




Cospe è un'associazione che opera per il dialogo fra le culture, lo sviluppo equo e sostenibile, i diritti umani

PAVEMENT PROGETTO ITALIANO

ottobre 2000

Cospe
Via Slataper 10 – 50134 Firenze
Tel 055 473556 Fax 055 472806
cospe@cospe.it
www.cospe.it



R a c c o m a n d a z i o n i

Le raccomandazioni che fanno seguito sono il risultato del lavoro congiunto dei partner italiani del progetto PAVEMENT e sono indirizzate a coloro che, per ruolo, hanno il potere di prendere le decisioni. Alcune di queste raccomandazioni sono state recepite anche dal documento indirizzato alla Commissione Europea.

Costituiscono elemento di supporto a queste raccomandazioni le conclusioni tratte dai lavori dei "gruppi di contatto tra operatori di polizia e cittadini di origine etnica minoritaria" e i rapporti sulle "visite di studio" effettuate presso i partner europei del progetto e dai partner europei presso di noi.

I partner del progetto italiano:

COSPE (Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti)

Forum Metropolitano delle associazioni dei cittadini non comunitari di Bologna e Provincia

Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale degli Istituti d'Istruzione

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Affari Sociali

Regione Emilia-Romagna – Città sicure

Comune di Torino

Comune di Modena

Comune di Napoli

Ottobre 2000

**RACCOMANDAZIONI
SPECIFICHE AL CONTESTO ITALIANO**

Al Capo della Polizia di Stato

**Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento degli Affari Sociali**

**Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Pari Opportunità
e Commissione per le Pari Opportunità**

**Ai Sindaci e ai Questori delle città' di Modena, Torino,
Napoli**

**Ai Comandanti delle Polizie Municipali delle città' di
Modena, Torino, Napoli**

RACCOMANDAZIONE	MOTIVAZIONE
1. Elaborare un programma che permetta, nel medio e lungo periodo, di assicurare che la Polizia italiana sia specchio della società.	Si è generalmente valutato elemento positivo il fatto che la Polizia abbia, tra i propri operatori, rappresentanti di tutti i segmenti e categorie sociali, per la costruzione di un'armoniosa società multiculturale e senza discriminazioni. Tuttavia, in Italia, l'ostacolo della necessità di possedere la cittadinanza italiana per diventare operatore di polizia e la necessità che, accanto a politiche eque di reclutamento, s'intraprendano con vigore anche cambiamenti di "cultura dell'organizzazione", tolgono priorità a questo tema e lo rendono un obiettivo da raggiungere nel medio/lungo termine. In ogni caso bisogna sottolineare la necessità di assicurare che persone reclutate nella Polizia dai gruppi di categorie a rischio di discriminazione, e di solito emarginate o escluse da quel lavoro, non siano emarginate all'interno del servizio stesso, limitando per esempio le loro carriere a compiti connessi con l'interpretariato o l'immigrazione, nel caso di persone di etnie minoritarie, o collegati ai minori e alle donne, nel caso di operatrici di polizia. Si ritiene che, nel frattempo, la presenza costante e sistematica di interpreti in campo sociale, per i quali la cittadinanza non è requisito essenziale, uniti ad altri passi elencati nei punti che seguono, possano costituire tappe intermedie per raggiungere questo obiettivo per il quale bisogna tuttavia, sind'ora, cominciare ad elaborare un programma.

