

**Agenzia di solidarietà per il Lavoro**



**LE RISORSE OCCUPAZIONALI DEI TERRITORI CIRCOSTANTI  
LE CASE DI RECLUSIONE DELL'AREA MILANESE  
*di Alessandra Naldi e Andrea Molteni***

*Milano, marzo 2002*

## **1. Presentazione**

Alla fine dell'anno 2001 l'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro, su incarico del Comune di Milano, ha promosso la realizzazione di una ricerca sulle risorse occupazionali dei territori in cui sono localizzate le due case di reclusione dell'area milanese, Opera e Bollate.

Lo scopo di questa ricerca era quello di costruire una mappa ragionata delle potenzialità e delle opportunità offerte dalle situazioni locali per promuovere in maniera più efficace ed efficiente azioni di inserimento lavorativo e sociale di persone in uscita dai due istituti penitenziari milanesi per fine pena o in misure alternative alla detenzione.

La ricerca, di cui si riportano in questo Rapporto i risultati principali, è stata articolata in due parti.

La prima parte ha prodotto un'analisi dei mercati del lavoro locali, finalizzata a ricostruire le caratteristiche attuali e la recente evoluzione del mercato del lavoro nelle aree in cui sono localizzate le due case di reclusione e a evidenziare i settori e le figure professionali che possono più facilmente costituire opportunità concrete di inserimento di persone provenienti da un'esperienza di detenzione.

L'analisi dei mercati del lavoro locali, condotta essenzialmente come analisi secondaria di dati già disponibili, è stata quindi integrata con alcune informazioni e considerazioni sul contesto sociale dei territori di riferimento e con un censimento - sicuramente parziale e approssimativo - delle risorse che questi territori offrono in termini di istituzioni scolastiche e formative e di agenzie di orientamento e inserimento lavorativo, compreso le realtà della cooperazione sociale.

La seconda parte della ricerca ha preso forma in una 'lettura condivisa' dei principali risultati emersi dall'analisi dei mercati del lavoro locali attraverso incontri e interviste con alcuni degli attori coinvolti (o che potrebbero essere coinvolti, anche per dare maggiore efficacia agli interventi) nei processi di inserimento o reinserimento lavorativo di persone provenienti da un'esperienza di detenzione.

La ricerca è stata coordinata e realizzata da Alessandra Naldi con la collaborazione di Andrea Molteni che ha curato in particolare l'incontro focalizzato e le interviste condotte nella seconda parte della ricerca e la stesura del relativo capitolo del rapporto. Un ringraziamento particolare va a Ermes Cavicchini (CdrI) e Gabriele Pasqui (Politecnico di Milano/CdrI) per la consulenza nella fase di raccolta e di analisi dei dati socio-economici e territoriali; a Licia Roselli, Silvio Stizzi e Patrizia Bugatti (Agenzia di Solidarietà per il Lavoro) per aver reso possibile questa ricerca e per averla supportata dal punto di vista scientifico e organizzativo; e, infine, a tutte le persone che hanno offerto le loro osservazioni interessanti e indispensabili nelle occasioni di incontro che si sono avute nel corso della ricerca: Carol Angelini (Agenzia di Solidarietà per il Lavoro), Francesca Corso (Provincia di Milano - Settore Politiche del lavoro), Andrea Favergioti (API Milano), Riccardo Rebuzzini (Consorzio Nova Spes), Francesca Valenzi (Ministero della Giustizia - Provveditorato Regionale per l'Amministrazione Penitenziaria della Lombardia), Monica Vitali (Magistratura del Lavoro di Milano).

**I PARTE**  
**L'ANALISI DEI MERCATI**  
**DEL LAVORO LOCALI**

## 2. Introduzione

Questa prima parte del rapporto è incentrata su un'analisi delle caratteristiche del mercato del lavoro nei territori circostanti le due case di reclusione dell'area milanese, Opera e Bollate, incrociate con una lettura dei fabbisogni occupazionali espressi dalle imprese milanesi. L'obiettivo è quello di arrivare a identificare alcuni ambiti, settori e figure professionali che si dimostrano essere maggiormente permeabili per l'inserimento o il reinserimento lavorativo di persone provenienti da un'esperienza di detenzione.

Per chi si occupa dell'inserimento lavorativo di persone detenute o ex detenute, impostare il discorso a partire dalle caratteristiche del mercato del lavoro, dalle opportunità che offre e dai fabbisogni che esprime, rappresenta un capovolgimento d'ottica rispetto a un'impostazione dell'intervento che privilegia - quasi naturalmente - lo specifico carcerario, mettendo in primo piano le necessità e i problemi specifici che l'uscita dalla detenzione comporta nonché prestando particolare attenzione al percorso individuale di reinserimento sociale e lavorativo delle persone per le quali si cercano possibilità di inserimento lavorativo.

Con questa ricerca non si vuole, ovviamente, contraddire questa impostazione attenta in primo luogo alle caratteristiche della persona, ai suoi bisogni, ai suoi problemi e alle sue potenzialità. Si vogliono piuttosto offrire strumenti aggiuntivi: strumenti conoscitivi, utili per orientare meglio il lavoro degli operatori dell'inserimento lavorativo e cercare di renderlo più efficace; ma anche strumenti di riflessione, con l'obiettivo di aiutare gli operatori ad individuare nuove possibilità e nuovi ambiti di intervento per ampliare la gamma delle concrete opportunità occupazionali che si offrono ad accogliere lavoratori provenienti da un'esperienza di detenzione.

Partire dalle caratteristiche dei mercati del lavoro locali per cercare, all'interno di essi, spazi permeabili all'inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere costituisce anche una *sfida*. Innanzitutto perché, facendo leva sulle esigenze del mercato del lavoro e non solo sui 'buoni sentimenti' dell'imprenditore disponibile all'assunzione, cerca di uscire da quella prospettiva assistenzialistica che ancora troppo spesso orienta i tentativi di inserimento lavorativo in questo ambito. Inoltre, l'inserimento lavorativo deve costituire uno strumento fondamentale per il reinserimento sociale della persona in uscita dalla detenzione, è importante che, se e quando possibile, esso esca dai binari 'protetti' offerti, ad esempio, dalla cooperazione sociale; ovviamente questo comporta, come emergerà dalla seconda parte della ricerca, una rigida selezione dei casi e dei tempi in cui è realizzabile un inserimento lavorativo in un ambiente 'non protetto' e soprattutto interventi di sostegno esterni all'ambito lavorativo, capaci di affrontare i problemi specifici che l'uscita dalla detenzione comporta, e in ogni caso un lavoro di coinvolgimento dell'imprenditore e del mondo del lavoro per garantire comunque una certa 'flessibilità' nei confronti delle esigenze di una persona che, al momento dell'uscita dalla detenzione e dell'ingresso nel mondo del lavoro, affronta un passaggio difficile della propria vita. Ma è anche una sfida perché impone un confronto diretto con un mondo del lavoro che finora ha dialogato con il carcere solo sporadicamente; indirettamente stimola anche il dialogo con pezzi di società civile (come le associazioni imprenditoriali o di categoria) e con realtà istituzionali (assessorati e settori degli enti locali, servizi per l'impiego, ecc.) il cui compito verte principalmente sul mondo del lavoro, senza un mandato diretto sulle politiche sociali o penitenziarie.

La logica che ha guidato questa ricerca è quindi quella di verificare 'a tavolino' quali spazi si aprono nei mercati del lavoro locali e di capire successivamente se e a quali condizioni questi spazi siano praticabili per l'inserimento di persone provenienti da un'esperienza di detenzione, confrontando le caratteristiche delle figure professionali richieste con le problematiche specifiche del mondo del carcere e del percorso di uscita dalla detenzione.

Si è tentato cioè di individuare le premesse per lasciare a un successivo approfondimento l'identificazione degli strumenti (incentivi economici, agevolazioni fiscali, strumenti normativi,...) che si possano attivare per favorire l'assunzione di persone provenienti da un'esperienza di detenzione e degli interventi di sostegno (*tutorship*, servizi di accompagnamento e di supporto

psicologico e sociale,...) necessari o auspicabili per aiutare la persona in uscita dal carcere nel difficile passaggio dell'inserimento nel mondo del lavoro dopo la detenzione.

## 2.1 La definizione dei territori di riferimento

Per realizzare un'indagine sulle possibilità occupazionali nei mercati del lavoro locali di persone provenienti da un'esperienza di detenzione nelle due case di reclusione dell'area milanese - Opera e Bollate - il primo passo è stato necessariamente quello di decidere e di definire i territori a cui fare riferimento.

Si è valutato improduttivo limitare l'indagine al territorio comunale di Milano perché molti detenuti non risiedono in città e perché per le persone provenienti dal carcere il mercato del lavoro dei comuni dell'hinterland può risultare più permeabile di quello della città di Milano.

Per lavorare sui mercati del lavoro locali è apparso meglio fare riferimento ai comuni o alle aggregazioni di comuni in cui hanno sede i due istituti penitenziari. La scelta è stata ovviamente vincolata e limitata dalla disponibilità di dati; alcune banche dati, come l'Aspo e in qualche caso l'Istat, sono disponibili su base comunale; altri dati, come quelli dei Servizi per l'Impiego o quelli diffusi dall'Osservatorio provinciale sul Mercato del Lavoro, sono costruiti su base circoscrizionale; altri invece, soprattutto quelli tratti dal Sistema Informativo Excelsior, sono aggregati su base provinciale.

Tenuto conto di questi vincoli, si è ritenuto che la dimensione comunale fosse insufficiente: non si può infatti pensare di concentrare la ricerca di opportunità lavorative per le persone in uscita dal carcere ai singoli comuni in cui hanno sede gli istituti penitenziari; ma anche volendo costruire 'a tavolino' aggregazioni di comuni limitrofi agli istituti penitenziari, la scarsa disponibilità di dati su base comunale rendeva questa strada di difficile utilizzo.

La dimensione provinciale portava invece a un'eccessiva perdita di informazioni vista la varietà di situazioni reperibili sul territorio provinciale; rischiava inoltre di dimostrarsi troppo dispersiva, vista la difficoltà (soprattutto per una persona in uscita dal carcere) di effettuare lunghi spostamenti da un estremo all'altro del territorio provinciale.

L'aggregazione su aree circoscrizionali offriva invece una serie di vantaggi:

- consentiva una descrizione di un territorio abbastanza simile al bacino territoriale a cui fare riferimento per l'inserimento lavorativo delle persone in uscita dal carcere (comuni limitrofi, con spostamenti abbastanza agevoli);
- rispecchiava le aggregazioni utilizzate per il collocamento dai Servizi per l'Impiego;
- offriva una discreta disponibilità di dati sul mercato del lavoro locale.

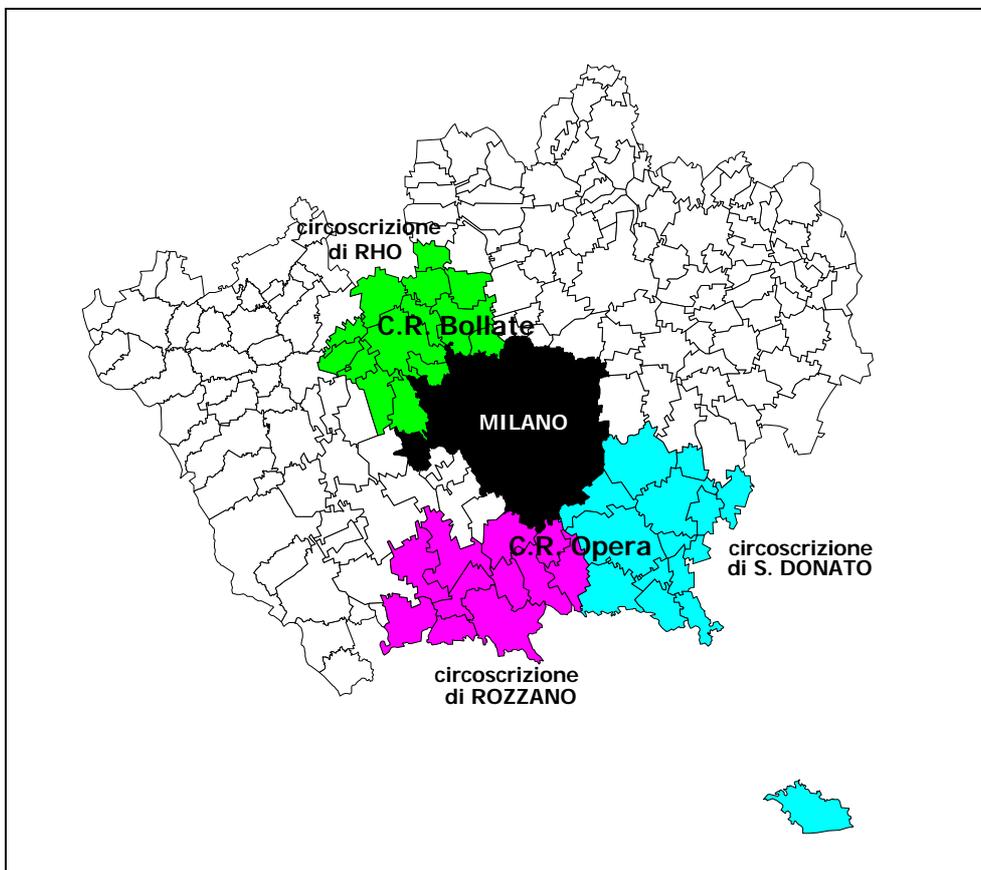
Per queste considerazioni la scelta effettuata è stata quella di utilizzare in linea di massima l'aggregazione su base circoscrizionale integrando questi dati, laddove utile e possibile, con un dettaglio di informazioni su base comunale; solo in conclusione vengono inseriti alcuni indicatori costruiti su base provinciale allo scopo di integrare le caratteristiche dei mercati del lavoro locali con una descrizione dei fabbisogni occupazionali e delle richieste espresse dal mondo imprenditoriale (banca dati Excelsior).

Per quanto riguarda **Bollate** è stata quindi presa in considerazione la circoscrizione di Rho, comprensiva inoltre dei comuni: *Arese, Cesate, Cornaredo, Garbagnate Milanese, Lainate, Novate Milanese, Pero, Pogliano Milanese, Pregnana Milanese, Senago, Settimo Milanese, Vanzago*.

**Opera** rientra invece nella circoscrizione di Rozzano, che comprende anche i comuni: *Basiglio, Binasco, Casarile, Lacchiarella, Locate Triulzi, Noviglio, Pieve Emanuele, Vernate, Zibido San Giacomo*. Tuttavia alcune considerazioni relative alla collocazione del comune, alle

caratteristiche della rete viaria e alla costruzione di altri bacini territoriali di riferimento<sup>1</sup> hanno consigliato di prendere in considerazione anche la limitrofa circoscrizione di San Donato Milanese, in cui rientrano anche i comuni: *Carpiano, Cerro al Lambro, Colturano, Dresano, Mediglia, Melegnano, Pantigliate, Paullo, Peschiera Borromeo, San Colombano al Lambro, San Giuliano Milanese, San Zenone al Lambro, Tribiano, Vizzolo Predabissi*.

**Tav. 1. Le aree circoscrizionali prese in considerazione**



Ovviamente la scelta delle aree circoscrizionali come aggregazione territoriale prioritaria rappresenta una forzatura, anche perché include alcuni comuni molto distanti, geograficamente e per caratteristiche socio-economiche, dai comuni in cui hanno sede i due istituti penitenziari (l'esempio di San Colombano al Lambro per il Sud Milano è particolarmente evidente). È una forzatura anche la scarsa rilevanza riservata in questo rapporto ai dati sul comune di Milano, considerato più come termine di paragone che come ambito praticabile per l'inserimento lavorativo di persone provenienti da esperienze di detenzione; ma anche in questo caso, la scelta è dettata essenzialmente da una carenza di dati disaggregati che hanno impedito, ad esempio, di inserire nell'analisi anche le aree periferiche della città più vicine alle due case di reclusione che potrebbero invece costituire interessanti ambiti di intervento anche perché le caratteristiche sociali e occupazionali di queste assomigliano spesso più a quelli dei comuni della fascia periurbana che a quelli del resto della città di Milano.

<sup>1</sup> Per fare un esempio, ricordiamo che la scuola operante all'interno della casa di reclusione di Opera è un istituto tecnico di Melegnano, comune che rientra nella circoscrizione di San Donato Milanese.

### 2.1.1. Nota metodologica: le fonti utilizzate

Il quadro socio-demografico delle aree prese in considerazione è stato ricostruito sulla base di dati Istat, in particolare dei dati pubblicati nell'Annuario 1998 della Provincia di Milano.

Per la ricostruzione delle caratteristiche dei mercati del lavoro locali la fonte principale è stata l'Osservatorio provinciale sul Mercato del Lavoro della Provincia di Milano e in particolare il Rapporto 2000 "Mercato del lavoro e politiche per l'impiego in provincia di Milano" pubblicato dall'Oml in collaborazione con il Cdrl/Centro Documentazione Ricerche per la Lombardia (Franco Angeli, Milano, 2001). Per la maggior parte dei dati dell'Oml qui utilizzati la fonte è la banca dati Aspo che censisce comune per comune le unità locali di tipo non agricolo operanti nel settore privato e i relativi addetti; altri dati, sempre rielaborati dall'Oml, fanno riferimento ad altre fonti (CCIAA).

Per quanto riguarda lo specifico del territorio circostante la casa di reclusione di Opera si è fatto anche riferimento al rapporto di ricerca "Scenario Sud Milano" prodotto dal Cdrl/Centro Documentazione Ricerche per la Lombardia per il Tavolo di coordinamento dei Sindaci del Sud Milano.

L'analisi dei mercati del lavoro locali è stata integrata con alcune informazioni sui contesti sociali dei territori analizzati; per questo sono state utilizzate come fonti alcune banche dati pubbliche - del Ministero dell'Istruzione, Ufficio Scolastico della Lombardia e della Provincia di Milano, Settori Politiche del Lavoro e Formazione Professionale - e una mappatura dei servizi e delle risorse del volontariato e del *no profit* già realizzata per conto dell'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro.

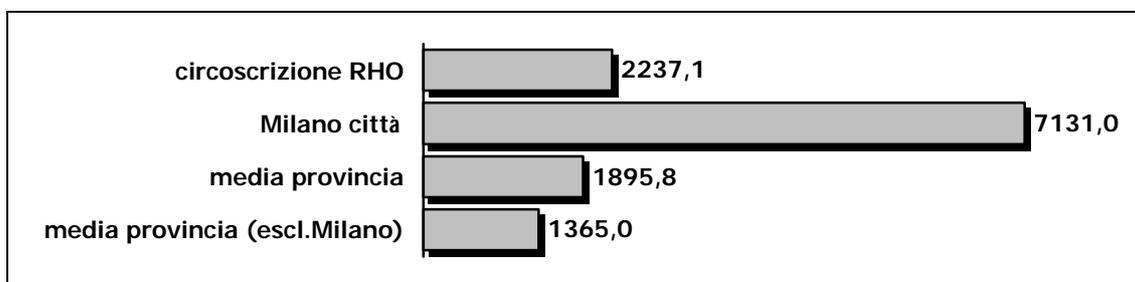
### 3. Bollate: l'area circoscrizionale di Rho

#### 3.1 Il quadro sociale: alcuni indicatori socio-demografici

La circoscrizione di Rho si colloca nella fascia periurbana della direttrice del Sempione: una delle aree di più antica industrializzazione della provincia di Milano. Le dinamiche demografiche e di sviluppo economico degli ultimi vent'anni sono dunque profondamente segnate dalla crisi del modello fordista e dai connessi fenomeni di riorganizzazione del tessuto economico e sociale a seguito dei processi di deindustrializzazione e di terziarizzazione del sistema produttivo.

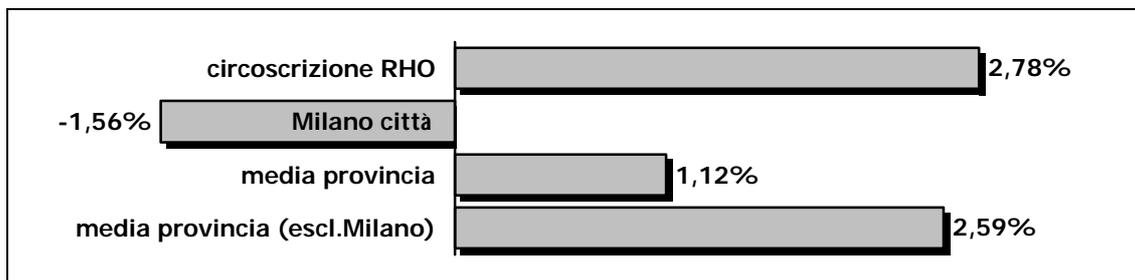
Il quadro demografico è quello di un'area altamente popolata: la densità della popolazione residente è infatti più alta della media della provincia di Milano e diventa decisamente più alta rispetto alla media dei comuni della provincia capoluogo escluso. Ciò si spiega con la forte densità edilizia di alcuni comuni che, a partire dal secondo dopoguerra, hanno costituito l'approdo di flussi migratori interni, soprattutto in relazione allo sviluppo industriale.

