2024). Criminal victimization of policewomen by other police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paad096. <https://doi.org/10.1093/police/paad096>
- Storch, J., & Panzarella, R. (1996). Police stress: An examination of the effects of stress and coping strategies. *Journal of Criminal Justice*, 24(4), 291–308.
- Strati, A. (1998). *Organization and aesthetics*. Sage.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research (2nd ed.)*. SAGE.
- Stroshine, M. S., & Brandl, S. G. (2011). Race, gender, and tokenism in policing: an Empirical Elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), 344–365. <https://doi.org/10.1177/10986111111423738>
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. Wiley.
- Sunshine, J., & Tyler, T. R. (2003). The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing. *Law & Society Review*, 37(3), 555–589.
- Tamm, M. (2018). Fathers' parental leave-taking. *IZA Discussion Paper No. 11873*.

- Tannen, D. (1994). *Gender and discourse*. Oxford University Press.
- Taylor, B. G., Maitra, P., Mumford, E., & Liu, W. (2022). Sexual harassment of law enforcement officers. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(11–12), NP8454–NP8478. <https://doi.org/10.1177/0886260520978192>
- Timmermans, S., & Tavory, I. (2012). Theory Construction in Qualitative Research. *Sociological Theory*, 30(3), 167–186. <https://doi.org/10.1177/0735275112457914>
- Todak N. (2017) The decision to become a police officer in a legitimacy crisis. *Women Criminal Justice*. <https://doi.org/10.1080/08974454.2016.1256804>.
- Todak, N. (2023). “A panel of good ol’ boys”: Women Navigating the Police Promotions Process. *American Journal of Criminal Justice*, 48(4), 967–983. <https://doi.org/10.1007/s12103-023-09732-w>
- Trappolin, L., & Gusmeroli, P. (2023). *Sfidare la norma*. Padova University Press.
- Turner, M. E., & Pratkanis, A. R. (1994). Affirmative action as Help: A review of Recipient Reactions to Preferential Selection and Affirmative Action. *Basic and Applied Social Psychology*, 15(1–2), 1–11. <https://doi.org/10.1080/01973533.1994.9646070>
- Tyler, T. R. (1990, 2006). *Why People Obey the Law*. Princeton University Press.
- Vacchelli, E. (2018). *Embodiment in qualitative research: collage making with migrant, refugee, and asylum seeking women*. Policy Press.
- Van Echtelt, P., Glebbeek, A., Lewis, S., & Lindenberg, S. (2009). Post-Fordist work: A man’s world. *Gender & Society*, 23(2), 188–214.
- Van Maanen, J. (1978). *The Asshole*. In Manning & Van Maanen (a cura di), *Policing: A View from the Street*. Goodyear.
- Vargiu, A. (2008). Le diversità nella ricerca-azione partecipata: alcune implicazioni metodologiche e procedurali. *Studi di sociologia*, 205-232.
- Veldman, J., Meeussen, L., Van Laar, C., & Phaet, K. (2017). Women (do not) belong here: Gender-work identity conflict among female police officers. *Frontiers in Psychology*, 8, 130. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00130>
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Basil Blackwell.
- Walby, S. (2016). Varieties of Gender Regimes. *Social Politics*, 23(4), 467–489. Oxford Academy.

- Wall, T. (2020). The police invention of humanity: Notes on the “thin blue line”. *Crime, Media, Culture*, 16(3), 319–336.
- Warner, D. N. (2008). Towards a queer research methodology. *Qualitative Research in Psychology*, 1(4), 321–337.
- Warner, M. (1999). *The Trouble with Normal*. Harvard University Press.
- Weisburd, D., & Eck, J. (2004). What Can Police Do to Reduce Crime, Disorder, and Fear? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 593, 42–65.
- Welzer-Lang, D. (1994). *La peur de l'autre en soi. Du sexisme à l'Homophobie*. VLB edition.
- West, C. (1989). Gender and race in the dynamics of legitimation. *Social Problems*, 36(5), 151–168.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Westley, W. A. (1953). Violence and the Police. *American Journal of Sociology*, 59(1), 34–41.
- Westley, W. A. (1970). *Violence and the Police. A Sociological Study of Law, Custom, and Morality*. MIT Press.
- Westmarland, L. (2001). *Gender and policing: sex, power, and police culture*. Willan Publishing.
- White MD, Cooper JA, Saunders J, Raganella AJ. (2010) Motivations for becoming a police officer: Re-assessing officer attitudes and job satisfaction after six years on the street. *Journal of Criminal Justice*. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.04.022>.
- Whitworth, S. (2004). *Men, militarism and UN peacekeeping: a gender analysis*. Lynne Rienner Publisher.
- Williams, J. (2000). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford University Press.
- Wilson, J. Q. (1968). *Varieties of Police Behavior*. Harvard University Press.
- Witz, A. (1990). Patriarchy and professions: the gendered politics of occupational closure. *Sage Sociology*, 24(4), 675–690.
- Witz, A. (1992). *Professions and patriarchy*. Routledge.

Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcome. *Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 11–17.

Zempi, I. (2020) “Looking back, I wouldn’t join up again”: The lived experiences of police officers as victims of bias and prejudice perpetrated by fellow staff within an english police force. *Police Practice and Research*.  
<https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1525381>.