<p>2. Introdurre cambiamenti significativi nel settore della formazione del personale di polizia a tutti i livelli.</p>	<p>La formazione adeguata degli operatori di polizia è sentita come imprescindibile e prioritaria e deve comprendere: una preparazione su temi propedeutici alla formazione alla multiculturalità – quali: comunicazione, gestione dello stress, gestione dei conflitti – una formazione al riconoscimento di pregiudizi e stereotipi, razzismo e discriminazione; una conoscenza elementare della dimensione sociale e religiosa delle comunità con le quali gli operatori di polizia devono interagire; una metodologia di formazione che limiti al minimo gli interventi ex cathedra e sia di apprendimento attivo e partecipato. Questa formazione deve coinvolgere in primo luogo i dirigenti e tutti coloro che hanno responsabilità di gestione del personale. Si ritiene inoltre importante prevedere regolari incontri di aggiornamento a livello europeo per la formazione di formatori.</p>
<p>3. Riconoscere l'importanza della comunicazione con i mass media per gli operatori di polizia e prepararli a questo compito.</p>	<p>Poiché i mezzi di comunicazione di massa si limitano troppo spesso al ruolo di specchio diretto dei comportamenti di esclusione sociale, alimentando il circolo vizioso del pregiudizio e delle paure collettive, è necessario che la Polizia prepari il proprio personale a gestire questi rapporti con competenza. Da un lato ciò ridurrebbe al minimo i rischi di un'influenza negativa e fuorviante dei mezzi di comunicazione di massa sull'erogazione del servizio, dall'altro sarebbe uno strumento in più per non fornire alibi alla diffusione di informazioni che tendano a perpetuare e rafforzare stereotipi criminalizzanti sui gruppi a rischio di discriminazione.</p>
<p>4. Manifestare pubblicamente il proprio impegno nella lotta a tutte le forme di discriminazione operate nella Polizia e verso il pubblico.</p>	<p>Questo necessariamente significa riconoscere che anche la polizia, come ogni altra istituzione, può produrre discriminazione istituzionale. Ciò deve essere reso pubblico, così come deve essere chiaro ed ufficiale l'impegno della polizia ad aprirsi al pubblico e ad agire contro le discriminazioni ed in difesa dei diritti umani. Nei contatti con le altre polizie partner del progetto, abbiamo potuto verificare che questo è il primo, indispensabile passo, seppure non sufficiente, per conquistare la fiducia di buona parte delle comunità di origine etnica minoritaria e stabilire con loro rapporti positivi e di dialogo.</p>
<p>5. Stabilire contatti formali e informali, con tutti i gruppi a rischio di discriminazione anche attraverso il coinvolgimento delle comunità autoctone.</p>	<p>Fatto il primo passo, si tratta poi di avviare contatti stabili con i gruppi a rischio di discriminazione, anche per mostrare i progressi fatti nella lotta alle discriminazioni di cui essi possono essere vittime, non solo da parte della polizia ma anche della società in generale.</p>

<p>6. Creare un sistema di catalogazione e monitoraggio dei casi di discriminazione, assicurando che siano comparabili con quelli di altri Paesi europei</p>	<p>Il confronto con le polizie partner del progetto ha confermato che, per combattere la discriminazione dentro e fuori la Polizia, è indispensabile che i casi di sospetto razzismo e discriminazioni su altre basi vengano chiaramente identificati, correttamente catalogati e riportati alle istanze superiori per indagini specifiche ed appropriate. Essi debbono potere essere raccolti in dati statistici che permettano il monitoraggio dei casi e l'informazione al pubblico. Ciò potrà fornire indicazioni per programmi di prevenzione e repressione e darà solidità alle dichiarazioni pubbliche della polizia di volere identificare e perseguire i casi di offesa ai diritti umani.</p>
<p>7. Mantenere contatti permanenti con altre polizie europee per scambi di esperienze e buone pratiche.</p>	<p>I contatti transnazionali resi possibili dal progetto hanno mostrato che i percorsi, le strategie e le azioni intraprese da altre polizie ed organizzazioni europee costituiscono, in molti casi, esempi significativi anche per il contesto italiano e permettono di sviluppare politiche e procedure che sfruttino gli errori ed i successi altrove raggiunti.</p>



PAVEMENT PROGETTO ITALIANO

Relazione finale

La presente relazione si basa sui documenti che indichiamo di seguito (per brevità abbiamo proposto delle sigle) e su alcuni colloqui informali che si sono svolti nel mese di settembre. Il materiale raccolto è stato esaminato al fine di individuare i temi che sono stati oggetto di discussione nei gruppi di contatto e nell'ambito delle visite di studio. Gli argomenti ai quali è stato dato più spazio nella relazione sono quelli che hanno maggiormente coinvolto e interessato i protagonisti del progetto PAVEMENT.