**Tav. 2. Densità della popolazione residente: n° abitanti/Kmq  
(anno 1999)**



Anche negli ultimi anni la popolazione ha registrato un *trend* di crescita decisamente maggiore rispetto a quello dell'intera provincia; il ritmo di crescita è stato anche più forte (anche se in questo caso non di molto) di quello registrato in media dai comuni della provincia capoluogo escluso. Questo dato, per alcuni aspetti sorprendente se si considerano gli effetti della crisi industriale che ha interessato quest'area, va comunque inquadrato nel più generale processo di trasferimento di abitanti dal comune di Milano verso i comuni dell'hinterland.

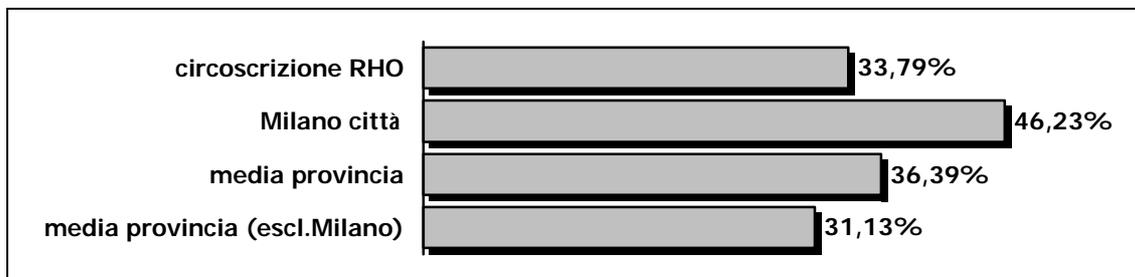
**Tav. 3. Dinamica della popolazione residente  
(anni 1994/1999)**



### 3.2 I livelli occupazionali

Il livello di occupazione<sup>2</sup> dell'area circoscrizionale di Rho è più basso rispetto alla media provinciale ma diventa lievemente superiore alla media provinciale se si esclude dal calcolo la città di Milano, in cui come è noto il rapporto addetti/residenti risulta essere molto più elevato.

**Tav. 4. Livello di occupazione: rapporto addetti/residenti (anno 1998)**

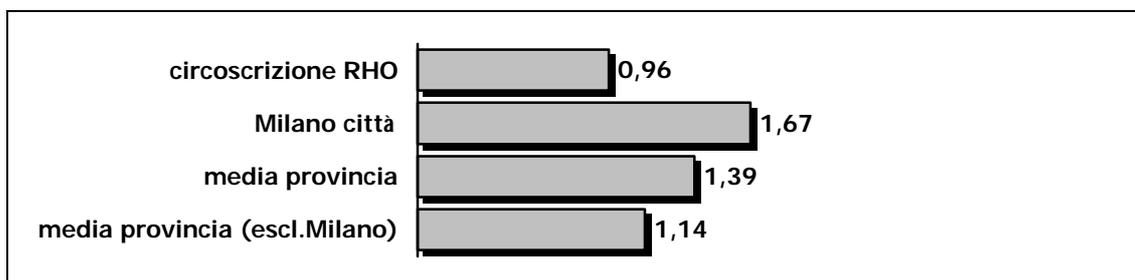


I dati più recenti (si riferiscono all'anno 2000) evidenziano una riduzione delle iscrizioni al collocamento e un aumento del saldo avviamenti al lavoro/cessazioni; la quantità degli avviamenti (4,4 ogni 100 residenti) e l'incremento degli avviamenti (30,9%) restano comunque al di sotto della media provinciale, così come resta più basso della media provinciale il rapporto tra iscritti al collocamento e residenti (cfr. Oml 2000, p.153).

**Tav. 5. Livelli di disoccupazione: rapporto iscritti al collocamento/residenti (anno 2000)**



**Tav. 6. Saldo occupazionale: rapporto (avviamenti-cessazioni)/residenti (anno 2000)**



Gli avviamenti al lavoro si sono distribuiti abbastanza equamente tra il settore industriale e quello terziario, con un dato che si differenzia profondamente da quello provinciale: decisamente maggiore rispetto alla media provinciale la quota di avviamenti nell'industria

<sup>2</sup> L'analisi dei livelli occupazionali viene fatta con riferimento ai dati Aspo: dati che hanno il vantaggio di fornire importanti indicazioni sul sistema produttivo locale e sui livelli occupazionali, ma il limite di essere dati parziali soprattutto perché non prendono in considerazione l'occupazione nel settore pubblico.

(49,3% contro una media del 28,7% sull'intera provincia), decisamente inferiore la quota di avviamenti nel terziario (49,5% contro 69,7%). A differenza di quanto avviene su scala provinciale, le caratteristiche degli avviamenti al lavoro in questa circoscrizione sono quelle di un sistema occupazionale che continua ad assorbire prevalentemente manodopera di basso livello: il 46,0% degli avviati (contro il 30,6% sull'intera provincia) vengono assunti come operai non qualificati a fronte di un 11,8% di operai qualificati e di un 34,0% di impiegati (contro quote provinciali, rispettivamente, del 28,1% e del 35,9%). Da segnalare infine l'alta quota di apprendisti: 8,2% degli avviati, contro il 5,4% su scala provinciale (cfr. Oml 2000, p.155).

### 3.3 Le caratteristiche del sistema produttivo locale

L'area circoscrizionale di Rho è tuttora interessata da una transizione non semplice da un assetto economico e territoriale di tipo industriale-fordista, basato sulla presenza delle grandi imprese soprattutto nei settori metalmeccanico (l'Alfa di Arese) e chimico (il polo chimico di Rho-Però), a un modello di sviluppo basato sulla piccola e media impresa e su processi controversi di terziarizzazione. L'esito di questa transizione dipende molto da alcuni processi-chiave che interessano il territorio considerato: lo sviluppo dell'indotto legato all'aeroporto internazionale di Malpensa, l'apertura del polo fieristico di Rho-Però, la prossima ridefinizione della destinazione d'uso delle aree dell'Alfa di Arese, le dinamiche di crescita della grande distribuzione commerciale.

Anche in questa area, come in tutta la provincia, si assiste a una riduzione della dimensione media delle imprese. Il sistema produttivo della circoscrizione è comunque tuttora fortemente segnato dalla presenza della grande industria: la dimensione media delle unità locali, seppur in calo, resta infatti ancora nettamente superiore alla media provinciale.

**Tav. 7. Dimensione media delle unità locali  
(anno 1998)**



Il tasso di natalità delle imprese risulta inferiore alla media provinciale, ma assolutamente in linea con la media dei comuni della provincia capoluogo escluso.

**Tav. 8. Tasso di natalità delle imprese  
(anni 1999/2000)**



### 3.4 La specializzazione settoriale

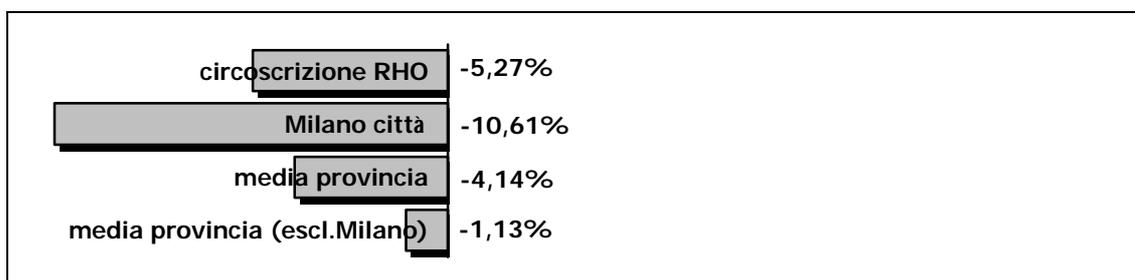
Come accennato in precedenza, nell'area circoscrizionale di Rho il peso del settore industriale, pur se in via di ridimensionamento, è ancora molto forte: secondo i dati del 1998, la percentuale di addetti all'industria risulta infatti ancora decisamente superiore non solo alla media provinciale (che risente indubbiamente dello scarso peso dell'occupazione industriale sul territorio comunale di Milano) ma anche della media dei comuni della provincia capoluogo escluso.

**Tav. 9. Livello di occupazione industriale: rapporto addetti all'industria/residenti (anno 1998)**



Nella seconda metà degli anni '90 si è però assistito a una forte contrazione del peso dell'occupazione industriale rispetto alla media provinciale, e ancor più rispetto alla media che esclude il dato milanese.

**Tav. 10. Dinamica dell'occupazione industriale (anni 1994/1998)**

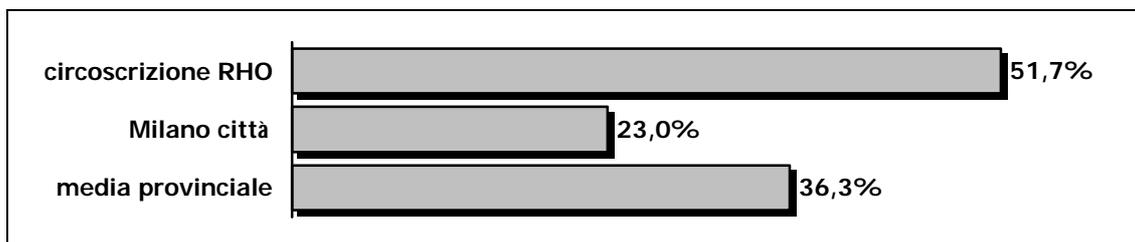


#### 3.4.1. Attività manifatturiere

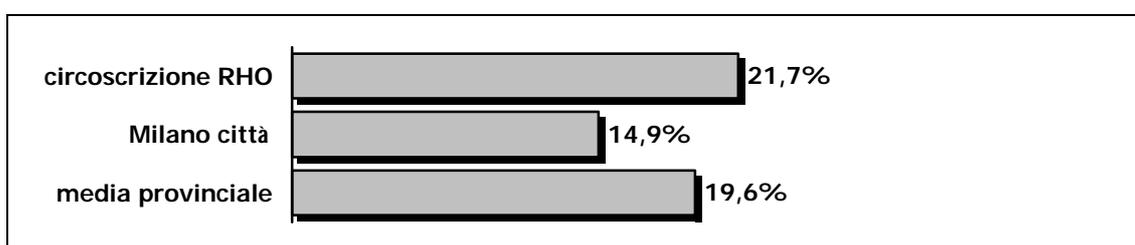
Le attività manifatturiere nella circoscrizione di Rho assorbono il 51,7% dell'occupazione totale, all'incirca un terzo in più della media provinciale; tra queste spiccano l'industria chimica (8,1%) e i vari comparti dell'industria meccanica (complessivamente 31,1%).

Anche il dato sul numero delle unità locali delle attività manifatturiere è superiore a quello della media provinciale, benché in questo caso le quote siano inferiori perché, come è noto, le imprese che rientrano in questo macrosettore sono mediamente di dimensioni più grandi. Questo discorso è valido in generale, ma è valido soprattutto in questa circoscrizione in cui la dimensione media delle unità locali del settore manifatturiero è di 12,4 addetti: un valore che, seppur nella progressiva riduzione della dimensione media delle imprese a cui si assiste anche in quest'area, resta decisamente superiore al dato provinciale (in media 8,5 addetti per unità locale).

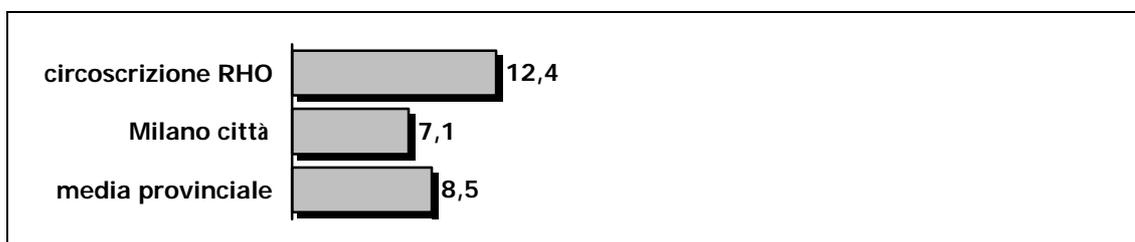
**Tav. 11. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
ATTIVITÀ MANUFATTURIERE**



**Tav. 12. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
ATTIVITÀ MANUFATTURIERE**



**Tav. 13. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
ATTIVITÀ MANUFATTURIERE**

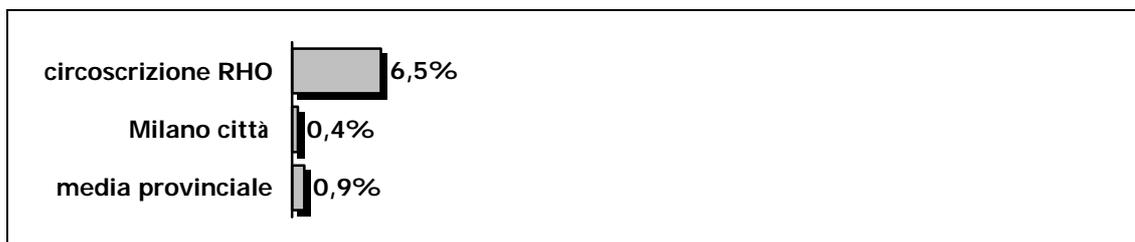


#### La specializzazione manifatturiera

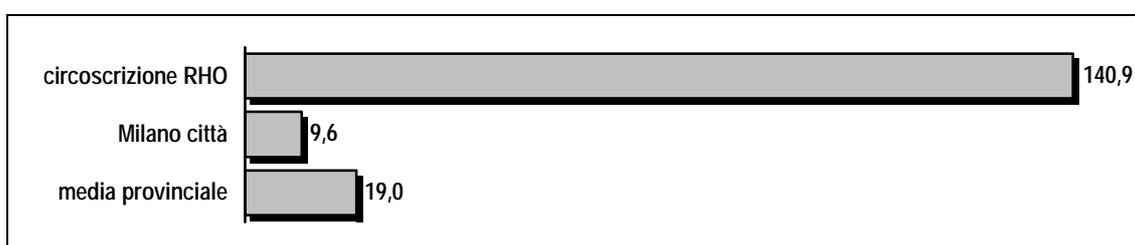
All'interno del macrosettore dell'industria, l'area presenta una spiccata specializzazione nei settori chimico, metallurgico, meccanico (elettromeccanica e macchine utensili) e, in particolare, nel settore metalmeccanico (industria dell'auto).

I dati, relativi all'anno 1998, risentono ancora del forte peso dell'Alfa di Arese e del suo indotto: la sola industria automobilistica risulta infatti assorbire il 6,5% degli addetti totali, contro lo 0,9% della media provinciale. Per lo stesso motivo, la dimensione delle unità locali in questo settore è decisamente al di sopra della media: 140,9 addetti, contro una media provinciale di 19,0 addetti.

**Tav. 14. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA AUTOMOBILISTICA**



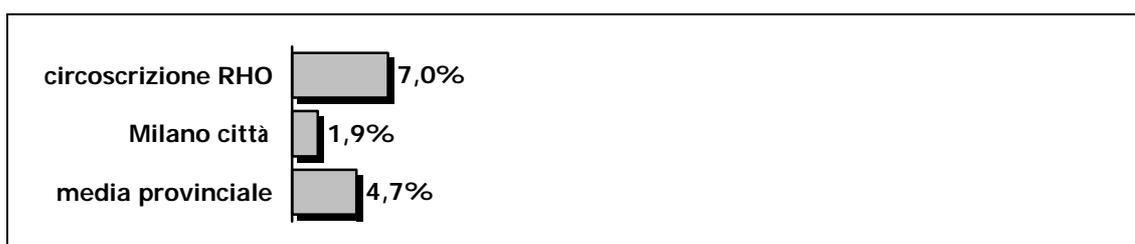
**Tav. 15. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
INDUSTRIA AUTOMOBILISTICA**



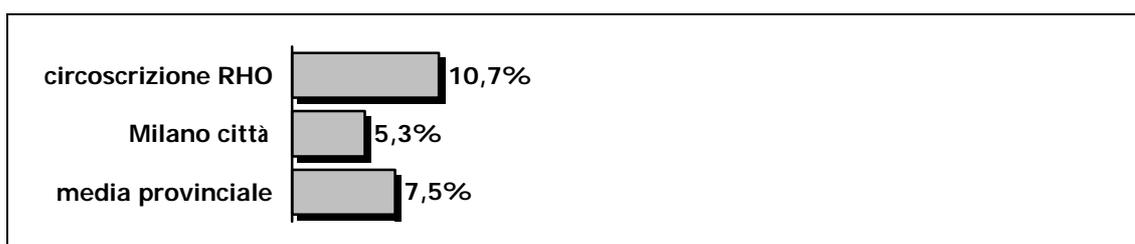
*N.B.: per consentire una corretta visualizzazione di tutti i dati, questo grafico è costruito su una scala diversa dagli altri grafici relativi alla stessa variabile*

Molto significativa è anche la presenza di imprese nei settori della meccanica fine (con il comparto delle macchine utensili che occupa da solo il 7,0% degli addetti, contro il 4,7% della media provinciale), dell'elettromeccanica (10,7% degli addetti contro il 7,5% su scala provinciale) e della metallurgia (6,8% contro 5,5%): in tutti questi comparti la dimensione media delle imprese risulta essere maggiore alla media provinciale.

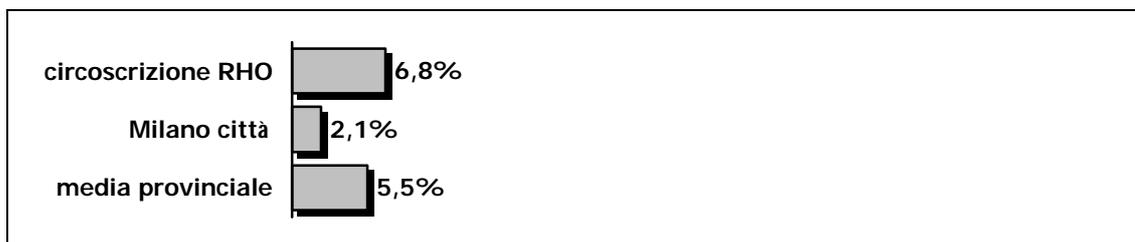
**Tav. 16. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA DELLE MACCHINE UTENSILI**



**Tav. 17. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA ELETTRMECCANICA**

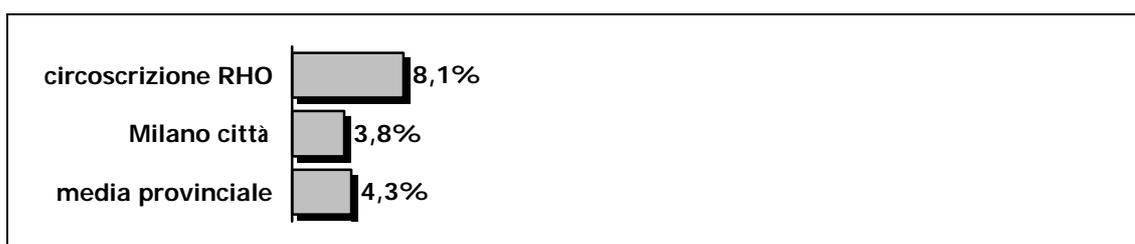


**Tav. 18. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA DEL METALLO E PRODOTTI IN METALLO**

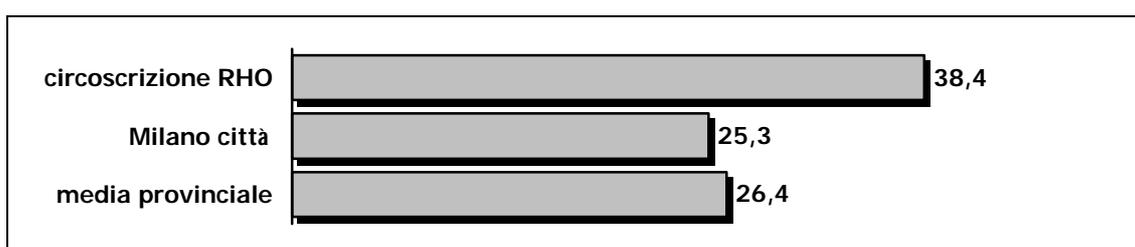


Per quanto riguarda la chimica, nonostante la dismissione di importanti stabilimenti (in particolare quelli dell'area di Rho-Però su cui verrà localizzato il nuovo polo fieristico di Milano), resta forte la specializzazione dell'area: sono infatti occupati nel comparto dei prodotti chimici e delle fibre sintetiche l'8,1% degli addetti (contro il 4,3% su scala provinciale), con una dimensione media delle unità locali anche in questo caso decisamente superiore alla media provinciale (38,4 addetti contro 26,4 sull'intera provincia). A questi si possono aggiungere l'1,9% di occupati nel comparto dell'industria della gomma e delle materie plastiche (contro una media provinciale dell'1,4%).