Documenti consultati:

GCMO = Gruppo di Contatto tra cittadini di origine etnica minoritaria e operatori di polizia di Modena

GCTO = Gruppo di Contatto tra cittadini di origine etnica minoritaria e operatori di polizia di Torino

VBA = Visita di Studio a Barcellona (17-20 Giugno 2000)

VIT = Visita di Studio dei partner transnazionali austriaci al progetto italiano di COSPE (14-15 Luglio 2000)

VBE = Visita di Studio a Berlino (14-17 Settembre 2000)

DR = Dichiarazione di Rotterdam - Il mantenimento dell'ordine pubblico nella società multietnica (1 giugno 1996)

ConsDR = Considerazioni di un piccolo gruppo di operatori della Polizia di Stato relative alla Dichiarazione di Rotterdam

IntLN = Intervista a Leopold Nyabeyeu Tchoukeu, facilitatore dei gruppi di contatto (26 giugno 2000)

IntAI = Intervista ad Antonio Ielo, Polizia di Stato, facilitatore dei gruppi di contatto (26 giugno 2000)

1. Reclutamento all'interno della Polizia di Stato di appartenenti ad etnie minoritarie

Nella DR si sottolinea come sia "nell'interesse professionale della polizia riflettere la diversità etnica della società all'interno della sua organizzazione" e come sia opportuno a tal fine promuovere il reclutamento di membri delle comunità minoritarie. Ciò che la DR suggerisce è in realtà tutt'altro che ovvio per chi ha partecipato ai gruppi di contatto: quella del tutore dell'ordine appartenente alle etnie minoritarie si profila infatti come una figura problematica, non solo per le forze dell'ordine ma anche per gli stessi immigrati.

Nell'ambito del GCMO, ad esempio, si incontrano pareri favorevoli ma anche pareri contrari all'introduzione in Italia di questa figura: "Per alcuni cittadini di etnie minoritarie ed alcuni operatori di polizia il vero ostacolo è quello costituzionale (cittadinanza). La legge, i requisiti e la procedura non permettono agli stranieri di far parte delle forze dell'ordine. Le leggi che ostacolano questo cambiamento devono cadere". Da questo sottoinsieme del gruppo il poliziotto straniero viene considerato una figura che favorisce l'integrazione grazie alle sue competenze linguistiche e alla sua conoscenza di entrambe le culture. All'interno dello stesso GCMO si esplicitano però anche posizioni diverse: "Per altri cittadini di etnie minoritarie ed operatori di polizia lo straniero non sarebbe particolarmente utile nel corpo di polizia perché creerebbe conflitti ancora maggiori con gli italiani. Lo straniero sarebbe più utile come mediatore. Inoltre lo straniero non potrebbe avere un atteggiamento equo poiché si farebbe influenzare dal proprio gruppo di appartenenza e non vorrebbe tradirlo". Infine, alcuni partecipanti al gruppo, sia operatori di polizia che cittadini di origine etnica minoritaria, temono che l'opinione pubblica non "accetterebbe" di vedere nel corpo di polizia degli stranieri che considera come portatori di insicurezza piuttosto che come possibili tutori dell'ordine.

Leggermente differenti le opinioni espresse dal GCTO. La possibilità di introdurre nei corpi di polizia gli stranieri ancora privi di cittadinanza è positiva in quanto "il superamento del vincolo costituzionale permetterebbe e faciliterebbe la conoscenza reciproca, il superamento delle classificazioni e degli stereotipi, dei problemi linguistici ", ecc. Vengono tuttavia sottolineati alcuni problemi ineludibili: "Attualmente è molto difficile trovare stranieri nonché figli di immigrati stranieri che vogliono entrare nelle forze dell'ordine, soprattutto per il disinteresse di molti gruppi etnici a tale attività istituzionale, oltre alla difficoltà di superamento dei concorsi". L'ingresso nella Polizia viene inoltre considerato rischioso in quanto provocherebbe un distacco dalla propria comunità di appartenenza, e inoltre "lo straniero nelle forze dell'ordine può rischiare di essere considerato dai propri connazionali come 'colui che è passato dall'altra parte' ". Infine il GCTO sottolinea significativamente come la presenza di cittadini di etnia minoritaria nella polizia degli Usa non abbia affatto risolto il problema del razzismo; ciò dovrebbe fare pensare a forme di collaborazione alternative.

Una sintesi delle posizioni espresse nei due gruppi di contatto, che mette in rilievo la trasversalità delle opinioni, emerge dall'IntLN: "Sull'argomento della creazione di una polizia multietnica c'erano due schieramenti, quello del sì e quello del no, ed erano misti, trasversali. Quelli favorevoli pensano che la Polizia debba essere lo specchio della società e che il cittadino di una etnia minoritaria che abita in una comunità territoriale abbia il diritto-dovere di averne cura, di proteggerla. Quelli contrari lo sono perché pensano che ciò creerebbe danni peggiori, che la popolazione italiana non sia ancora pronta: così pensano ad esempio anche gli stranieri più anziani. Gli stranieri più giovani invece pensano che la popolazione non sarà mai

pronta, non ci si può aspettare che sia pronta, bisogna aiutarla a crescere, a formarsi. La soluzione positiva comunque necessita di un cambiamento di legge, che porti ad ottenere con più facilità la cittadinanza, alleggerendo le procedure, oppure che si basi sulla residenza".

Può essere interessante confrontare queste posizioni con quelle espresse nelle ConsDR, in cui si sottolineava come "la progressiva consapevolezza ed accettazione dello stato di 'multietnicità' della società italiana debba essere condizione *imprescindibile e prioritaria* [corsivo nostro] rispetto alla diretta introduzione all'interno della Polizia di Stato di appartenenti alle etnie minoritarie proprio in quanto tale introduzione rischierebbe di trasferire la problematica dei contrasti etnici all'interno della Polizia di Stato anziché fornire lo strumento per contrastarla".

Molto significativa infine l'osservazione dei poliziotti austriaci in occasione della VIT. Essi hanno richiamato l'attenzione "sul fatto che la natura stessa della cultura della Polizia possa costituire in sé un problema. E' stato affermato da alcuni che se la cultura di una polizia è in modo predominante 'bianca' e 'maschile', allora anche nel caso fossero reclutate delle donne nere, esse stesse finirebbero quasi inevitabilmente per adottare la cultura bianca maschile predominante ed i suoi atteggiamenti e comportamenti - una tesi supportata dall'esperienza di altre Polizie europee".

2. Formazione degli agenti di Polizia e costruzione di "ponti"

Per quanto riguarda la formazione degli agenti di Polizia tutti sono concordi sulla necessità di promuovere corsi di aggiornamento che possono anche essere ispirati alle esperienze di altri paesi europei. Sia il GCMO sia il GCTO individuano nella possibilità di incontro con esponenti delle comunità straniere un'occasione di approfondimento della conoscenza della realtà sociale in cui si opera. Un'esigenza espressa dagli operatori di Polizia è quella di "una conoscenza approfondita delle diverse culture per un agire professionalmente adeguato, sia a livelli di istituti di istruzione, sia a livello dirigenziale" (IntAI). Quello di cui si lamenta la mancanza, infatti, è una conoscenza anche elementare delle dimensioni sociali e religiose delle comunità con le quali si deve interagire.

A questo proposito è risultata particolarmente significativa la VBA, poiché si è potuto verificare che la Scuola Regionale della Catalogna ha previsto nei propri programmi, a partire dal 1999, 2 ore di simulazione di casi per la comprensione delle nuove esigenze poste dalla società multietnica. Oggi le ore di simulazione sono divenute 4 e viene fornita agli operatori di polizia una procedura di riferimento su come comportarsi in situazioni che possono generare conflitti di tipo culturale. Questo tipo di formazione, che include anche seminari sul tema della conoscenza di altre culture, è apparsa ai visitatori come un'esperienza a cui fare riferimento.