**Tav. 19. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA CHIMICA (PRODOTTI CHIMICI E FIBRE SINTETICHE)**



**Tav. 20. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
INDUSTRIA CHIMICA (PRODOTTI CHIMICI E FIBRE SINTETICHE)**



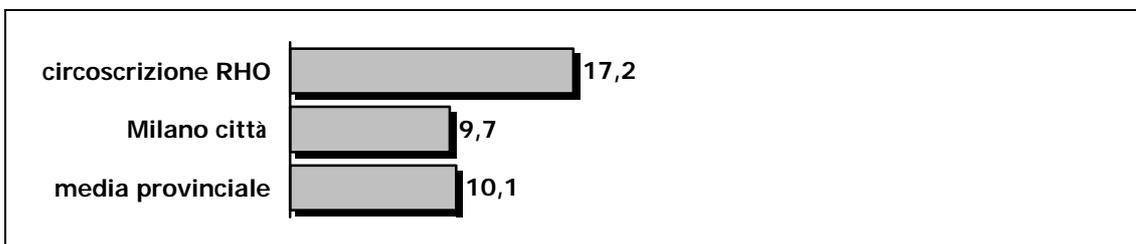
La circoscrizione di Rho risulta invece sottospecializzata nel settore tessile e dell'abbigliamento (1,4% degli addetti contro il 2,8% su scala provinciale); lievemente inferiore alla media provinciale è anche il dato relativo al settore della carta, della stampa e dell'editoria (3,2% degli addetti contro una media provinciale del 3,4%).

Un dato interessante è quello del settore alimentare, non tanto per la percentuale di addetti (che è comunque superiore alla media provinciale: 2,5% contro 1,6%) quanto piuttosto per la dimensione media delle unità locali che è decisamente superiore a quanto si registra in media su scala provinciale (17,2 addetti contro una media provinciale di 10,1).

**Tav. 21. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA ALIMENTARE**



**Tav. 22. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
INDUSTRIA ALIMENTARE**

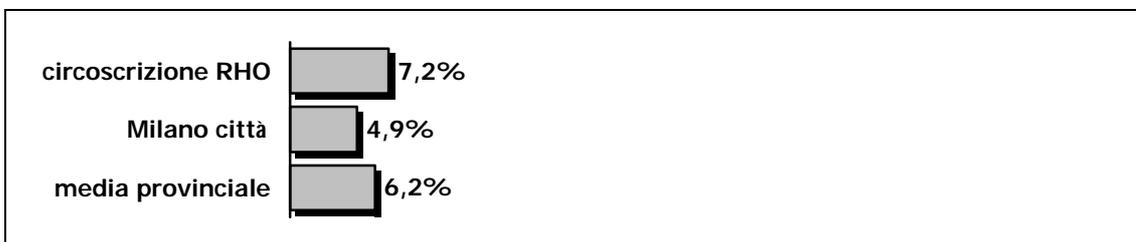


#### 3.4.2. Costruzioni

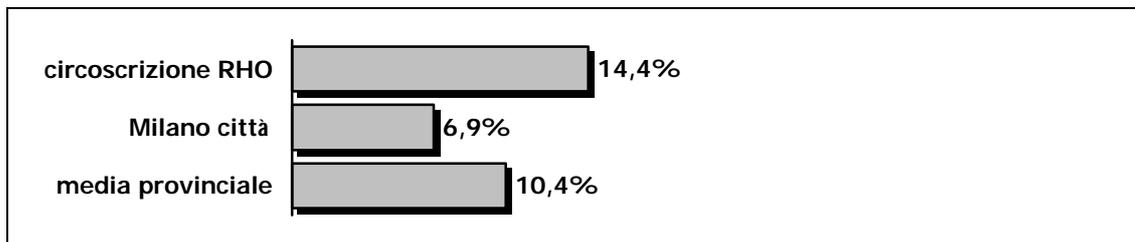
La circoscrizione di Rho registra una discreta specializzazione anche nel settore delle costruzioni: è infatti superiore alla media provinciale sia il dato relativo agli addetti (7,2% contro il 6,2% sull'intera provincia), sia e soprattutto quello relativo al numero di unità locali (rientrano infatti in questo settore il 14,4% delle imprese operanti nella circoscrizione, contro il 10,4% su scala provinciale).

A differenza di quanto osservato per l'industria manifatturiera, la dimensione delle imprese che operano in questo settore è in genere piuttosto piccola; nell'area di Rho la dimensione media delle imprese del settore delle costruzioni è persino inferiore a quella della media provinciale (in media sono solo 2,6 gli addetti per ogni unità locale).

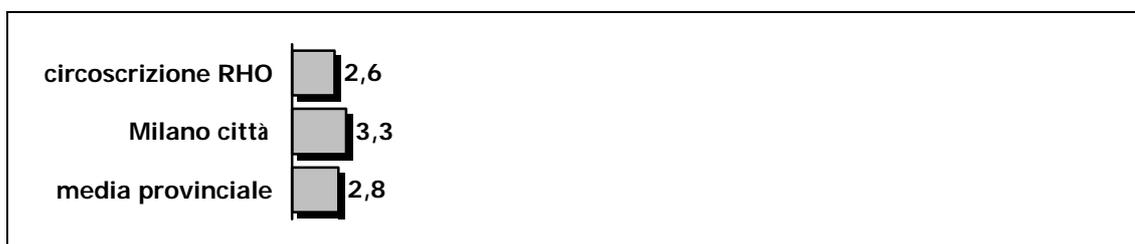
**Tav. 23. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
COSTRUZIONI**



**Tav. 24. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
COSTRUZIONI**



**Tav. 25. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
COSTRUZIONI**

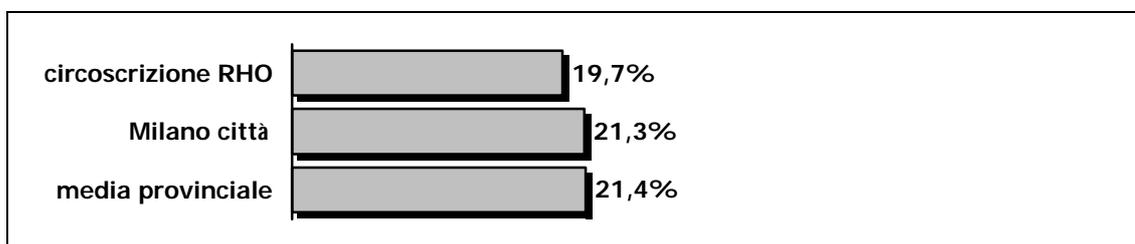


### 3.4.3. Commercio

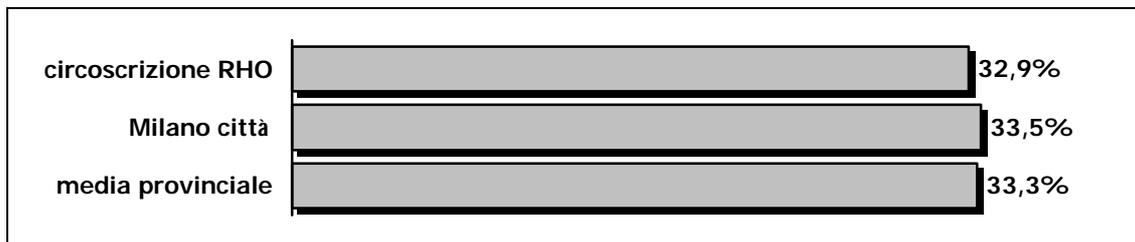
Anche nella circoscrizione di Rho, così come su tutta la provincia di Milano, il settore commerciale è stato sottoposto negli ultimi anni a un forte processo di ristrutturazione soprattutto in relazione allo sviluppo della grande distribuzione e all'apertura di grossi ipermercati e centri commerciali.

Tutti i dati relativi a questo comparto - quantità di addetti, quantità di unità locali, dimensione media delle unità locali - risultano essere abbastanza in linea con le medie provinciali: lievemente al di sotto della media la quota di addetti e di imprese, ma con una dimensione media delle unità locali lievemente più grande.

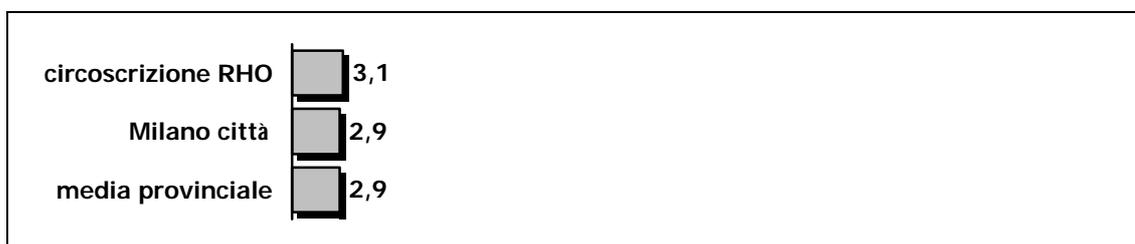
**Tav. 26. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
COMMERCIO**



**Tav. 27. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
COMMERCIO**



**Tav. 28. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
COMMERCIO**



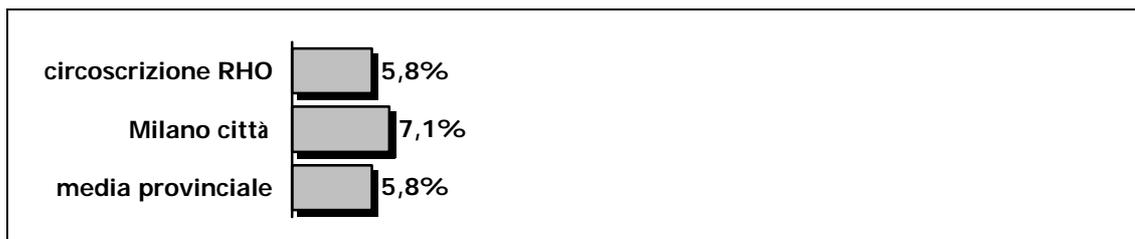
#### 3.4.4. Servizi

Nonostante si registri anche qui un generale processo di terziarizzazione, nella circoscrizione di Rho il peso del macrosettore dei servizi resta inferiore non solo alla media provinciale (il cui dato risulta fortemente influenzato dall'elevata terziarizzazione della città di Milano) ma anche alla media ottenuta escludendo dal calcolo il comune capoluogo.

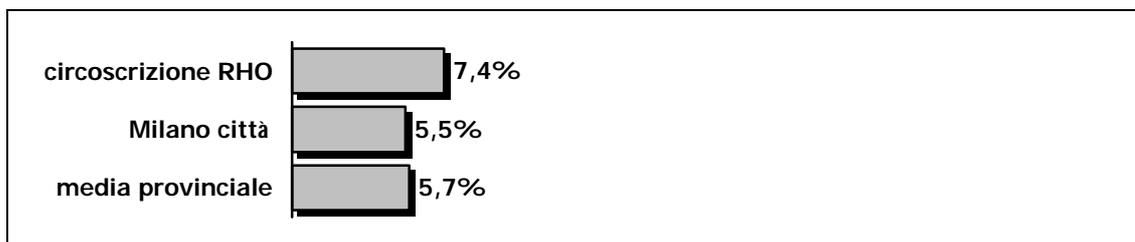
La terziarizzazione dell'area di Rho presenta alcune caratteristiche peculiari: si registra infatti una generale sottospecializzazione nei comparti dei servizi ad alto valore aggiunto (intermediazione monetaria e finanziaria: 2,1% di occupati contro il 6,2% su scala provinciale; attività immobiliari, noleggio e informatica: 8,5% contro 14,1%) ma anche nel settore alberghiero e della ristorazione (rientrano infatti in questo settore il 2,3% degli addetti contro il 4,0% nell'intera provincia e il 3,9% delle unità locali contro una media provinciale del 4,7%).

È invece abbastanza in linea con la media provinciale il peso del settore dei trasporti e delle comunicazioni, pur se registra una quantità di addetti inferiore alla media provinciale a fronte di una quantità di imprese decisamente superiore; si tratta infatti di imprese mediamente più piccole della media provinciale.

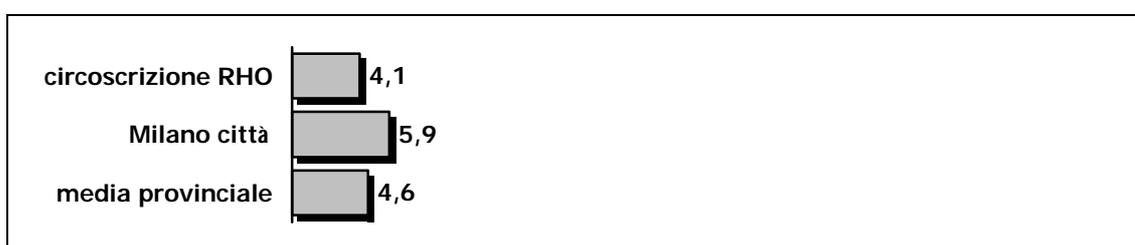
**Tav. 29. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO, COMUNICAZIONI**



**Tav. 30. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO, COMUNICAZIONI**



**Tav. 31. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO, COMUNICAZIONI**



Alcune delle caratteristiche del settore dei servizi nella circoscrizione di Rho sono probabilmente destinate a mutare nel prossimo futuro in ragione di alcuni processi in corso di ristrutturazione del sistema produttivo e di riutilizzo del territorio: la prossima apertura del polo fieristico di Rho-Però, la probabile destinazione d'uso delle aree dell'Alfa di Arese per attività di logistica, lo sviluppo dell'indotto legato all'aeroporto di Malpensa. Questi processi sembrano destinati ad aumentare nel breve periodo il peso sia del settore dei trasporti e delle comunicazioni, incrementando l'offerta di posti di lavoro anche a bassa qualifica (magazzinieri, autotrasportatori), sia (anche se probabilmente in misura minore) di quello alberghiero.

### **3.5 Altri dati sul contesto sociale**

Per integrare l'analisi del mercato del lavoro locale con una veloce e sommaria ricostruzione del quadro sociale dell'area in cui è collocata la casa di reclusione di Bollate, vengono presentati di seguito alcuni dati sulle risorse che il territorio offre sia dal punto di vista scolastico e formativo e sulle agenzie che operano nel campo dell'orientamento e dell'inserimento lavorativo, compreso le realtà della cooperazione sociale.

#### *3.5.1. Scuola e formazione professionale*

Sul territorio della circoscrizione di Rho esistono 30 istituti scolastici statali di base - scuole elementari e medie, anche in forma di 'direzione didattica'<sup>3</sup> o di 'istituto comprensivo'<sup>4</sup> - a fronte di 10 istituti scolastici superiori, sempre considerando solo le scuole statali.

L'offerta scolastica di livello superiore è quindi quantitativamente piuttosto limitata, come d'altronde avviene in quasi tutti i comuni della provincia milanese, escluso ovviamente il capoluogo su cui gravitano anche molti giovani studenti che risiedono nell'area analizzata. Si tratta comunque di un'offerta scolastica sufficientemente varia, con alcuni licei (tre scientifici,

<sup>3</sup> Scuole elementari o accorpamenti di scuola elementare e scuola dell'infanzia.

<sup>4</sup> Accorpamenti di scuola media e scuola elementare o di scuola media, scuola elementare e scuola dell'infanzia.

un classico e un artistico), un istituto magistrale, vari istituti tecnici (due ad indirizzo commerciale più un commerciale per geometri e un tecnico industriale) e un paio di istituti professionali (per l'industria e l'artigianato e per i servizi commerciali e turistici)<sup>5</sup>.

**Tav. 32. Scuole statali superiori esistenti sul territorio**

TIPO	DENOMINAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO
LSS	G. Falcone e P. Borsellino	ARESE	Via Giacomo Matteotti, 31
ITC	Erasmus da Rotterdam	BOLLATE	Via Claudio Varalli, 24
ITC	Primo Levi	BOLLATE	Via Claudio Varalli, 20
LSS + LAS	Bertrand Russel	GARBAGNATE MILANESE	Via San Carlo, 19
IPIA	Giancarlo Puecher	RHO	Via Bersaglio, 56
IPSSCT	Adriano Olivetti	RHO	Via dei Martiri, 20
ITCG	Enrico Mattei	RHO	Via Padre Luigi Vaiani, 18
ITIS	Stanislao Cannizzaro	RHO	Via Raffaello Sanzio, 2
LCS + IMS	Clemente Reborà	RHO	Via Nazario Sauro, 13
LSS	Ettore Majorana	RHO	Via Achille Ratti, 88

Fonte: Ministero dell'Istruzione, Ufficio Scolastico della Lombardia (<http://www.milano.istruzione.lombardia.it>)

Legenda: IMS = Istituto Magistrale

IPIA = Istituto Professionale Industria e Artigianato

IPSSCT = Istituto Professionale per i Servizi Commerciali e Turistici

ITC = Istituto Tecnico Commerciale

ITCG = Istituto Tecnico Commerciale per Geometri

ITIS = Istituto Tecnico Industriale

LAS = Liceo Artistico

LCS = Liceo Classico

LSS = Liceo Scientifico

Al quadro degli istituti scolastici sopra elencati possono essere aggiunti i due centri di formazione professionale esistenti sul territorio - il "Cnos/Fap" di Arese e il "Consorzio Nord Milano per la formazione professionale" di Garbagnate Milanese, con sedi staccate anche a Bollate e Novate Milanese - e la sede staccata di Rho della "Fondazione Clerici".

**Tav. 33. Centri di formazione professionale operanti sul territorio**

DENOMINAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO
Cnos/Fap	ARESE	Via Don F. Della Torre, 2
Consorzio Garbagnate	GARBAGNATE MILANESE	Via B. Croce, 9
Consorzio Garbagnate - sede staccata c/o I.T.C. "Primo Levi"	BOLLATE	Via Varalli, 20
Consorzio Garbagnate - sede staccata c/o S.M.S. "O. Vergani"	NOVATE MILANESE	Via dello Sport, 18
Fondazione Clerici - sede staccata	RHO	Via S. Martino, 6

Fonte: Provincia di Milano, Settore Formazione professionale (<http://www.provincia.milano.it/formazione>)

### 3.5.2. Servizi di orientamento, mediazione nell'inserimento lavorativo e collocamento

Come è noto, la rete territoriale dei servizi che operano nel campo dell'attuazione delle politiche attive per il lavoro, compresi i servizi di orientamento e di collocamento, sta attraversando una fase di profonda ristrutturazione, che ha portato all'istituzione dei Centri per l'impiego<sup>6</sup> e all'attivazione di reti di agenzie di orientamento e di supporto alle politiche per il lavoro, in particolare la rete dei Centri di orientamento convenzionati con la Provincia di Milano (ex Informagiovani), che offrono servizi di orientamento formativo e lavorativo per i giovani, e la rete dei Centri Lavoro, che offrono servizi di orientamento, consulenza, informazione, *matching*

<sup>5</sup> Il numero di istituti superiori delle varie tipologie elencati eccede il totale di 10 istituti superiori: questo è dovuto al fatto che sempre più spesso in un'unica scuola sono presenti sezioni di indirizzi scolastici diversi.

<sup>6</sup> I Centri per l'impiego (ex uffici di collocamento ministeriali) sono uffici circoscrizionali dell'ente provinciale delegati a gestire l'iscrizione alle liste di disoccupazione e a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche per conto della pubblica amministrazione; offrono servizi di accoglienza, informazione, pre-selezione e accesso ai tirocini formativi.

domanda/offerta, ecc.<sup>7</sup>; a questi si affiancano ovviamente i centri di formazione professionale che hanno riorientato parte della propria offerta formativa in attività di servizio e di orientamento al lavoro.

Il Centro per l'impiego della circoscrizione qui analizzata ha sede a Rho, in via Buon Gesù 21. Sul territorio, oltre ai centri di formazione professionale già citati nel paragrafo precedente, attualmente operano anche 8 Centri di orientamento convenzionati per i giovani, il Centro Lavoro Nord Ovest Milano e una serie di sportelli - in molti casi emanazione diretta del Centro Lavoro, in altri casi promossi o gestiti direttamente dai comuni - diffusi capillarmente su tutto il territorio della circoscrizione (con l'unica eccezione di Pogliano Milanese, unico comune a non avere ancora neanche un centro o uno sportello).