La VBE, invece, ha permesso di verificare come la formazione di base degli operatori di Polizia tedeschi comprenda lezioni sulla comunicazione, sulla gestione dello stress e sulla gestione dei conflitti. La metodologia utilizzata per questi corsi è quella di tipo partecipativo, "un sistema purtroppo insolito per la formazione degli adulti in Italia, in particolare per la formazione della Polizia".

A ciò possiamo aggiungere quanto segnalato nelle ConsDR. La Polizia di Stato infatti inserisce tra le necessità della formazione anche quella dell'apprendimento delle lingue straniere più diffuse, "necessaria onde permettere al personale la comprensione delle esigenze di un'utenza che non parla o mal comprende la nostra lingua", e l'opportunità di soggiorni all'estero per perfezionare la conoscenza linguistica. Il documento inoltre sottolinea l'opportunità di integrare i seminari di conoscenza sulle

culture straniere con stages, tenuti da sociologi e psicologi, "incentrati sull'individuazione degli elementi e delle cause di comportamenti a carattere razzista".

I contatti con le comunità - che sono considerati elemento decisivo e imprescindibile per una formazione adeguata degli operatori di Polizia - sono ovviamente possibili soltanto se le comunità stesse esprimono dei propri rappresentanti. Alcuni (GCTO) ritengono che il rappresentante debba ricevere un riconoscimento legale e una retribuzione adeguata alle sue funzioni, in modo da potersi dedicare a tempo pieno ad un compito di così grande responsabilità. Rimane comunque aperto in entrambi i gruppi di discussione l'annoso problema della effettiva rappresentanza di coloro che devono svolgere la funzione di intermediari.

Tutti sottolineano l'importanza di introdurre degli operatori stranieri nell'Ufficio Stranieri della Questura, in quanto questo "creerebbe un ambiente più rassicurante e accogliente, facendo sentire a proprio agio gli stranieri immigrati" (IntLN). Inoltre emerge la necessità per il futuro di sollecitare i giovani delle comunità straniere ad interagire più frequentemente con l'autorità di Polizia, sia in veste di mediatori culturali, sia direttamente in veste di tutori dell'ordine.

3. Pregiudizi e stereotipi

I partecipanti di entrambi i gruppi hanno raggiunto la conclusione che stereotipi e pregiudizi esistono da entrambe le parti. Mentre però - rileva il GCMO - il pregiudizio di un poliziotto ("lo straniero è un potenziale criminale") crea maggiori problemi poiché il poliziotto è in una posizione di superiorità, di potere, il pregiudizio dello straniero ("il poliziotto mi tratterà sicuramente male"), al contrario, non può avere degli effetti. In generale le discussioni confermano la valutazione della DR secondo la quale "spesso i contatti della Polizia si limitano a persone che vivono o si occupano di situazioni difficili. I contatti avvengono in prevalenza su iniziativa della Polizia, e sono dovuti a circostanze negative. Di conseguenza il lavoro della Polizia solitamente stimola un aumento nel rischio di 'atteggiamenti mentali antagonisti e di pregiudizi' nei confronti delle minoranze".

Le cause di questi pregiudizi vengono attribuite dal GCMO anche all'ignoranza (mancata conoscenza della lingua e della cultura), ai mali sociali visibili (droga, prostituzione, emarginazione), all'immagine distorta che i media forniscono degli stranieri.

I media vengono tirati in causa anche dal GCTO: "La cattiva informazione dei mass media contribuisce a consolidare le idee negative correnti. I mass media contribuiscono a danneggiare sia la vita degli stranieri che il lavoro delle forze dell'ordine, poiché i conflitti sociali da loro alimentati creano non pochi problemi di ordine pubblico. Tuttavia, se da un lato i media influenzano, dall'altro sono anche influenzati dalla società, quindi non bisogna trovare nella stampa il solo capro espiatorio".

Osserva Leopold Nyabeyeu Tchoukeu (IntLN): "I mass media accentuano i problemi tra stranieri e italiani, tra stranieri e poliziotti: far sapere che è possibile sedersi insieme e discutere dei problemi, dei propri atteggiamenti e pensieri, è importante". In questo senso i mass media vengono visti anche come uno strumento per fare conoscere l'esperienza positiva dei gruppi di contatto: "Sarebbe importante rendere più visibile questo impegno, queste esperienze attraverso i mass media".

Nelle ConsDR, nelle quali si fa riferimento a DR 6.1, si suggerisce a questo proposito la "formazione specifica all'interno delle Forze di Polizia di personale addetto alle relazioni con gli organi di informazione. Invero risulta che al momento tali

incombenze vengono genericamente affidate a soggetti che sono, perlopiù, privi di una specifica preparazione professionale".

Come difficoltà conseguenti alla diffusione di stereotipi e pregiudizi il GCTO indica, relativamente agli immigrati, problemi nelle procedure per il rilascio dei documenti di soggiorno, difficoltà nei rapporti umani in generale e con gli autoctoni in particolare. I poliziotti si scontrano invece con "la chiusura delle comunità (che così cercano di difendersi dall'esclusione creando forti condizionamenti tra gli individui del gruppo)".

4. Razzismo

"Parlare di razzismo è stato molto difficile: chi mai si definirebbe 'razzista' ? Sia a Modena che a Bologna stranieri e poliziotti avevano diverse opinioni rispetto a certi comportamenti e pratiche dell'agire di Polizia: quelli che gli stranieri definivano atteggiamenti discriminatori e razzisti, per i poliziotti erano più semplicemente frutto di pregiudizi e incomprensioni, li qualificavano cioè come fatti di minore gravità" (IntLN).

Sul tema del razzismo i pareri sono a volte discordi. Scrive il GCMO "L'argomento razzismo non ha riscontrato il consenso di entrambe le parti. Secondo gli stranieri a Modena ci sono forme di intolleranza, e la Polizia, che dovrebbe essere un soggetto rassicurante, non sempre lo è. Ad esempio la Polizia non arriva mai quando sa che sono gli stranieri ad avere dei problemi, o perlomeno in questi casi non è tempestiva". Gli operatori di Polizia, inoltre, ritengono di non avere atteggiamenti discriminatori: "La Polizia non è intollerante, esercita solo il suo potere, secondo la legge, correttamente. Nella società moderna c'è intolleranza diffusa, creatasi per vari motivi, c'è anche fra italiani e italiani".

Secondo il GCTO vi è una differenza sostanziale tra l'espressione del razzismo in Italia e nei paesi anglosassoni: "Il razzismo in Italia è più subdolo, meno esternato e più sommerso e non sfacciato e palpabile come osservato invece in relazione ai paesi dell'Europa centrale. Pertanto nel nostro Paese è difficile capire se la discriminazione nasce dal pregiudizio o dall'ignoranza".

Questa argomentazione può essere utilmente confrontata con la discussione emersa nella VIT. Si è constatata in quell'occasione "una fondamentale incomprensione tra la Polizia italiana e gli altri partner circa le premesse fondamentali del progetto PAVEMENT, e precisamente sul punto che le discriminazioni nella Polizia e da parte della Polizia esistono, che ciò costituisce un problema e che questo problema deve essere affrontato. [...] La determinazione con la quale i rappresentanti della Polizia italiana asserivano che la Polizia italiana non opera in maniera discriminatoria e che gli italiani sono per natura più 'amichevoli', tolleranti e ospitali ha ad un certo punto sollecitato gli amici austriaci a chiedere se non fossero arrivati in paradiso". Gli ospiti austriaci hanno affermato "che la situazione descritta in Italia è, di fatto, molto simile a quella austriaca, e che la Polizia austriaca (inclusi gli operatori presenti) è dovuta comunque passare attraverso un periodo di 'pensiero negativo' assimilabile a quello predominante nelle forze di Polizia italiane".