**Tav. 34. Centri di orientamento per i giovani convenzionati con la Provincia di Milano**

DENOMINAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO
Centro Informagiovani	ARESE	Viale Resegone 15/ter
ITCS "Primo Levi"	BOLLATE	Via Varalli, 20
Centro Informagiovani	CORNAREDO	Via Brera 23
Sportello Lavoro	GARBAGNATE MILANESE	Via Canova 49
Centro Informagiovani	LAINATE	L.go delle Scuderie 5
Centro Informagiovani	NOVATE MILANESE	Via V. Veneto 18
Centro Informagiovani	PERO	Via Greppi 12 c/o centro polifunzionale
Centro Informagiovani	SETTIMO MILANESE	Via Grandi 4

Fonte: Provincia di Milano, Settore Politiche del Lavoro (<http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima>)

---

<sup>7</sup> In qualche caso c'è addirittura una coincidenza tra Centri di orientamento e Centri Lavoro.

**Tav. 35. Centri Lavoro: sedi e sportelli sul territorio**

<b>CENTRI LAVORO</b>	<b>COMUNE</b>	<b>INDIRIZZO</b>	<b>ENTE TITOLARE</b>	<b>ENTE GESTORE</b>
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI ARESE	ARESE	Via Resegone 15	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	BOLLATE	Piazza Martiri della Libertà 1	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI BOLLATE	BOLLATE	Piazza Martiri della Libertà 1	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI CESATE	CESATE	Via Piave c/o biblioteca	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI CORNAREDO	CORNAREDO	P.zza Libertà 24	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE	GARBAGNATE MILANESE	Via Canova 49	COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI LAINATE	LAINATE	Piazza Borroni 18	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI NOVATE MILANESE	NOVATE MILANESE	Via V. Veneto 18	COMUNE DI NOVATE MILANESE	COMUNE DI NOVATE MILANESE
SPORTELLO CENTRO LAVORO / INFORMAGIOVANI DEL COMUNE DI NOVATE MILANESE	NOVATE MILANESE	Via Veneto 18	COMUNE DI NOVATE MILANESE	COMUNE DI NOVATE MILANESE
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI PERO	PERO	P.zza Marconi 2	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI PREGNANA	PREGNANA MILANESE	P.zza della Libertà c/o Comune	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI RHO	RHO	Via Meda 20 (c/o Auditorium)	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI SENAGO	SENAGO	Via Monte Grappa 4	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI SETTIMO MILANESE	SETTIMO MILANESE	Piazza Tre Martiri 5	COMUNE DI SETTIMO MILANESE	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI VANZAGO	VANZAGO	Via Valle Ticino 41 c/o Biblioteca	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO	CENTRO LAVORO NORD OVEST MILANO

Fonte: Provincia di Milano, Settore Politiche del Lavoro ([http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche\\_dati/centri\\_lavoro.htm](http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche_dati/centri_lavoro.htm))

La progressiva apertura ai privati dei servizi di mediazione nell'inserimento lavorativo e di collocamento oltre alla diffusione di rapporti di lavoro di tipo non tradizionale ha portato alla nascita di strutture di collocamento private che, dopo una prima fase di sviluppo concentrato soprattutto su Milano città, cominciano a diffondersi 'a macchia di leopardo' su tutto il territorio provinciale. Nella circoscrizione di Rho si contano così 19 sedi di agenzie di lavoro interinale riconosciute ai sensi di legge, concentrate soprattutto nei comuni di Rho (10), Bollate (4) e Settimo Milanese (2).

**Tav. 36. Agenzie di lavoro interinale operanti sul territorio**

DENOMINAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO
ADECCO s.p.a.	BOLLATE	P.zza Resistenza 25
ADECCO s.p.a.	BOLLATE	Piazza della Chiesa, 22
MANPOWER s.p.a.	BOLLATE	Via Repubblica 30
OBIETTIVO LAVORO	BOLLATE	P.zza Martiri Della Liberta' 8
ADECCO s.p.a.	CORNAREDO	Via Milano 100
ADECCO s.p.a.	GARBAGNATE MILANESE	Via Milano 36/38
ADECCO s.p.a.	PERO	Via Sempione 41 A/B
ADECCO s.p.a.	RHO	Via San Carlo 11/C
CREYF'S INTERIM	RHO	Via Dante 13/B
CRONOS s.p.a.	RHO	Via Madonna 97
E-WORK	RHO	Via Asilo 15
ITALIA LAVORA s.r.l.	RHO	Via Torino 2
MANPOWER s.p.a.	RHO	Via Cadorna 27
METIS spa	RHO	Via Milano 1
RANDSTAD ITALIA s.p.a.	RHO	Via Madonna 98/I
VEDIOR LAVORO TEMPORANEO s.p.a.	RHO	Via Madonna 89
WORKNET	RHO	Via Serra 5
ADECCO s.p.a.	SETTIMO MILANESE	Via Gramsci 13/1
MANPOWER s.p.a.	SETTIMO MILANESE	Piazza degli Eroi 7

Fonte: Provincia di Milano, Settore Politiche del Lavoro ([http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche\\_dati/agenzie.htm](http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche_dati/agenzie.htm))

### 3.5.3. Cooperative sociali

Tra gli attori che operano per l'inserimento lavorativo delle fasce deboli della popolazione è importante considerare il ruolo svolto dalle cooperative sociali anche perché, come emergerà anche nella seconda parte del Rapporto, rappresentano a tutt'oggi la strada maggiormente praticata per l'inserimento lavorativo di persone provenienti da un'esperienza di detenzione.

Delle 11 cooperative sociali di tipo B (cioè quelle che praticano direttamente l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate<sup>8</sup>) censite sul territorio della circoscrizione di Rho, risulta che solo due - la "Cooperativa Il Papiro" di Novate Milanese e la "Cooperativa Poliart" di Settimo Milanese, che rientra nel "Consorzio Nova Spes" - intervengono direttamente anche nello specifico carcerario.

<sup>8</sup> La Legge n. 381 dell'8 novembre 1991 che disciplina le cooperative sociali introduce la distinzione tra cooperative sociali di tipo A, che erogano direttamente servizi socio-sanitari ed educativi, e cooperative sociali di tipo B, che svolgono attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - comunque finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La stessa legge definisce come 'persone svantaggiate' gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare e i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

**Tav. 37. Cooperative sociali censite sul territorio**

DENOMINAZIONE	COMUNE	RECAPITO	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ	AMBITO DI INTERVENTO
Cooperativa Il melograno	BOLLATE	via R. Sanzio 42/44	legatoria e assemblaggi	handicap
Cooperativa Il portico	RHO	corso Garibaldi 33	pulizia ambienti, manutenzione del verde, manutenzione stabili, assistenza trasporto disabili, manutenzione stabili	disagio psichico
Cooperativa Nazaret lavoro	ARESE	piazza SS. Pietro e Paolo 5	assemblaggio	handicap, disagio psichico
Cooperativa Il Corniolo	CORNAREDO	via Garibaldi 3	confezionamenti vari	
Cooperativa Il grillo parlante	GARBAGNATE MILANESE	via Manzoni 54	assemblaggi elettrici, assemblaggi meccanici, confezionamenti vari	handicap
Cooperativa Lavoro e solidarietà	LAINATE	via Como 9/a	assemblaggi elettrici, assemblaggi meccanici, confezionamenti vari	handicap
Cooperativa Il Papiro	NOVATE MILANESE	via Baranzate 72/74	grafica, tipografia e stampa	carcere, handicap, disagio psichico
Cooperativa Granello di polvere	NOVATE MILANESE	via Monte Grappa 37	pulizia ambienti, manutenzione del verde	alcoldipendenza, handicap
Cooperativa G.P. II	PREGNANA MILANESE	via Europa 31	assemblaggi elettrici, assemblaggi meccanici	handicap
Cooperativa La tenda amatese	SENAGO	via Togliatti 25	assemblaggi elettrici, assemblaggi meccanici, cartotecnica, imballaggio, confezionamenti vari	emarginazione in genere
Cooperativa Poliart (partecipa al Consorzio Nova Spes)	SETTIMO MILANESE	via Einstein 20	assemblaggi meccanici con macchine e manuali, saldatura a stagno, confezionamento con macchina per blister, progettazione grafica, fotocomposizione, inserimento e composizione di testi, preparazione di libri, riviste, materiale pubblicitario e cataloghi, creazione di marchi, mailing, lettura ottica e archiviazione su CD, data-entry ricette mediche	carcere, tossicodipendenza

*N.B.: L'elenco è tratto da una mappatura realizzata per conto dell'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro nell'anno 2000; data la velocità con cui questo settore si evolve, con la chiusura di cooperative esistenti e la creazione di nuove, l'elenco va considerato come parziale e soggetto a variazioni.*

## 4. Opera: le aree circoscrizionali di Rozzano e di San Donato Milanese

### 4.1 Il quadro sociale: alcuni indicatori socio-demografici

Come già accennato all'inizio, l'analisi del mercato del lavoro locale nel territorio circostante la casa di reclusione di Opera viene svolta su un'area che comprende le due circoscrizioni di Rozzano e San Donato Milanese; Opera è infatti un comune di confine non solo perché è uno dei territori di contatto tra le due circoscrizioni, ma anche e soprattutto perché in questa zona la delimitazione delle aree circoscrizionali non rende giustizia a una serie di legami forti (rete viaria, bacini di utenza dei servizi pubblici, ecc.) tra i comuni della fascia periurbana di questa fetta della provincia milanese. La forza di questi legami è visibile nel fatto che diversi comuni dell'hinterland sud di Milano, non solo appartenenti alle due circoscrizioni qui considerate<sup>9</sup>, hanno dato vita a un percorso comune di avvio di politiche di sviluppo locale su scala sovracomunale che trova forma nel "Tavolo di coordinamento dei Sindaci del Sud Milano" e in una costituenda Associazione di Comuni destinata, tra l'altro, a gestire progetti territoriali di sviluppo nel campo del *welfare* e della coesione sociale<sup>10</sup>.

Le due circoscrizioni analizzate, che comprendono la fascia sud e sud-est della provincia milanese, sono entrambe aree con una vocazione tradizionalmente agricola e con un panorama rurale che è resistito, più a lungo e più diffusamente di altre aree della provincia, ai processi di sviluppo metropolitano dei comuni che circondano Milano. Infatti questi territori sono stati segnati meno profondamente dai processi di urbanizzazione e di creazione di infrastrutture legati all'industrializzazione (come abbiamo visto avvenire nelle aree a nord del capoluogo), con un panorama che è rimasto a lungo prevalentemente agricolo e con nuclei insediativi che, pur espandendosi, conservavano la loro fisionomia puntuale e concentrata, senza trasformarsi come è avvenuto altrove in un *continuum* urbanizzato (cfr. "Scenario Sud Milano", § 1: "Ambiente, paesaggio e qualità insediativa"). Tuttavia anche qui nel dopoguerra e fino agli anni '70 la trasformazione del territorio ha lasciato ferite profonde, visibili soprattutto nelle grandi infrastrutture viarie che tagliano l'area - Autostrade e Tangenziali, oltre alla storica via Emilia - separando i comuni e in qualche caso anche i quartieri (si veda, come caso esemplare, la struttura urbanistica del comune di Pieve Emanuele). Inoltre, in tempi anche più recenti (si tratta infatti di un processo ancora in corso), il progressivo trasferimento di abitanti dalla città di Milano ai comuni dell'hinterland ha portato alla creazione di enormi conurbazioni che interessano la fascia più strettamente periurbana e alcune direttrici 'forti' (es. San Donato/San Giuliano/Melegnano), con la creazione di ampie zone residenziali e/o commerciali spesso senza soluzione di continuità.

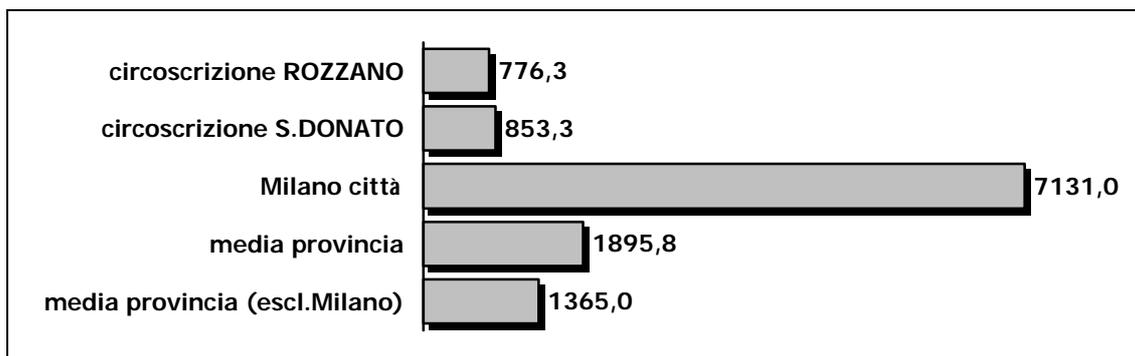
La tradizione prevalentemente agricola di questi territori spiega come mai, sia nella circoscrizione di Rozzano che in quella di San Donato, la densità della popolazione residente è decisamente più bassa della media provinciale, anche se si esclude dal calcolo il comune di Milano. Tuttavia la costruzione di ampie zone residenziali, citata in precedenza, crea punte di densità abitativa molto elevate (in particolare nei comuni di Melegnano, Rozzano e San Donato).

---

<sup>9</sup> Si tratta dei comuni di Basiglio, Lacchiarella, Locate Triulzi, Noviglio, Opera, Pieve Emanuele, Rozzano, Zibido San Giacomo (circoscrizione di Rozzano), Melegnano, San Donato Milanese, San Giuliano Milanese (circoscrizione di San Donato), Cesano Boscone, Corsico (circoscrizione di Corsico), Gaggiano (circoscrizione di Abbiategrasso).

<sup>10</sup> Come, ad esempio, le azioni che rientrano nel progetto Equal "Agenzia di cittadinanza".

**Tav. 38. Densità della popolazione residente: n° abitanti/Kmq  
(anno 1999)**

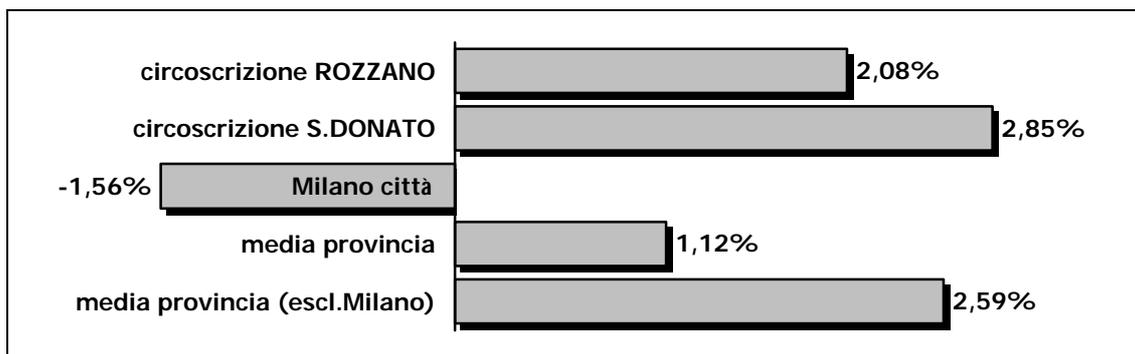


**Tav. 39. Densità della popolazione residente dei singoli comuni  
(anno 1998)**

Comune	Circoscrizione	Superficie (Kmq)	Residenti	Densità (residenti/Kmq)
Basiglio	Rozzano	8,49	8.210	967,0
Binasco	Rozzano	3,89	6.853	1.761,7
Carpiano	San Donato	17,22	2.393	139,0
Casarile	Rozzano	7,31	3.295	450,8
Cerro al Lambro	San Donato	10,15	4.358	429,4
Colturano	San Donato	4,25	1.670	392,9
Dresano	San Donato	3,50	2.235	638,6
Lacchiarella	Rozzano	24,15	7.381	305,6
Locate Triulzi	Rozzano	12,34	8.285	671,4
Mediglia	San Donato	21,86	9.090	415,8
Melegnano	San Donato	4,93	16.039	3.253,3
Noviglio	Rozzano	15,58	2.805	180,0
Opera	Rozzano	7,59	13.500	1.778,7
Pantigliate	San Donato	5,73	5.061	883,2
Paullo	San Donato	8,90	10.223	1.148,7
Peschiera Borromeo	San Donato	23,49	19.999	851,4
Pieve Emanuele	Rozzano	13,08	16.528	1.263,6
Rozzano	Rozzano	12,23	36.926	3.019,3
San Colombano al Lambro	San Donato	16,39	7.192	438,8
San Donato Milanese	San Donato	12,85	32.760	2.549,4
San Giuliano Milanese	San Donato	30,71	32.326	1.052,6
San Zenone al Lambro	San Donato	7,28	3.152	433,0
Tribiano	San Donato	6,98	2.005	287,2
Vernate	Rozzano	14,64	2.140	146,2
Vizzolo Predabissi	San Donato	5,66	4.060	717,3
Zibido San Giacomo	Rozzano	24,57	5.288	215,2

Il trasferimento di abitanti dalla città di Milano e la creazione di enormi insediamenti residenziali è visibile anche nella seconda metà degli anni '90 con la decisa crescita della popolazione; un *trend* che, considerando insieme le due circoscrizioni, rispecchia all'incirca quello che avviene nel complesso della provincia di Milano capoluogo escluso. La crescita della popolazione ha riguardato soprattutto l'area circoscrizionale di San Donato.

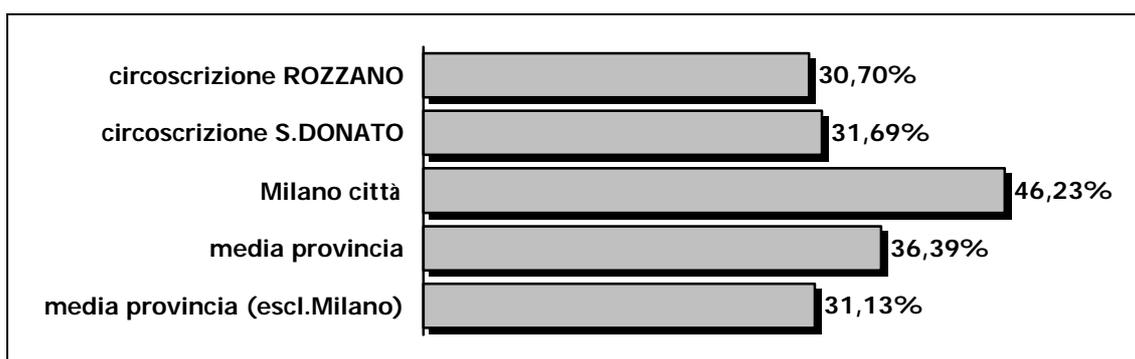
**Tav. 40. Dinamica della popolazione residente  
(anni 1994/1999)**



#### 4.2 I livelli occupazionali

Il livello di occupazione<sup>11</sup> di entrambe le aree considerate è decisamente più basso rispetto alla media provinciale ma risulta essere sostanzialmente in linea con quanto avviene nel complesso dei comuni della provincia escluso Milano; relativamente a questa variabile le due circoscrizioni presentano una situazione sostanzialmente analoga.