La VBE fornisce ulteriore materiale di riflessione sul tema. I visitatori hanno potuto constatare come la polizia di Berlino abbia adottato "una posizione pubblica chiara nei confronti di cittadini di origini etnica minoritaria e degli immigrati. Esiste infatti un ufficio presso il Prefetto che raccoglie i reclami della popolazione straniera che si è sentita discriminata dalla Polizia".



5. Il diritto, la legalità, l'ordine pubblico e la sicurezza in città

Opinione condivisa dai gruppi di contatto è l'alto grado di discrezionalità con la quale viene applicata la legge. Scrive il GCTO : "La legge non può essere uguale perché è soggetta ad interpretazione e non è la stessa persona che la applica". Il GCTO sottolinea anche come la legge venga applicata con superficialità quando i reati sono compiuti da stranieri nei confronti di altri stranieri. Inoltre "C'è squilibrio fra la punizione di reati e le sanzioni amministrative: a volte queste ultime risultano più afflittive". Per quanto riguarda la sicurezza dei cittadini il GCTO rileva come "la tolleranza di assembramenti di persone che delinquono in alcune zone della città crei allarme sociale e quindi contrasti tra cittadini o etnie. La presenza delle forze dell'ordine, che però non intervengono in certe situazioni, crea maggiore sfiducia nei confronti delle istituzioni".

Il problema della sicurezza dei cittadini stranieri sembra essere legato in fondo anche alla questione dei pregiudizi. Nella sezione relativa al razzismo, infatti, il GCTO rileva come alcuni comportamenti degli stranieri (ad esempio l'omessa regolarizzazione della presenza sul territorio, oppure la preferenza accordata ad attività lavorative 'in nero') producano pregiudizi negativi da parte dei cittadini italiani. A tal proposito va sottolineato come la precarietà delle condizioni lavorative in cui versano i lavoratori stranieri, oltre a rafforzare i pregiudizi, risulta potenzialmente lesiva per la sicurezza personale. E' da notare che gli operatori di polizia, interrogati sui dati riferibili all'insicurezza vissuta dai cittadini di origine etnica minoritaria, affermano che non esistono informazioni in proposito, confermando così che lo straniero/immigrato è visto unicamente come un potenziale perturbatore dell'ordine pubblico e non come un cittadino da tutelare, un cittadino peraltro che ha problemi di sicurezza e di discriminazione specifici.

NOTA

E' opportuno, in calce a questa relazione, aggiungere alcune considerazioni sui problemi intercorsi tra i promotori del progetto PAVEMENT e gli operatori di Polizia.

In primo luogo occorre sottolineare come la partecipazione dei poliziotti ai gruppi di discussione - a fronte di una valutazione complessivamente positiva dell'esperienza - sia stata, soprattutto nel caso di Modena, piuttosto limitata¹. GCMO:

¹ Per quanto riguarda gli operatori delle Forze dell'Ordine a Modena si va, su un totale di 12 incontri, da un massimo di 9 presenze (1 operatore) a un minimo di 1 sola presenza (3 operatori), passando attraverso il dato di 7 presenze (1 operatore), 5 presenze (2 operatori), 2 presenze (1 operatore). A Torino la situazione è leggermente più positiva: su un totale di 10 incontri si va da un massimo di 9 presenze (2 operatori) ad un minimo di 3 presenze (1 operatore); si passa poi attraverso il dato di 8 presenze (1 operatore), 6 presenze (2 operatori), 4 presenze (1 operatore).

I dati sulle presenze dei rappresentanti delle etnie minoritarie (i quali percepivano ciascuna volta un gettone di presenza di circa 30.000 lire) sono così riassumibili:

- a Modena 2 partecipanti al gruppo di contatto hanno presenziato per 12 volte, altri 2 per 11: si tratta di uomini; le 2 donne, dai profili completamente diversi, hanno presenziato invece soltanto 4 volte. Sarebbe interessante valutare quali possono essere le cause di tale differenza.