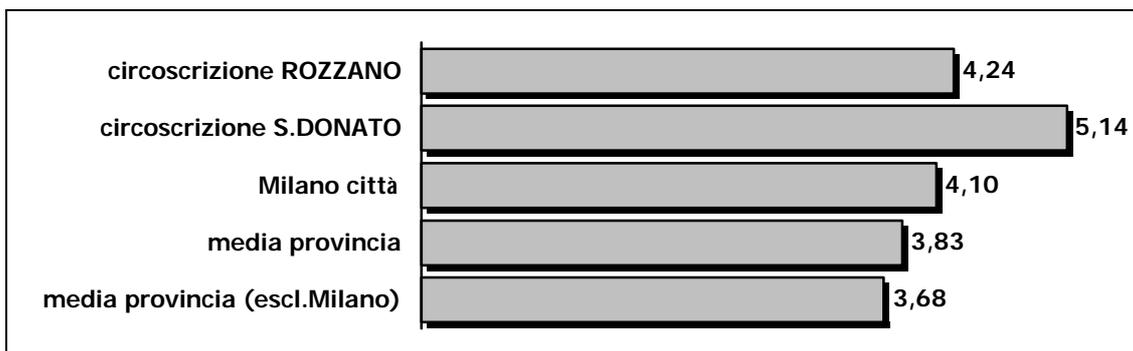
**Tav. 41. Livello di occupazione totale: rapporto addetti/residenti  
(anno 1998)**



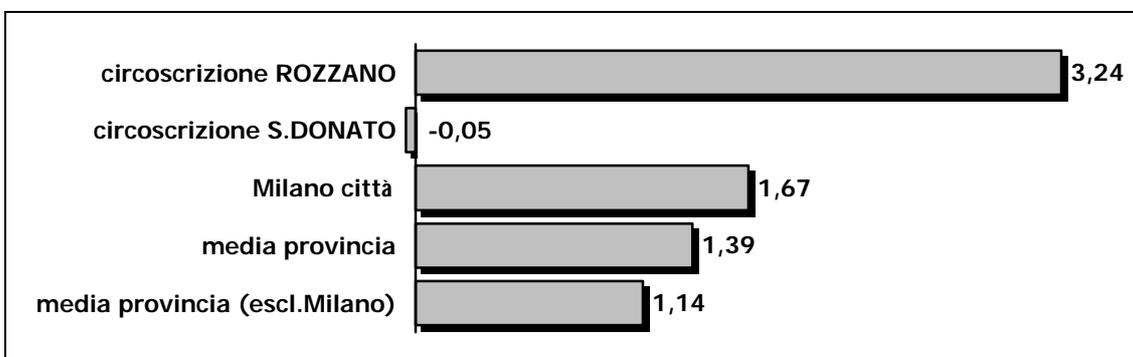
Anche in questo caso, come già registrato per la circoscrizione di Rho, dai dati più recenti (1997-2000) emerge la riduzione delle iscrizioni al collocamento, più o meno in linea con la media provinciale, su entrambe le circoscrizioni (anche se nell'ultimo anno censito - 1999-2000 - nella sola circoscrizione di San Donato si è registrato un lieve rialzo del numero degli iscritti al collocamento). Diverso è il discorso relativo al rapporto tra avviamenti e cessazioni di rapporti di lavoro: nella circoscrizione di Rozzano il saldo avviamenti/cessazioni negli ultimi tre anni è cresciuto molto più di quanto non sia avvenuto nell'intera provincia, con un dato conclusivo decisamente superiore a quello della media provinciale; nella circoscrizione di San Donato invece il *trend* di crescita è assolutamente in linea con quello provinciale, ma con un saldo che resta inferiore a quello del complesso della provincia (cfr. Oml 2000, p.157-166). In entrambe le aree, soprattutto in quella di San Donato, il livello di disoccupazione resta molto più alto rispetto al resto della provincia con un rapporto tra iscritti al collocamento rispetto ai residenti decisamente superiore alla media provinciale.

<sup>11</sup> Cfr. § 2.2, nota 1.

**Tav. 42. Livelli di disoccupazione: rapporto iscritti al collocamento/residenti (anno 2000)**



**Tav. 43. Saldo occupazionale: rapporto (avviamenti-cessazioni)/residenti (anno 2000)**

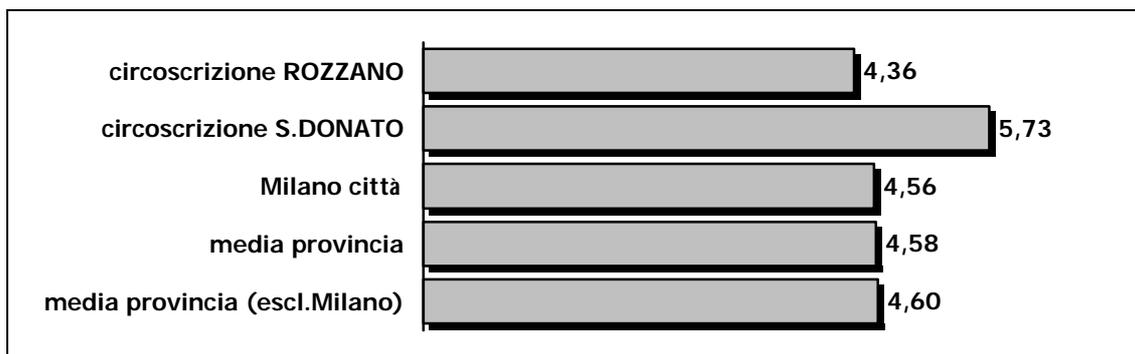


### 4.3 Le caratteristiche del sistema produttivo locale

Come abbiamo già avuto modo di accennare, le caratteristiche dei sistemi produttivi locali presenti nelle due aree circoscrizionali considerate non sono omogenee; il territorio considerato presenta infatti una spiccata varietà sotto il profilo socio-economico. Come in tutta la provincia, esiste un diffuso tessuto imprenditoriale di piccole e medie imprese che operano soprattutto nel settore manifatturiero; a queste si affianca però la permanenza di grandi 'colossi' imprenditoriali (*in primis*, l'Eni nel comune di San Donato), con un'ampia presenza di funzioni impiegatizie e dirigenziali legate alla produzione industriale. Per quanto riguarda il processo di terziarizzazione, qui si è tradotto soprattutto nello sviluppo delle attività commerciali, in particolare della grande distribuzione. Ma il dato forse più caratteristico di queste aree è la sopravvivenza di vasti territori ancora legati alla tradizionale vocazione agricola; una sopravvivenza resa possibile da una forte modernizzazione del settore che ha lasciato ampie spazi destinati a colture o ad allevamento da parte di aziende agricole sempre più grandi e funzionali.

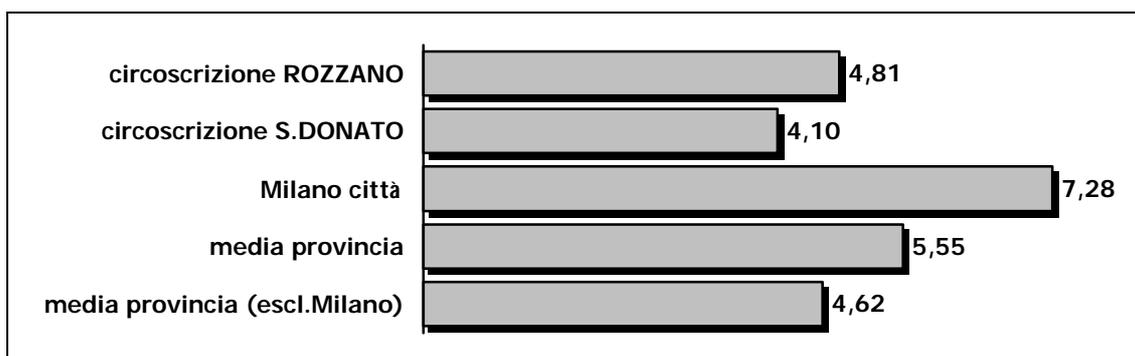
Tralasciando il comparto dell'agricoltura, che i dati Aspo qui utilizzati non prendono in considerazione e che verrà analizzato separatamente, notiamo che l'eterogeneità delle caratteristiche socio-economiche di questo territorio è visibile nel dato relativo alla dimensione media delle unità locali, che risulta molto differente nelle due circoscrizioni. Per quanto riguarda l'area di Rozzano, abbiamo un dato che è lievemente inferiore a quello della media provinciale, mentre nell'area di San Donato registriamo un dato nettamente superiore alla media, addirittura nettamente superiore anche a quello già visto per la circoscrizione di Rho. Anche in questo caso il dato complessivo risente della localizzazione di alcune grandi imprese, e in particolare delle imprese del gruppo Eni nel comune di San Donato e ad alcune grandi aziende localizzate nei comuni di Peschiera e San Giuliano.

**Tav. 44. Dimensione media delle unità locali  
(anno 1998)**



Anche in questo caso, così come è stato evidenziato in precedenza per la circoscrizione di Rho, il tasso di natalità delle imprese è inferiore alla media provinciale ma non si discosta molto dalla media se si esclude dal calcolo la città di Milano; c'è comunque una discreta differenza tra le due aree considerate, con San Donato che registra un tasso di natalità imprenditoriale inferiore.

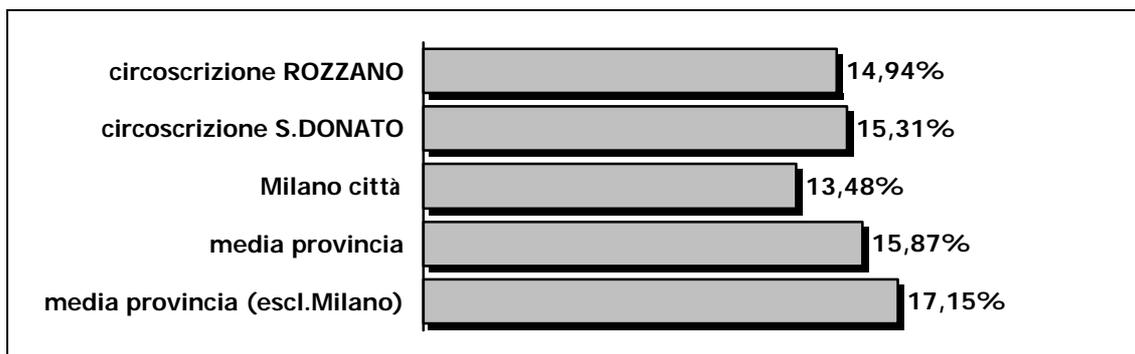
**Tav. 45. Tasso di natalità delle imprese  
(anni 1999/2000)**



#### 4.4 La specializzazione settoriale

Anche nelle due circoscrizioni qui analizzate, come già visto per la circoscrizione di Rho e più o meno in linea con quanto succede in quasi tutte le altre aree circoscrizionali della provincia milanese capoluogo escluso, l'industria manifatturiera si conferma il settore che occupa la quota maggiore di addetti: il 34,7% degli addetti nella circoscrizione di San Donato e il 42,3% nella circoscrizione di Rozzano (cfr. § 3.4.2). Tuttavia, tenuto conto dei livelli di disoccupazione più elevati che si registrano in quest'area, il dato complessivo sul rapporto tra addetti all'industria e popolazione residente restituisce il quadro di un livello di occupazione industriale inferiore alla media provinciale (soprattutto se si esclude dal calcolo il territorio della città di Milano).

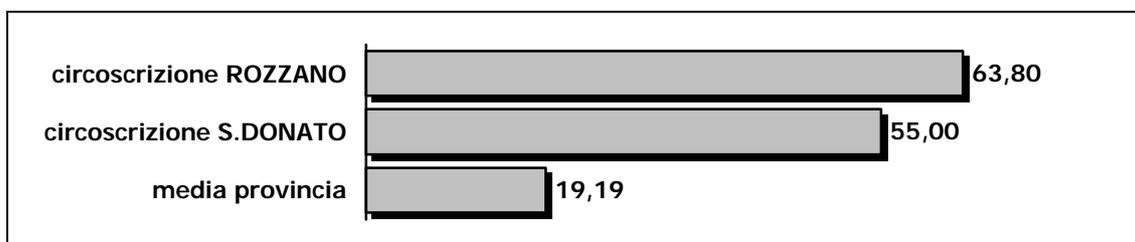
**Tav. 46. Livello di occupazione industriale: rapporto addetti all'industria/residenti (anno 1998)**



#### 4.4.1. Agricoltura

Come accennato in precedenza, il comparto dell'agricoltura è un settore tutt'altro che residuale nel sistema socio-economico delle aree analizzate. Il 7,6% di tutte le aziende agricole operanti nei territori della provincia di Milano, ma soprattutto il 23,6% delle aree complessivamente destinate ad uso agricolo su tutta la provincia si trovano infatti in queste due circoscrizioni: percentuali che dimostrano il peso che tuttora rivestono le attività agricole in questi territori, ma anche un indicatore indiretto della presenza prevalente di aziende di grandi dimensioni. Infatti la superficie media delle aziende agricole di questa circoscrizione è all'incirca tre volte più grande del dato medio registrato su tutta la provincia: grandi aziende capaci di modernizzarsi, svilupparsi dal punto di vista tecnologico e adeguarsi a una logica di economie di scala, e in questo modo sopravvivere a quella che è stata una fase di profonda crisi del settore agricolo (cfr. "Scenario Sud Milano", § 2.3: "Un'agricoltura moderna e competitiva").

**Tav. 47. Superficie media delle aziende agricole (2000)**

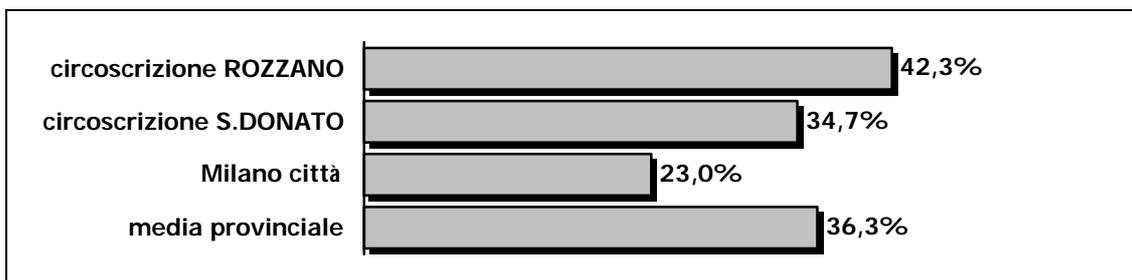


#### 4.4.2. Attività manifatturiere e settore estrattivo

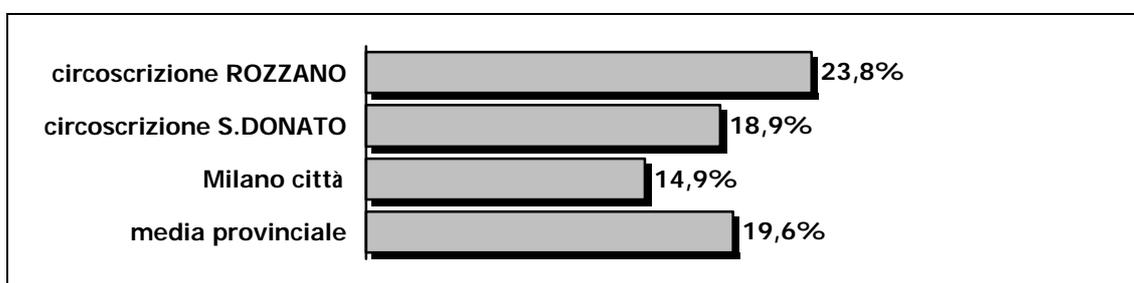
L'industria manifatturiera costituisce il settore principale dell'economia delle aree analizzate occupando, come già anticipato in precedenza, il 42,3% degli addetti<sup>12</sup> nella circoscrizione di Rozzano e il 34,7% nella circoscrizione di San Donato. Per quanto riguarda la circoscrizione di Rozzano è quindi un dato decisamente al di sopra della media provinciale, mentre per l'area di San Donato si registra una quota di occupati nell'industria rispetto al totale degli addetti lievemente inferiore alla media. Esattamente le stesse considerazioni valgono per la distribuzione delle unità locali, che però risultano essere, nella sola circoscrizione di San Donato, di dimensioni mediamente più grandi che nel resto della provincia.

<sup>12</sup> Intesi sempre come addetti impiegati in attività extragricole.

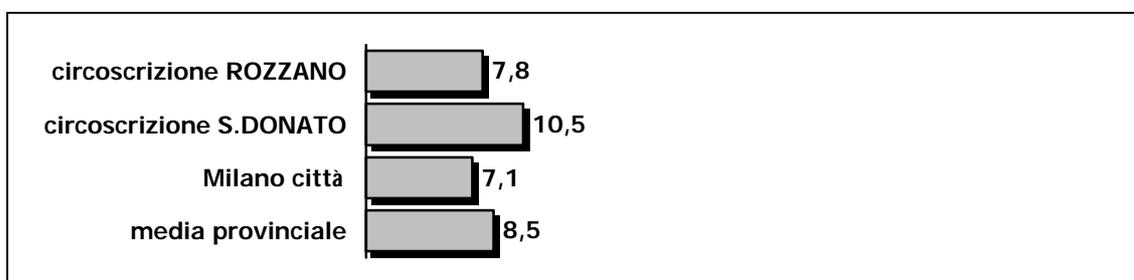
Tav. 48. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
ATTIVITÀ MANUFATTURIERE



Tav. 49. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
ATTIVITÀ MANUFATTURIERE



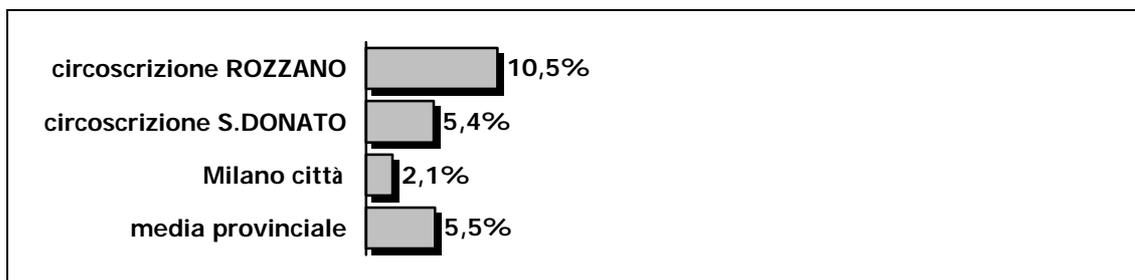
Tav. 50. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
ATTIVITÀ MANUFATTURIERE



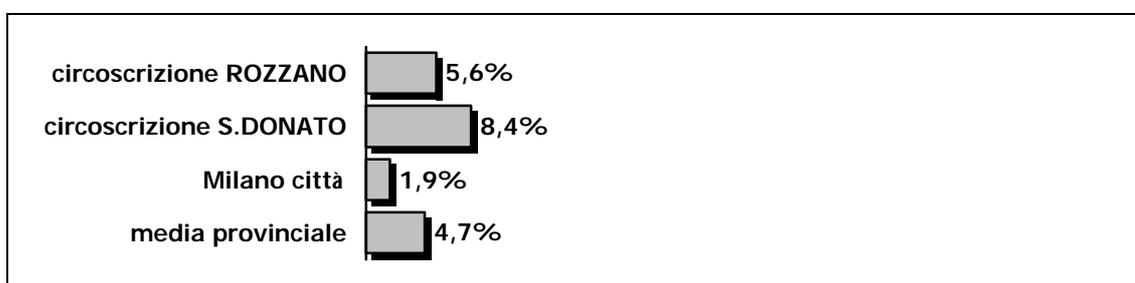
#### La specializzazione manifatturiera

Le due aree circoscrizionali considerate non registrano, nell'ambito del comparto manifatturiero, specializzazioni settoriali così nette come quella riscontrata per l'industria automobilistica nella circoscrizione di Rho. Tuttavia queste due aree mostrano un discreti livelli di specializzazione nella metallurgia (circoscrizione di Rozzano) e nella meccanica (circoscrizione di San Donato), mentre risultano entrambe piuttosto sottospecializzate (soprattutto Rozzano) nel comparto dell'elettromeccanica.

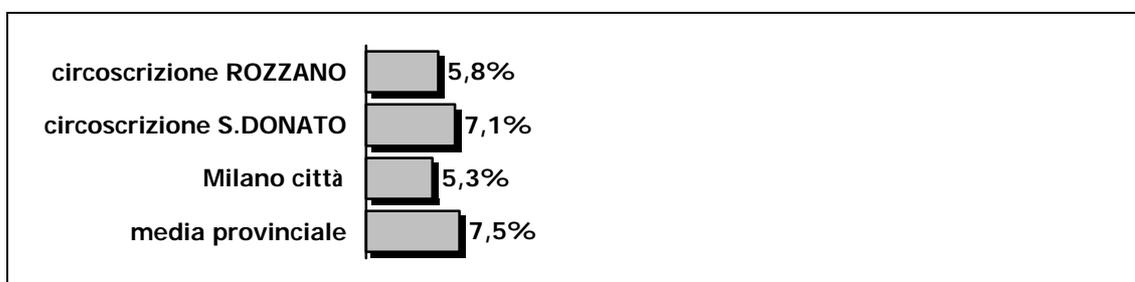
**Tav. 51. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA DEL METALLO E PRODOTTI IN METALLO**



**Tav. 52. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA DELLE MACCHINE UTENSILI**

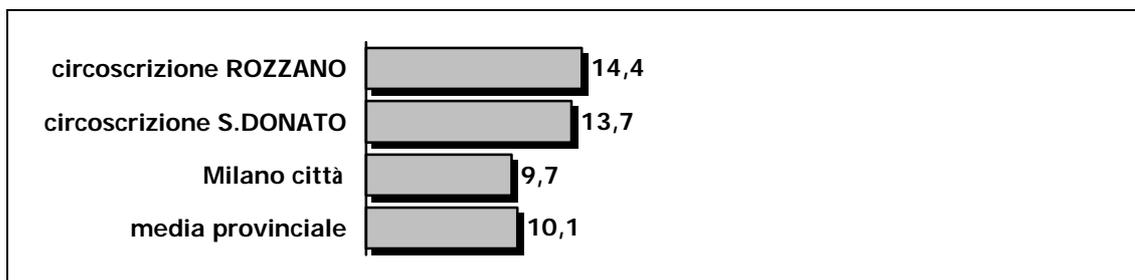


**Tav. 53. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA ELETTROMECCANICA**



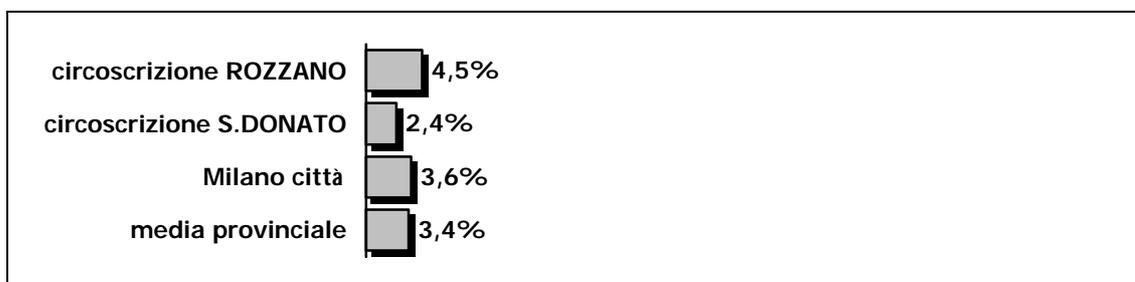
A fronte di uno scarso peso del settore tessile e abbigliamento (1,1% degli addetti nell'area Rozzano e 0,8% in quella di San Donato, contro il 2,8% in su scala provinciale), le due aree considerate si caratterizzano anche per una discreta specializzazione nell'industria chimica (rispettivamente 4,9% e 5,0%, contro il 4,3% sull'intera provincia) e in quella alimentare (2,4% e 2,6% contro 1,6%); per quanto riguarda quest'ultimo settore, il dato più rilevante è, come già osservato nella circoscrizione di Rho, la presenza di imprese di dimensioni nettamente maggiori a quanto si registra nel resto del territorio provinciale.

Tav. 54. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
INDUSTRIA ALIMENTARE



Vi è poi una discreta specializzazione della circoscrizione di Rozzano nel comparto della carta, stampa ed editoria, relativamente al quale l'area di San Donato registra invece un dato inferiore alla media provinciale.

Tav. 55. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
INDUSTRIA DELLA CARTA, STAMPA ED EDITORIA



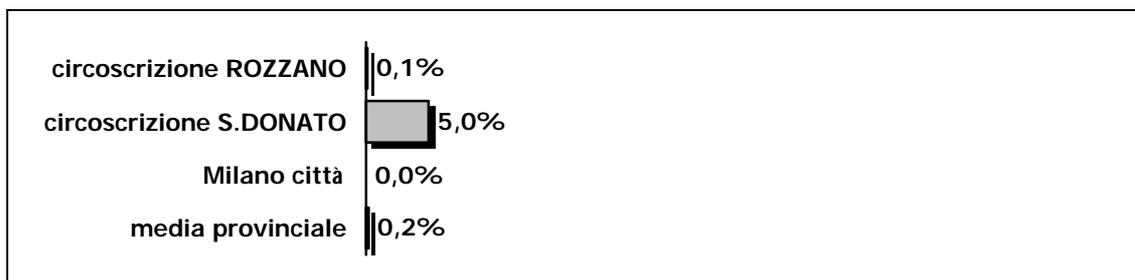
#### L'industria estrattiva e del gas

Al dato relativo all'industria manifatturiera va aggiunto quello relativo al settore estrattivo e a quello del gas, che nella classificazione Ateco 91 vengono tenuti separati dal resto delle attività industriali.

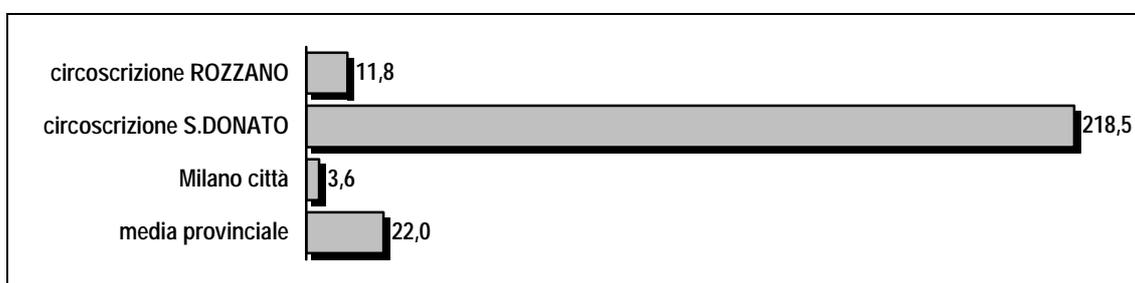
Grazie soprattutto alla presenza delle aziende del gruppo Eni, l'area circoscrizionale di San Donato si caratterizza per una forte specializzazione in questi due settori, che occupano complessivamente l'8,9% degli addetti (contro lo 0,3% nella circoscrizione di Rozzano e l'1,1% su scala provinciale); dati che in qualche modo 'compensano' la scarsa *performance* di quest'area nel comparto manifatturiero.

A conferma di come si tratti di dati fortemente influenzati dalla presenza della grande impresa, in entrambi i settori il dato relativo alla dimensione media delle unità locali registrato nella circoscrizione di San Donato eccede molto la media provinciale.

**Tav. 56. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
ESTRAZIONE MINERALI**

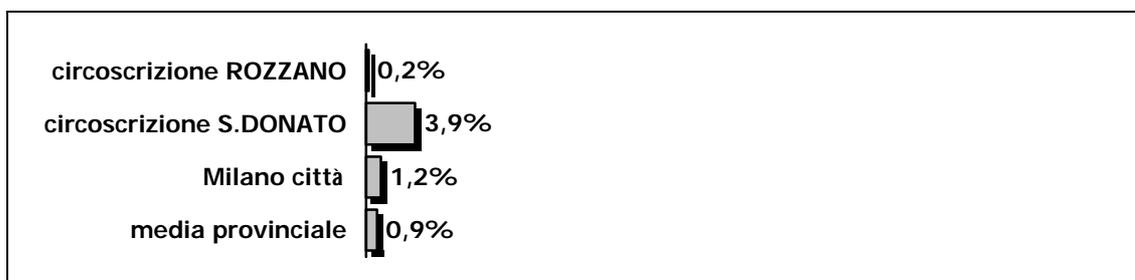


**Tav. 57. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
ESTRAZIONE MINERALI**

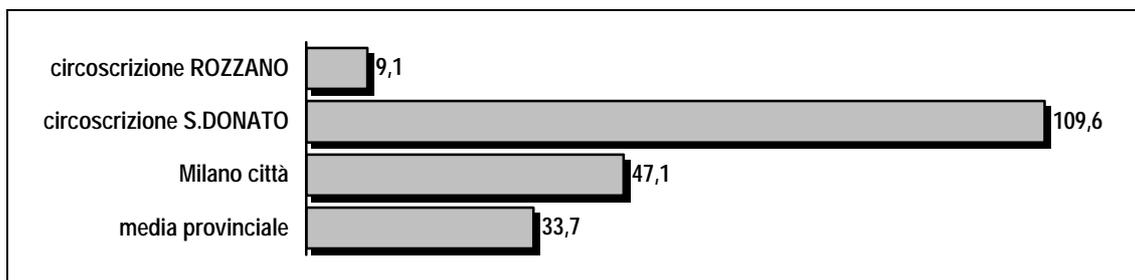


*N.B.: per consentire una corretta visualizzazione di tutti i dati, questo grafico è costruito su una scala diversa dagli altri grafici relativi alla stessa variabile*

**Tav. 58. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA**



**Tav. 59. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE ENERGIA ELETTRICA, GAS E ACQUA**



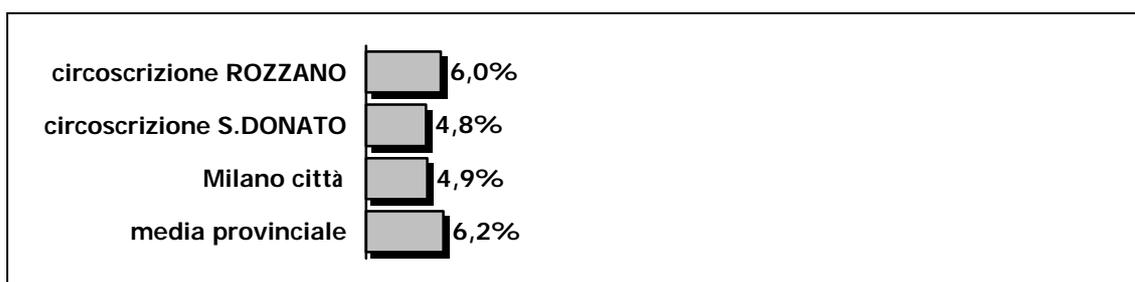
*N.B.: per consentire una corretta visualizzazione di tutti i dati, questo grafico è costruito su una scala diversa dagli altri grafici relativi alla stessa variabile*

#### 4.4.3. Costruzioni

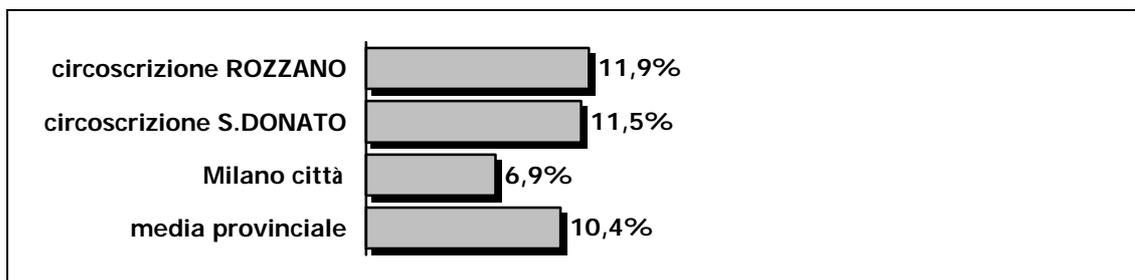
Le due circoscrizioni qui analizzate non presentano alcuna specializzazione nel settore delle costruzioni: sia l'area di Rozzano che soprattutto l'area di San Donato registrano infatti una quota di addetti nel settore edile inferiore alla media provinciale: a fronte del 6,2% di addetti occupati nel settore delle costruzioni nella provincia milanese, nell'area di Rozzano sono il 6,0% e in quella di San Donato sono solo il 4,8%.

Il quadro però cambia se non si tiene conto solo della quantità di addetti ma anche del numero di unità locali: relativamente a questa seconda variabile, entrambe le circoscrizioni presentano percentuali superiori (in maniera anche abbastanza cospicua) alla media provinciale: rispettivamente 11,9% e 11,5% contro il 10,4% su scala provinciale. Questo dato si spiega tenendo conto del fatto che anche in queste due aree circoscrizionali, come già notato per quella di Rho, la dimensione media delle imprese di questo settore è inferiore alla media provinciale: ogni unità locale di questo settore occupa infatti in media 2,2 addetti nella circoscrizione di Rozzano e 2,4 in quella di San Donato, contro una media provinciale di 2,8 addetti.

**Tav. 60. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
COSTRUZIONI**



**Tav. 61. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
COSTRUZIONI**



#### 4.4.4. Commercio

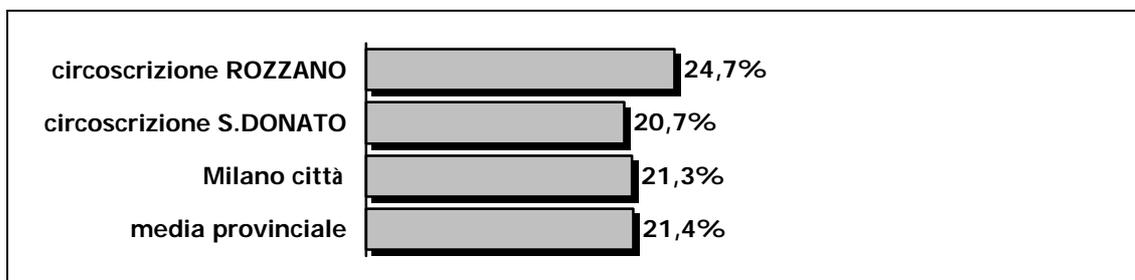
Anche in queste aree sono fortemente visibili le dinamiche di sviluppo del comparto commerciale leggibili in tutta la provincia milanese: espansione della grande distribuzione con l'apertura di grandi ipermercati e centri commerciali e, per quanto riguarda il piccolo commercio al dettaglio, sviluppo di reti commerciali in *franchising* a fronte di una crisi generalizzata delle piccole attività commerciali completamente autonome.

Queste tendenze di sviluppo del comparto commerciale sono visibili soprattutto nell'area di Rozzano, in cui una forte specializzazione del commercio (il 24,7% degli addetti sono infatti occupati in questo settore, contro il 21,4% su scala provinciale) si traduce anche in un dato inferiore alla media per quanto riguarda la quantità di imprese ('solo' il 30,8% delle unità locali, contro il 33,3% nell'intera provincia, operano infatti in questo settore).

Riguardo sia la quantità di addetti (20,7%) che la quantità di imprese (33,8%), la situazione della circoscrizione di San Donato risulta sostanzialmente in linea con il quadro provinciale; occorre però anche notare che per quest'area forse ancor più che per altre il dato relativo all'anno 1998 non restituisce abbastanza fedelmente la situazione attuale, poiché alcuni effetti dell'evoluzione del settore commerciale si sono manifestati addirittura in tempi più recenti. La trasformazione in atto risulta qui fortemente visibile, ad esempio, nell'insediamento di una serie di supermercati, ipermercati e centri commerciali lungo la via Emilia, che costituiscono ormai una sorta di *continuum* della grande distribuzione tra i comuni di San Donato e San Giuliano fino al confine col comune di Melegnano.

A conferma di come su queste aree sia forte il peso della grande distribuzione, va infine citato il dato relativo alla dimensione media delle unità locali che per entrambe le circoscrizioni risulta essere superiore alla media provinciale (3,5 addetti contro 2,9 su scala provinciale).

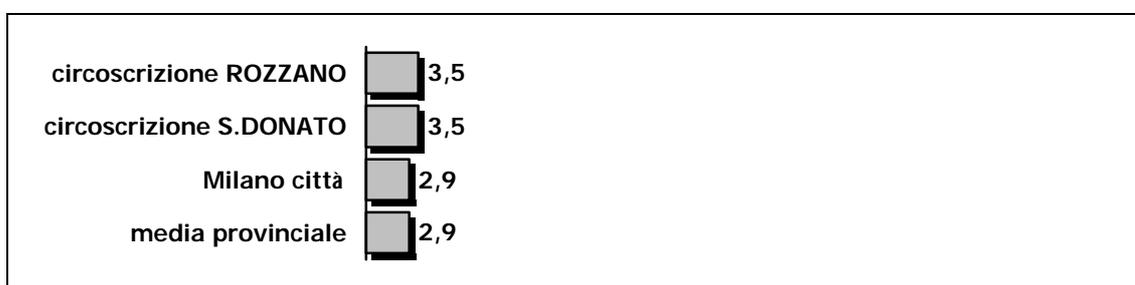
**Tav. 62. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
COMMERCIO**



**Tav. 63. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
COMMERCIO**



**Tav. 64. Dimensione media delle unità locali per settore  
(1998)  
COMMERCIO**



#### 4.4.5. Servizi

Oltre allo sviluppo del settore commerciale con le caratteristiche sopra descritte, in queste due aree sono fortemente visibili altri importanti processi di terziarizzazione. Innanzitutto occorre notare che, se in linea generale il peso del settore terziario in queste due circoscrizioni è a tutt'oggi meno rilevante che in altre aree della provincia, il processo di terziarizzazione in atto è particolarmente spinto, con una variazione del tasso di occupati nel settore terziario che aumenta a un tasso decisamente superiore rispetto a quello registrato su scala provinciale (cfr. "Scenario Sud Milano", § 2.5: "Un terziario articolato e una forte specializzazione commerciale").

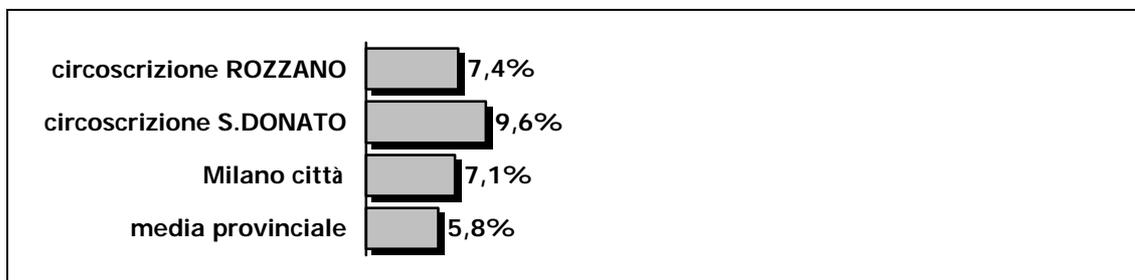
Come già evidenziato per la circoscrizione di Rho, anche in queste due aree i dati mostrano una certa sottospecializzazione nelle attività di servizio ad alto valore aggiunto, benché le *performances* siano in questo caso lievemente migliori: si hanno infatti il 3,1% degli addetti nella circoscrizione di Rozzano e il 2,8% in quella di San Donato nel settore dell'intermediazione monetaria e finanziaria, contro il 6,2% su scala provinciale, e rispettivamente il 9,7% e il 10,4% di addetti nelle attività immobiliari, noleggio e informatica, contro il 14,1% nell'intera provincia.

Anche il settore alberghiero e della ristorazione registra una sottospecializzazione, seppur modesta e probabilmente destinata a scomparire per effetto della collocazione territoriale di queste aree, al crocevia tra una serie di grandi vie di comunicazione (le Tangenziali Est e Ovest, le Autostrade del Sud e dei Fiori, la via Emilia, ma anche la linea ferroviaria Milano-Bologna) che stanno già incentivando lo sviluppo di strutture alberghiere di grandi dimensioni, soprattutto nella fascia periurbana di Milano (un esempio di ciò è facilmente visibile in corrispondenza dello svincolo autostradale di San Donato Milanese).

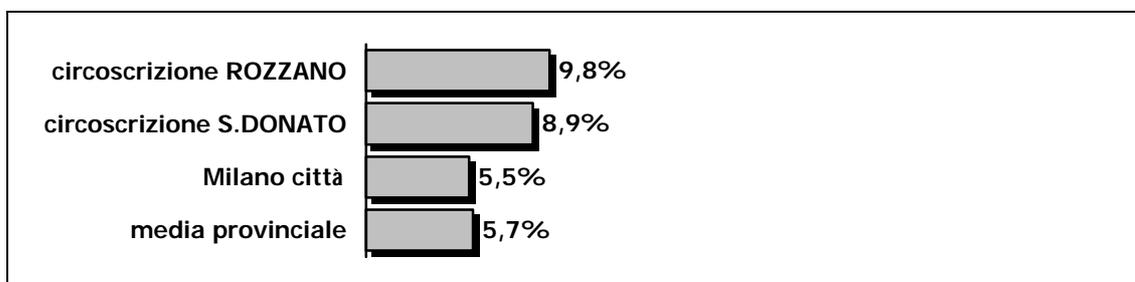
Questa collocazione delle due aree circoscrizionali analizzate al crocevia tra alcune grandi vie di comunicazione spiega anche la localizzazione qui di una gran numero di strutture logistiche dedicate soprattutto al magazzinaggio e alla movimentazione delle merci. Infatti le due aree (soprattutto quella di San Donato) registrano una decisa specializzazione anche nel comparto

dei trasporti, magazzinaggio, comunicazioni, con quote sia di addetti che di imprese decisamente superiori alla media provinciale.

**Tav. 65. Distribuzione degli addetti per settore  
(1998)  
TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO, COMUNICAZIONI**



**Tav. 66. Distribuzione delle unità locali per settore  
(1998)  
TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO, COMUNICAZIONI**



#### 4.5 Altri dati sul contesto sociale

Come è stato fatto in precedenza per l'area circoscrizionale di Rho, anche per le due aree analizzate in relazione alla casa di reclusione di Opera l'analisi del mercato del lavoro locale viene integrata con una breve presentazione di alcuni dati sulle risorse scolastiche e formative offerte dal territorio e sulle opportunità esistenti nel campo dell'orientamento e dell'inserimento lavorativo.