"[Vi è stata] una scarsa partecipazione degli operatori della Polizia di Stato e una più attiva della Polizia Municipale. I rappresentanti degli stranieri sono stati più motivati ed anche più presenti a questi incontri". IntLN: "A Modena ad esempio c'è stato un ostacolo: la scarsa presenza degli operatori di Polizia, soprattutto di quelli della Polizia di Stato - mentre era sempre presente almeno un operatore della Polizia Municipale - a cui non so dare spiegazione. [...] All'approvazione [del rapporto finale del gruppo di Modena] era presente solo un operatore di Polizia".

La "latitanza" degli operatori di Polizia viene in effetti indicata come il limite principale della fase relativa ai gruppi di contatto, come il problema da tenere in maggiore considerazione qualora si voglia riproporre il progetto. IntLN: "Per prima cosa bisogna trovare una formula che faciliti una presenza più attiva degli operatori di Polizia e poi cercare di coinvolgere i funzionari, gli operatori di Polizia con gli incarichi più alti, che possono cambiare le cose in modo più incisivo. Probabilmente non è il caso di fare gli incontri nel tardo pomeriggio o alla sera perché si è tutti molto stanchi. L'ideale sarebbe considerare gli incontri come lavoro, farli rientrare nell'orario di lavoro, oppure fare dei seminari di quattro giorni consecutivi".

In secondo luogo la richiesta di dati relativa alla "discriminazione da parte della Polizia o all'interno della Polizia sulla base della 'razza' o delle origini etniche, del genere, o del 'credo' o della religione" - effettuata dal coordinatore transnazionale P. Johnson - è stata per buona parte elusa. Dopo ripetuti solleciti, infatti, soltanto la Polizia Municipale di Modena e quella di Torino hanno inviato alcuni dati, mentre mancano completamente i dati della Polizia Municipale di Napoli e quelli riferiti alla Polizia Nazionale. I dati forniti da Modena e da Torino, peraltro, sono da ritenersi lacunosi; benché molto dettagliati riguardo alla suddivisione numerica di uomini e donne per fasce d'età, periodo di assunzione nella Polizia e grado raggiunto (si vedano le tabelle in allegato), non rispondono però ad altri interrogativi significativi proposti dal coordinatore: mancano totalmente, infatti, i dati relativi alle voci "Italian/non Italian Origin" e "Religion". Riguardo alla voce "Numero di casi disciplinari sollevati per motivi di discriminazione all'interno delle Polizie sulla base della 'razza' o delle origini etniche, del genere, o del 'credo' o della religione", Torino risponde "nessuno", Modena non specifica (*forse* è quindi da intendersi "nessuno" anche in questo caso). Da segnalare da parte della Polizia Municipale di Torino l'atteggiamento propositivo evidente dall'invio di un documento relativo a "organizzazione e mansioni del personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale di Torino".

Crediamo di potere concludere che, sebbene con una certa fatica, siano stati forniti da Modena e da Torino i dati a cui era possibile avere accesso. Per gli altri – quelli relativi all'origine non italiana e alla religione – sarebbero occorsi presumibilmente ulteriori ricerche o perlomeno ulteriori controlli (ad esempio per scartare la possibilità che esistano operatori di origine non italiana) che non sono stati effettuati. Il dato sulla religione, per quanto riguarda gli operatori italiani, non pare essere considerato rilevante.

- a Torino nessuno, diversamente da quanto è accaduto a Modena, è stato presente a tutti gli incontri (ricordiamo che si trattava di 10 sedute): 1 rappresentante ha presenziato per 9 volte, 3 per 8 volte, 1 per 7, 2 per 6, 3 per 5. Si è trattato quindi di una situazione più fluida, che non ha visto una linea di demarcazione netta tra chi era sempre presente e chi invece ha dovuto o voluto fare molte assenze. Chi ha partecipato poco, infatti, a Torino era presente a metà degli incontri, a Modena solo ad un terzo.