##### 4.5.1. Scuola e formazione professionale

L'elenco degli istituti scolastici statali presenti nei comuni delle due circoscrizioni di Rozzano e San Donato Milanese comprende complessivamente 38 scuole, di cui solo 5 risultano essere scuole di istruzione superiore (di cui tre sono situate all'interno di un unico plesso scolastico nel comune di San Donato). Un'offerta scolastica superiore, quindi, quantitativamente molto limitata, che costringe ovviamente i giovani del Sud Milano che vogliono proseguire gli studi anche dopo aver assolto l'obbligo scolastico a indirizzarsi o sull'Istituto omnicomprensivo di Corsico (esterno al territorio preso in considerazione) oppure verso scuole superiori situate nella città di Milano o, in molti casi, addirittura fuori provincia<sup>13</sup>.

Pochi istituti superiori, dunque, ma con un'offerta abbastanza varia, grazie al fatto che quasi tutte le scuole superiori esistenti su questo territorio accorpano sezioni di istituti di differenti

<sup>13</sup> Infatti per i residenti di alcuni comuni che rientrano nelle due circoscrizioni analizzate, il sistema viario e del trasporto pubblico rende talvolta più accessibili e comode le scuole di Pavia rispetto a quelle di Milano città.

tipologia e indirizzo: c'è quindi la possibilità di accedere al liceo classico e scientifico o a istituti tecnici di indirizzo agrario, industriale, commerciale e commerciale per geometri, oppure di frequentare un corso di studi per perito aziendale corrispondente in lingue estere. Meno scelta c'è invece per chi opta per una scuola professionale, visto che c'è un unico istituto ad offrire la possibilità di seguire un corso di studi di tipo professionale ad indirizzo commerciale.

**Tav. 67. Scuole statali superiori esistenti sul territorio**

TIPO	DENOMINAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO
ITC + PACLE + LSS	Vincenzo Benini	MELEGNANO	Viale Sofia Predabissi, 3
LSS + ITC + ITAS	Salvador Allende	ROZZANO	Via Guido Rossa
ITCG + IPC	Piero Della Francesca	SAN DONATO MILANESE	Via Martiri di Cefalonia, 46
ITIS	Enrico Mattei	SAN DONATO MILANESE	Via Martiri di Cefalonia, 46
LSS + LCS	Liceo Scientifico + Liceo Classico di via Martiri di Cefalonia	SAN DONATO MILANESE	Via Martiri di Cefalonia, 46

Fonte: Ministero dell'Istruzione, Ufficio Scolastico della Lombardia (<http://www.milano.istruzione.lombardia.it>)

Legenda: IPC = Istituto Professionale Commerciale

ITAS = Istituto Tecnico Agrario

ITC = Istituto Tecnico Commerciale

ITCG = Istituto Tecnico Commerciale per Geometri

ITIS = Istituto Tecnico Industriale

PACLE = Perito Aziendale Corrispondente Lingue Estere

LCS = Liceo Classico

LSS = Liceo Scientifico

La carenza di scuole superiori, particolarmente di tipo professionale, è parzialmente compensata da una buona presenza sul territorio del sistema della formazione professionale, con 3 centri di formazione localizzati sul territorio - il "Consorzio Sud Ovest Milano per la formazione professionale" di Pieve Emanuele, il cfp di San Giuliano della "Fondazione Clerici" e il "Consorzio per la formazione professionale e l'educazione permanente" di San Donato Milanese" - più le sedi staccate dei Consorzi nei comuni di Rozzano e di Melegnano.

**Tav. 68. Centri di formazione professionale operanti sul territorio**

DENOMINAZIONE	COMUNE	RECAPITO
Consorzio Sud Ovest Milano per la formazione professionale	PIEVE EMANUELE	Via Viquarterio, 1
Consorzio Sud Ovest Milano per la formazione professionale - sede staccata	ROZZANO	Via Matteotti, 33/35
Fondazione Clerici	SAN GIULIANO MILANESE	Via Don Bosco, 3
Consorzio per la formazione professionale e l'educazione permanente	SAN DONATO MILANESE	Via per Civesio
Consorzio per la formazione professionale e l'educazione permanente - sede staccata	MELEGNANO	Via Giardino

Fonte: Provincia di Milano, Settore Formazione professionale (<http://www.provincia.milano.it/formazione>)

#### 4.5.2. Servizi di orientamento, mediazione nell'inserimento lavorativo e collocamento

Come già evidenziato per la circoscrizione di Rho, anche nelle due circoscrizioni del Sud Milano la riorganizzazione dei servizi per il lavoro ha portato all'apertura dei locali Centri per l'impiego (con sede a Rozzano, in via Gardenie 1, e a San Donato Milanese, in via Di Vittorio 25) e allo sviluppo di una rete di Centri di orientamento e di Centri o sportelli del Centri Lavoro.

Con riferimento in particolare a questi ultimi, in questo territorio operano il "Centro Lavoro Sud Ovest Milano" che, con una serie di sportelli spesso gestiti direttamente dai comuni, copre tutto il territorio dell'area circoscrizionale di Rozzano; e il "Centro Lavoro Sud Est Milano" che ha già aperto e gestisce direttamente 7 sportelli in altrettanti comuni della circoscrizione di San Donato Milanese (più quello di Vernate aperto in collaborazione con la locale amministrazione comunale).

**Tav. 69. Centri Lavoro: sedi e sportelli sul territorio**

<b>CENTRI LAVORO</b>	<b>COMUNE</b>	<b>INDIRIZZO</b>	<b>ENTE TITOLARE</b>	<b>ENTE GESTORE</b>
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI BASIGLIO	BASIGLIO	P.zza Leonardo da Vinci 1 c/o Biblioteca Comunale	COMUNE DI BASIGLIO	CENTRO LAVORO SUD-OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI BINASCO	BINASCO	Via Leopardi 7	CENTRO LAVORO SUD OVEST MILANO	COMUNE DI BINASCO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI CASARILE	CASARILE	P.zza Comunale, 4	CENTRO LAVORO SUD OVEST MILANO	COMUNE DI CASARILE
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI LACCHIARELLA	LACCHIARELLA	P.zza Risorgimento, 1 - c/o Urp	CENTRO LAVORO SUD OVEST MILANO	COMUNE DI LACCHIARELLA
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI LOCATE DI TRIULZI	LOCATE DI TRIULZI	Via Fontana	CENTRO LAVORO SUD OVEST MILANO	COMUNE DI LOCATE DI TRIULZI
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI MELEGNANO	MELEGNANO	Piazza Risorgimento, 1	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI NOVIGLIO	NOVIGLIO	c/o Municipio	COMUNE DI NOVIGLIO	CENTRO LAVORO SUD OVEST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI OPERA	OPERA	Largo Nenni , 2	COMUNE DI OPERA	COMUNE DI OPERA
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI PANTIGLIATE	PANTIGLIATE	Viale Risorgimento 16/18	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI PESCHIERA BORROMEO	PESCHIERA BORROMEO	Via Don Sturzo c/o Centro Civico	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	CENTRO LAVORO SUD EST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO/INFORMA-GIOVANI - COMUNE DI PIEVE EMANUELE	PIEVE EMANUELE	Via Viquarterio, 1	COMUNE DI PIEVE EMANUELE	COMUNE DI PIEVE EMANUELE
CENTRO LAVORO SUD OVEST MILANO	ROZZANO	Via dei Garofani c/o scuola media "Verga"	PROVINCIA DI MILANO	CENTRO LAVORO SUD OVEST MILANO (associazione di comuni)
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI ROZZANO	ROZZANO	Via dei Garofani c/o scuola media "Verga"	COMUNE DI ROZZANO	COMUNE DI ROZZANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI SAN COLOMBANO	SAN COLOMBANO AL LAMBRO	Via Monti, 53	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO
CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	SAN DONATO MILANESE	Via Di Vittorio, 25	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI SAN DONATO MILANESE	SAN DONATO MILANESE	Via Unica Bolgiano	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO/SPORTELLO	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI SAN GIULIANO MILANESE	SAN GIULIANO MILANESE	Via XI Febbraio, 12	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	ASS. CENTRO LAVORO SUD EST MILANO
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI VERNATE	VERNATE	Via Roma - Moncucco di Vernate	CENTRO LAVORO SUD EST MILANO	COMUNE DI VERNATE
SPORTELLO CENTRO LAVORO - COMUNE DI ZIBIDO SAN GIACOMO	ZIBIDO SAN GIACOMO	P.zza Roma 1 c/o Comune	COMUNE DI ZIBIDO SAN GIACOMO	CENTRO LAVORO SUD-OVEST MILANO

Fonte: Provincia di Milano, Settore Politiche del Lavoro ([http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche\\_dati/centri\\_lavoro.htm](http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche_dati/centri_lavoro.htm))

**Tav. 70. Centri di orientamento per i giovani convenzionati con la Provincia di Milano**

DENOMINAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO
Centro Giovani	LACCHIARELLA	Via Togliatti 55
Agenzia Giovani	OPERA fraz. NOVERASCO	Via Fermi 2
Centro Informagiovani	PANTIGLIATE	Viale Risorgimento 34 c/o Bibl.
Centro Informagiovani	PESCHIERA BORROMEO	Via 2 Giugno 6/2
Sportello Lavoro	ROZZANO	Via dei Garofano c/o scuola media "Verga"
Centro Informagiovani	SAN COLOMBANO AL LAMBRO	Via G. Monti 47
Centro Informagiovani	SAN DONATO MILANESE	Via Unica Bolgiano 16
Uff. Relazioni con il Pubblico	SAN GIULIANO MILANESE	via E. De Nicola 2
Centro Informagiovani	VIZZOLO PREDABISSI	Via G. Verdi, 9

Fonte: Provincia di Milano, Settore Politiche del Lavoro (<http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima>)

Anche nei comuni del Sud Milano comincia ad essere visibile l'ingresso di attori privati nel campo del collocamento e della mediazione nell'inserimento lavorativo con l'apertura sul territorio di agenzie di lavoro interinale.

È un fenomeno comunque meno diffuso qui piuttosto che in altre zone della provincia milanese: complessivamente nelle due circoscrizioni se ne contano infatti solo 15, di cui ben 8 nei due comuni di San Donato e San Giuliano Milanese.

**Tav. 71. Agenzie di lavoro interinale operanti sul territorio**

DENOMINAZIONE	COMUNE	INDIRIZZO
ADECCO s.p.a.	BINASCO	Via Matteotti 60
MANPOWER s.p.a.	MELEGNANO	Via Castellini 69/71
TEMPORARY s.p.a.	MELEGNANO	Via Montegrappa 51/53
MANPOWER s.p.a.	PAULLO	Via Vigorelli - angolo Via Garibaldi 1
MANPOWER s.p.a.	PESCHIERA BORROMEO	Via Gramsci 13
ADECCO s.p.a.	ROZZANO	Via Ariosto 2/B
START	ROZZANO	Centro Direzionale Milanofiori - Strada 4, pal. Q5, piano 4°
ADECCO s.p.a.	SAN DONATO MILANESE	Via Gramsci, 16
CREYF'S INTERIM	SAN DONATO MILANESE	Quartiere Torri Lombarde - Via Bruxelles 6/E
MANPOWER s.p.a.	SAN DONATO MILANESE	Via Martiri di Cefalonia 2
OBIETTIVO LAVORO	SAN DONATO MILANESE	Via Europa 7
ADECCO s.p.a.	SAN GIULIANO MILANESE	Via Baracca 1
ALI s.p.a.	SAN GIULIANO MILANESE	Via XI Febbraio 12
IDEA LAVORO	SAN GIULIANO MILANESE	Via Monte Nero 21
KELLY SERVICES s.p.a.	SAN GIULIANO MILANESE	Via Papa Giovanni XXIII, 11

Fonte: Provincia di Milano, Settore Politiche del Lavoro ([http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche\\_dati/agenzie.htm](http://www.provincia.milano.it/lavoro/ultima/banche_dati/agenzie.htm))

#### 4.5.3. Cooperative sociali

Il numero di cooperative sociali di tipo B censite in questo territorio è esattamente uguale a quello registrato per la circoscrizione di Rho: 11, nonostante il fatto che in questo caso sono state prese in considerazione due aree circoscrizionali.

Un dato quindi molto basso, anche se è doveroso notare che a parità di numero di cooperative sociali censite, qui sono molte di più quelle che dichiarano di operare anche nello specifico carcerario: oltre alla "Cooperativa Soligraf" di Melegnano, che partecipa al Consorzio Nova Spes, si registrano anche la "Cooperativa Il Giardinone" di Locate Triulzi, la "Cooperativa Il carro" di Paullo, la "Cooperativa Alboran" di Peschiera Borromeo e la "Cooperativa A.D.P. amore disponibilità" di Rozzano. La presenza da più anni della casa di reclusione di Milano-Opera, rispetto a quella di Bollate che è di recentissima istituzione, può essere forse richiamato come spiegazione di questo fatto.

**Tav. 72. Cooperative sociali censite sul territorio**

DENOMINAZIONE	COMUNE	RECAPITO	DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ	AMBITO DI INTERVENTO
Cooperativa Melissa	LACCHIARELLA	via Milite Ignoto 1	manutenzione del verde, pulizia ambienti	svantaggio sociale
Cooperativa Il Giardinone	LOCATE TRIULZI	località Cascina Flora	manutenzione del verde pubblico e privato, pulizia ambienti, ortoflorovivaismo, raccolta differenziata, custodia piazzole ecologiche, informatica	carcere, tossicodipendenza, disagio psichico
Cooperativa Insieme	MELEGNANO	via Verdi Cascina Cappuccina S.N. 6	manutenzione del verde, pulizia ambienti	handicap, disagio psichico
Cooperativa Soligraf (partecipa al Consorzio Nova Spes)	MELEGNANO	via Solferino 24	tipografia (interna alla CR Milano Opera), obliterazione ricette farmaceutiche, data-entry, lavorazione pietra	carcere
Cooperativa Il carro	PAULLO	via Sacco e Vanzetti 26	assemblaggi elettrici, assemblaggi meccanici, cablaggi	carcere, alcoldipendenza, disagio psichico
Cooperativa Alboran	PESCHIERA BORRAMEO	via Puccini 24	assemblaggi vari	carcere, disagio psichico
Cooperativa Ezio	PIEVE EMANUELE	via Leoncavallo 5/5	trasporti, commercio porta a porta	
Cooperativa L'albero	PIEVE EMANUELE	via Viquarterio 12	pulizia ambienti, raccolta differenziata, servizi di informatica, sorveglianza e custodia	
Cooperativa A.D.P. amore disponibilità	ROZZANO	via Monterosa 89	servizi nelle scuole (bidelleria, pulizie), pulizie ambienti, assemblaggi meccanici, confezionamenti vari, gestione bar	carcere
Cooperativa La bottega	SAN DONATO MILANESE	via Kennedy 6	pulizia ambienti	
Cooperativa Adesso	TRIBIANO	piazza Sesone 8	manutenzione del verde, assemblaggi elettrici, assemblaggi meccanici, raccolta differenziata, confezionamenti vari	

*N.B.: L'elenco è tratto da una mappatura realizzata per conto dell'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro nell'anno 2000; data la velocità con cui questo settore si evolve, con la chiusura di cooperative esistenti e la creazione di nuove, l'elenco va considerato come parziale e soggetto a variazioni.*

## 5. Le opportunità occupazionali in provincia di Milano secondo il Sistema Informativo Excelsior

In questo capitolo verranno presentati alcuni dati di tipo previsionale sulla richiesta di manodopera e sulle possibilità occupazionali espresse nell'intero territorio della provincia di Milano, così come sono state elaborate nell'ultima indagine sui fabbisogni delle imprese del Progetto Excelsior<sup>14</sup>. Lo scopo è quello di incrociare questi dati con quanto emerso nei precedenti capitoli riguardo alla situazione dei mercati del lavoro locali nelle aree circostanti le due case di reclusione di Opera e Bollate, al fine di identificare alcune possibilità concrete di inserimento lavorativo per persone provenienti da esperienze di detenzione nell'area milanese. Ovviamente la selezione delle informazioni tratte dal Sistema Informativo Excelsior tiene conto degli scopi dell'indagine e quindi privilegia l'analisi dei settori produttivi e delle figure professionali più adeguate per l'inserimento di persone ex detenute, tenendo conto delle informazioni disponibili sulla composizione dal punto di vista socio-demografico, formativo e professionale della stessa popolazione detenuta<sup>15</sup>.

### 5.1 Previsioni occupazionali in provincia di Milano

Secondo i dati del Sistema Informativo Excelsior<sup>16</sup>, la maggior richiesta di nuovi occupati si registra nei settori maggiormente interessati dai processi di terziarizzazione in atto nei territori della provincia: *in primis* il commercio (che da solo concentrerebbe il 14,4% delle nuove assunzioni previste), seguito dal settore dell'informatica e telecomunicazioni (11,0%) e da quello turistico, alberghiero e della ristorazione (9,4%). Previsioni di assunzione elevate si hanno in altri comparti dei servizi, in particolare i servizi alle imprese (servizi avanzati alle imprese: 8,8%; servizi operativi alle imprese: 8,1%)<sup>17</sup>, i trasporti e le attività postali (5,5%), il credito e le assicurazioni (4,3%); minori prospettive occupazionali sembrerebbero aprirsi nell'ambito dei servizi alle persone, anche se comunque si prevede il 2,2% di nuovi occupati nel settore sanitario e il 2,3% nell'ambito degli altri servizi alla persona<sup>18</sup>. Complessivamente il macrosettore del terziario assorbirebbe il 66,4% delle nuove assunzioni: 14,4% nel commercio, come già detto, e 52,0% nei vari comparti dei servizi.

---

<sup>14</sup> Progetto promosso da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e l'Unione Europea all'interno del Sistema Informativo del Lavoro nazionale; comprende la realizzazione e gestione dell'omonimo Sistema Informativo e la realizzazione di un'indagine annuale sui fabbisogni di professionalità delle imprese.

<sup>15</sup> I principali dati sulla composizione socio-demografica della popolazione detenuta in Italia sono reperibili al sito del Ministero della Giustizia ([www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)) alla voce "Pianeta carcere" - "Statistiche", o nelle pubblicazioni periodiche del Dipartimento per l'Amministrazione Penitenziaria. Per una ricostruzione ragionata del quadro nazionale cfr. Associazione Antigone, *Il carcere trasparente. Primo rapporto Nazionale sulle condizioni di detenzione*, Castelveccchi, Firenze, 2000, § 1.4. Per un'analisi della situazione locale milanese, in particolare riguardo la C.C. "San Vittore", e per un approfondimento sui percorsi professionali e formativi delle persone detenute cfr. Aurora Campus e Licia Roselli (a cura di), *Carcere e Lavoro*, Cuesp, Milano, 1996.

<sup>16</sup> Purtroppo la classificazione per settori adottata all'interno del Sistema Informativo Excelsior non coincide in toto con la classificazione Ateco 91 adottata anche nei dati Aspò precedentemente mostrati. Per un incrocio tra le due classificazioni si rimanda alla tabella di raccordo elaborata dagli stessi estensori del Sistema Informativo Excelsior.

<sup>17</sup> Confrontato con la classificazione Ateco 91, il comparto dei *servizi avanzati alle imprese* comprende: informatica e attività connesse; ricerca e sviluppo; attività legali, contabilità, consulenza fiscale, commerciale e di gestione; attività di architettura, ingegneria e altre attività tecniche; collaudi e analisi tecniche; pubblicità; servizi di ricerca, selezione e fornitura di personale. Il comparto dei *servizi operativi alle imprese* comprende: servizi di investigazione e vigilanza; servizi di pulizia e disinfestazione.

<sup>18</sup> Comparto rispetto ad Ateco 91 comprende: smaltimento dei rifiuti solidi, delle acque di scarico e simili; attività ricreative, culturali e sportive; altre attività dei servizi.

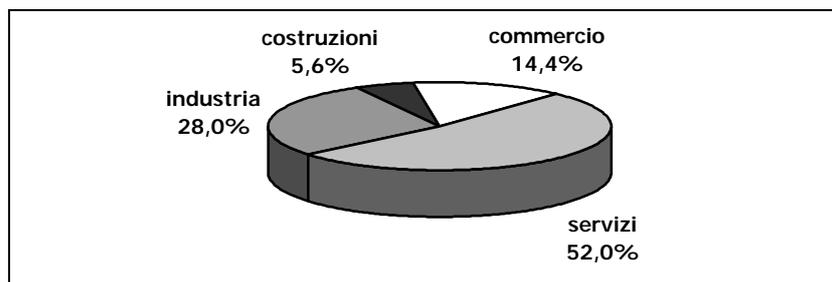
Il 5,6% dei nuovi occupati rientrerebbe nel settore dell'edilizia e il restante 28,0% nel macrosettore dell'industria allargata (comprensiva cioè anche dell'industria estrattiva, del petrolio e del gas). In quest'ambito, le maggiori prospettive occupazionali sembrano aprirsi nell'elettromeccanica, nella meccanica e nella metallurgia (industrie macchine e apparecchi elettrici ed elettronici: 4,6% delle nuove assunzioni previste; industrie macchinari industriali ed elettrodomestici: 4,0%; industrie oggetti e minuteria in metallo: 3,0%; produzione metalli, leghe ed elementi metallici: 1,6%).

Molte le assunzioni previste anche nell'industria chimica (2,6% sul totale di assunzioni previste nel corso dell'anno), anche se le prospettive occupazionali in questo settore sembrano essere proporzionalmente ridotte rispetto al peso che la chimica riveste attualmente nell'economia della provincia milanese (sempre secondo i dati Excelsior, gli occupati in questo comparto sarebbero il 5,4% del totale dei lavoratori dipendenti su tutta la provincia); analogo discorso, anche se in misura minore, varrebbe per il settore editoriale (2,1% le assunzioni previste, 2,6% i lavoratori già occupati in questo settore).

Discreti spazi - in relazione anche al peso limitato che questi comparti ricoprono rispetto al sistema produttivo complessivo - sembrano aprirsi in alcuni settori più specializzati (industrie strumenti ottici, fotografici ed elaboratori: 1,0%; industrie apparecchi medicali e di precisione: 0,7%).

In calo, invece, le prospettive occupazionali in alcuni comparti più tradizionali, come quello dell'industria tessile, dell'abbigliamento e delle calzature (1,7% le assunzioni previste in un settore che secondo questi dati occupa il 3,0% dei dipendenti in provincia di Milano) e quello dell'industria alimentare (1,5% le assunzioni previste, 2,0% gli attuali occupati).

**Tav. 73. Nuove assunzioni previste per macrosettore**



**Tav. 74. Confronto nella distribuzione dei lavoratori dipendenti e delle nuove assunzioni previste in provincia di Milano secondo il Sistema Informativo Excelsior**

SETTORE	Dipendenti (anno 2000)		Assunzioni previste (anno 2001)	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
Altre industrie estrattive, petrolifere e produzione di energia	22.062	2,0%	853	1,1%
Produzione metalli, leghe ed elementi metallici	20.641	1,8%	1.232	1,6%
Industrie oggetti e minuteria in metallo	38.615	3,5%	2.354	3,0%
Industrie chimiche e farmaceutiche	59.797	5,4%	2.038	2,6%
Industrie della gomma e delle materie plastiche	19.871	1,8%	791	1,0%
Industrie alimentari	22.345	2,0%	1.134	1,5%
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	33.769	3,0%	1.360	1,7%
Industrie del legno e del mobile	17.364	1,6%	1.114	1,4%
Industrie della carta	7.721	0,7%	405	0,5%
Industrie della stampa ed editoria	29.315	2,6%	1.654	2,1%
Accessori personali, per la casa e il tempo libero	6.155	0,6%	387	0,5%
Industrie strumenti ottici, fotografici ed elaboratori	8.419	0,8%	790	1,0%
Industrie macchine e apparecchi elettrici ed elettronici	55.007	4,9%	3.625	4,6%
Industrie apparecchi medicali e di precisione	13.262	1,2%	516	0,7%
Industrie dei mezzi di trasporto	11.574	1,0%	487	0,6%
Industrie macchinari industriali ed elettrodomestici	66.583	6,0%	3.085	4,0%
Costruzioni	55.782	5,0%	4.368	5,6%
Commercio	175.977	15,8%	11.266	14,4%

Alberghi, ristoranti e servizi turistici	56.507	5,1%	7.372	9,4%
Trasporti e attività postali	71.284	6,4%	4.257	5,5%
Informatica e telecomunicazioni	58.238	5,2%	8.577	11,0%
Servizi avanzati alle imprese	90.451	8,1%	6.828	8,8%
Credito e assicurazioni	72.563	6,5%	3.382	4,3%
Servizi operativi alle imprese	55.108	4,9%	6.328	8,1%
Istruzione e servizi formativi privati	7.073	0,6%	339	0,4%
Sanità e servizi sanitari privati	16.116	1,4%	1.683	2,2%
Altri servizi alle persone	25.376	2,3%	1.797	2,3%
<b>Totale</b>	<b>1.116.975</b>		<b>78.022</b>	

### 5.1.1. Attività manifatturiere e industria allargata

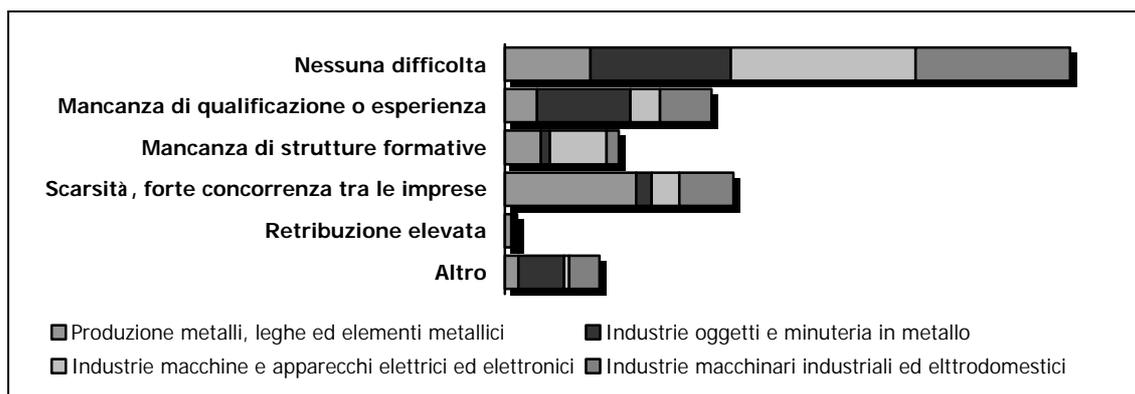
Il 28,0% di assunzioni previste nel macrosettore dell'industria allargata (attività manifatturiere più industria estrattiva, del petrolio e del gas) rispetto al totale delle assunzioni attese in provincia di Milano si distribuisce quindi in maniera non omogenea fra i vari settori che rientrano in questo ambito.

#### Metallurgia, meccanica, elettromeccanica

Come accennato in precedenza, sono questi i comparti dell'industria in cui sembrano aprirsi le migliori prospettive occupazionali, anche perché si tratta di settori in cui le imprese lamentano parecchie difficoltà nel reperire la manodopera di cui hanno bisogno: mediamente in questi quattro settori sono meno della metà (46,3%) le imprese che dichiarano di non incontrare difficoltà a reperire il personale richiesto, con punte particolarmente basse nel comparto metallurgico (28,0% nel settore della produzione di metalli, leghe ed elementi metallici; 46,0% in quello della produzione di oggetti e minuteria in metallo). Le difficoltà nel reperimento del personale derivano, secondo gli imprenditori censiti da Excelsior, dalla scarsità di manodopera disponibile (18,7% dei casi) e dalla sua mancanza di qualificazione o di esperienza (16,9%); molto sentita è anche l'inadeguatezza del sistema formativo (complessivamente il 9,3% delle risposte, con una percentuale che sale al 18,5% se si considera il solo comparto elettromeccanico).

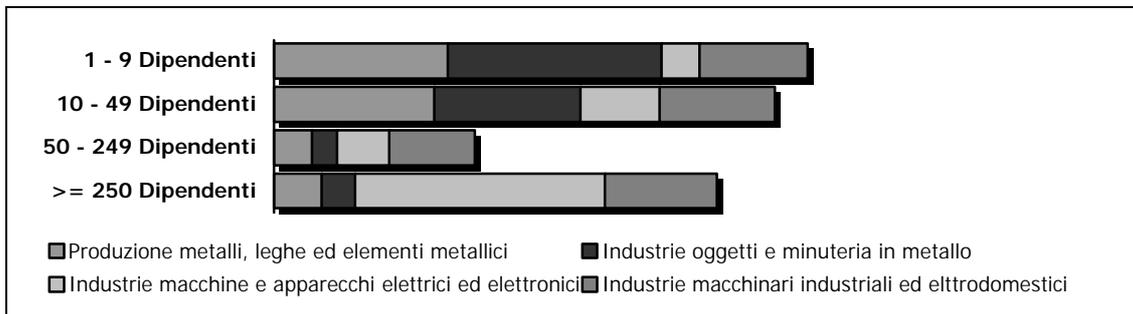
**Tav. 75. Distribuzione delle assunzioni previste per difficoltà di reperimento (2001)**

#### **METALLURGIA, MECCANICA, Elettromeccanica**



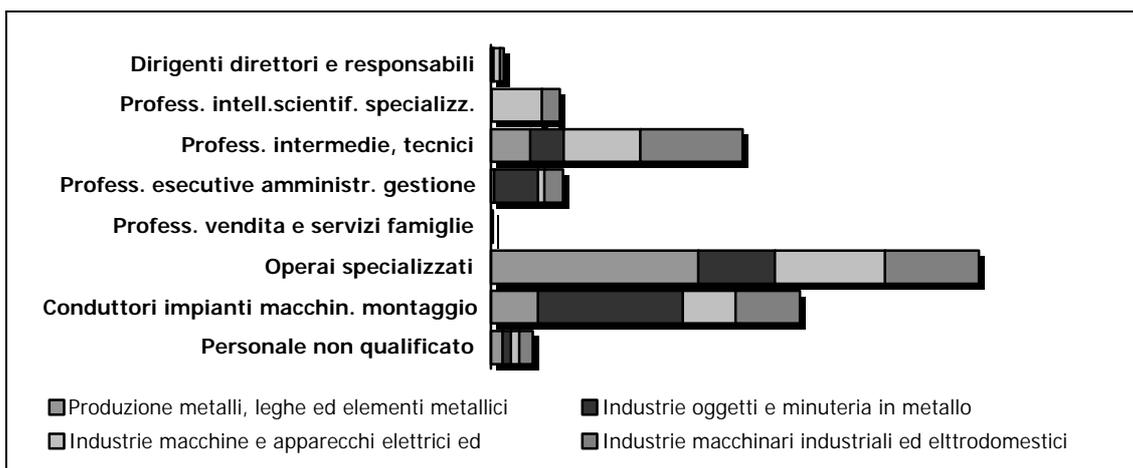
Le proposte di assunzione si concentrano soprattutto in industrie di piccole e medie dimensioni (il 31,8% dei casi previsti riguardano infatti imprese con meno di dieci dipendenti e il 29,9% imprese con almeno dieci dipendenti ma meno di cinquanta), ma c'è una cospicua possibilità di assunzione - soprattutto per quanto riguarda l'industria elettromeccanica - in imprese con almeno duecentocinquanta dipendenti (complessivamente il 26,4%, percentuale che sale addirittura al 59,7% per le sole attività di produzione di macchine ed apparecchi elettrici ed elettronici).

**Tav. 76. Distribuzione delle assunzioni previste per dimensione delle imprese  
(2001)  
METALLURGIA, MECCANICA, Elettromeccanica**



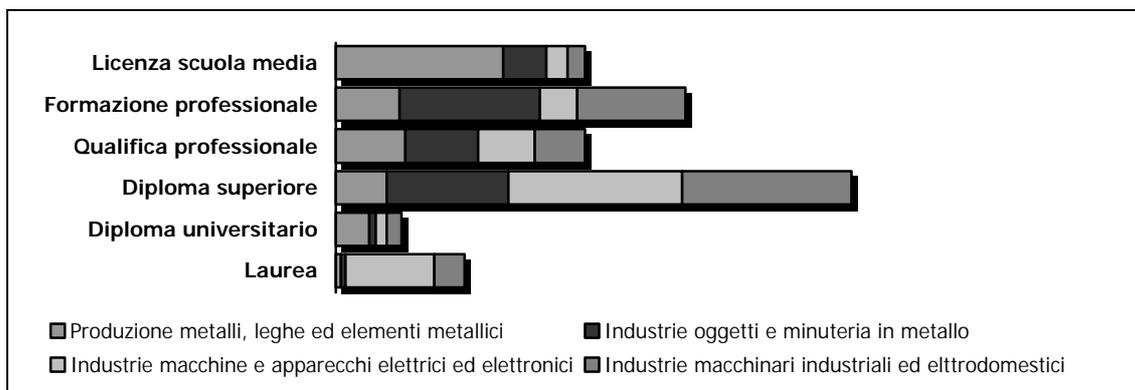
Si tratta in prevalenza di assunzioni previste di operai specializzati (39,3%), conduttori di impianti (24,9%) e tecnici o quadri (20,2%); scarsissimi gli spazi per l'immissione di personale non qualificato (solo il 3,4% delle richieste). Circa un terzo dei nuovi assunti (33,4%) verrebbe inquadrato come impiegato o quadro, quasi due terzi (66,1%) come operaio o apprendista.

**Tav. 77. Distribuzione delle assunzioni previste per professionalità richiesta  
(2001)  
METALLURGIA, MECCANICA, Elettromeccanica**



L'assunzione in questi settori è spesso vincolata al possesso di un titolo di studio superiore (nel 33,1% è infatti richiesto il diploma di maturità), all'ottenimento di una qualifica professionale (16,0%) o quantomeno alla frequenza di un percorso di formazione professionale (22,4%); il semplice conseguimento della licenza media viene considerato sufficiente solo nel 16,0% dei casi. Abbastanza alto è poi il numero di casi in cui è richiesto un diploma universitario (4,2%) o una laurea (8,3%), ovviamente per l'immissione in ruoli che richiedono una professionalità più elevata. Il livello di studi richiesto è più basso per il comparto metallurgico, più elevato per quello meccanico e soprattutto elettromeccanico.

**Tav. 78. Distribuzione delle assunzioni previste per titolo di studio richiesto  
(2001)  
METALLURGIA, MECCANICA, ELETTRMECCANICA**



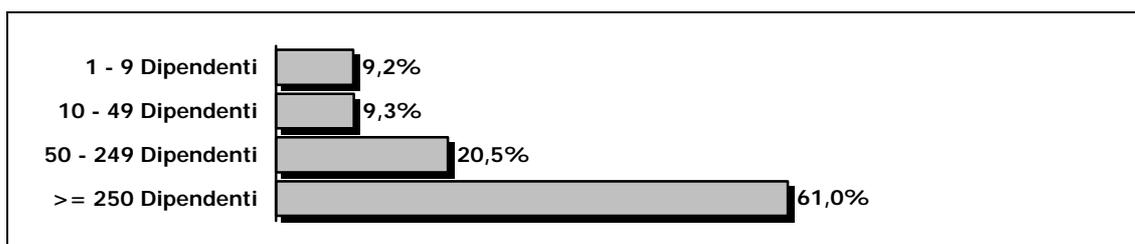
In tutti e quattro i settori che abbiamo qui accorpato, l'esperienza professionale pregressa è molto importante per l'assunzione; viene infatti richiesta nel 60,7% delle offerte di lavoro complessivamente espresse dalle imprese.

#### Industria chimica

Già in precedenza abbiamo evidenziato come l'industria chimica continui a offrire una discreta quota di opportunità occupazionali, ma si tratta sicuramente di un settore che sta fortemente ridimensionando il suo peso nella struttura produttiva della provincia milanese. Si tratta oltretutto di un comparto in cui, a differenza di molte altre attività manifatturiere, gli imprenditori non lamentano grandi difficoltà a reperire la manodopera richiesta (nel 75,1% dei casi dichiarano infatti di non incontrare nessuna difficoltà).

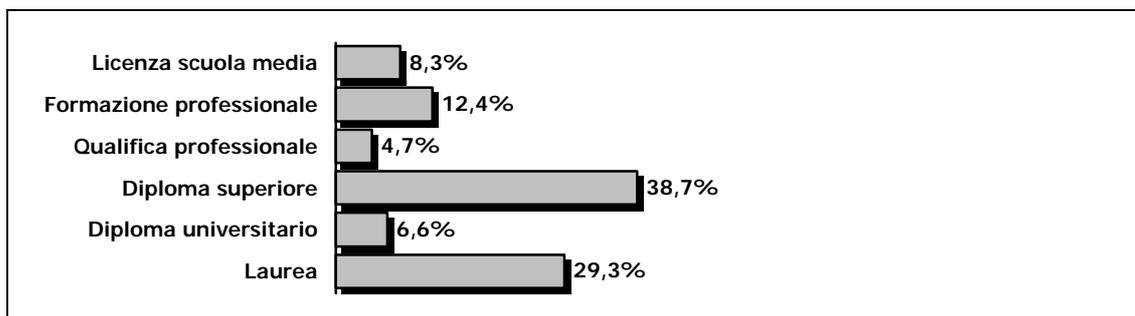
Le disponibilità di lavoro in questo settore riguardano soprattutto imprese grandi e medio-grandi (l'81,5% delle assunzioni sono infatti previste in imprese con almeno cinquanta dipendenti, e addirittura il 61,0% solo nelle imprese con più di duecentocinquanta dipendenti).

**Tav. 79. Distribuzione delle assunzioni previste per dimensione delle imprese  
(2001)  
INDUSTRIA CHIMICA**



Tra le assunzioni previste, la maggior parte riguardano tecnici o quadri (30,7%) o addirittura figure ad alta specializzazione (23,6%); di conseguenza è elevata la richiesta di aspiranti dipendenti con un titolo di studio di scuola superiore (38,7%), di diploma universitario (6,6%) o di laurea (29,3%), mentre più bassa è la possibilità di inserimento per persone che non siano andate oltre l'obbligo scolastico (8,3%). Per quanto riguarda le professionalità di più basso livello, si registra una discreta richiesta di conduttori di impianti e macchine (22,9%) e anche di personale non qualificato (6,7%), mentre molto scarsa è la richiesta di operai specializzati (2,6%).

**Tav. 80. Distribuzione delle assunzioni previste per titolo di studio richiesto (2001)  
INDUSTRIA CHIMICA**

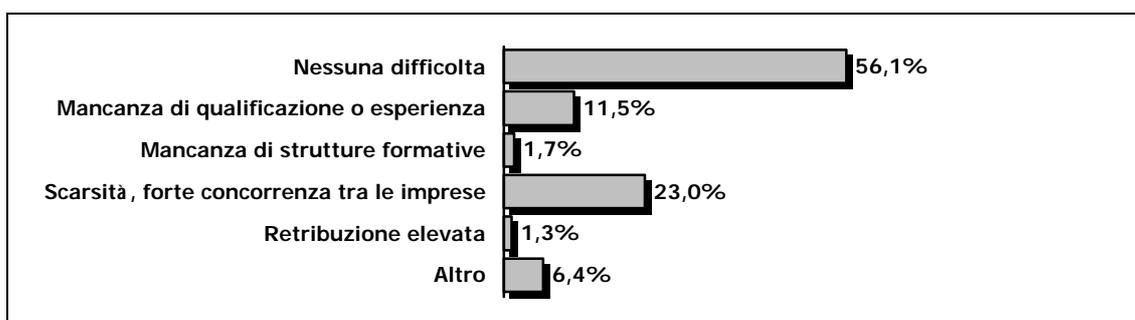


Stampa ed editoria

Come notato per l'industria chimica, anche se in misura minore, anche l'editoria è un settore che ha un peso importante nel sistema produttivo della provincia milanese ma che vede progressivamente contrarre le possibilità di assorbire nuovi lavoratori dipendenti (2,1% le assunzioni previste secondo il Sistema Informativo Excelsior, 2,6% i lavoratori dipendenti già occupati in questo settore); oltre che di una generica crisi del settore, questa minore prospettiva di nuove assunzioni è probabilmente anche l'effetto dell'affermarsi di nuove tipologie contrattuali - le collaborazioni coordinate e continuative e, in generale, tutti i cosiddetti 'contratti atipici' - che in questo settore si stanno sempre più diffondendo.

È però importante notare che le imprese di questo settore disponibili a nuove assunzioni lamentano parecchie difficoltà a reperire il personale di cui hanno bisogno, soprattutto per la scarsità di manodopera disponibile (23,0% dei casi) e per la mancanza di qualificazione o esperienza (11,5%).

**Tav. 81. Distribuzione delle assunzioni previste per difficoltà di reperimento (2001)  
STAMPA ED EDITORIA**

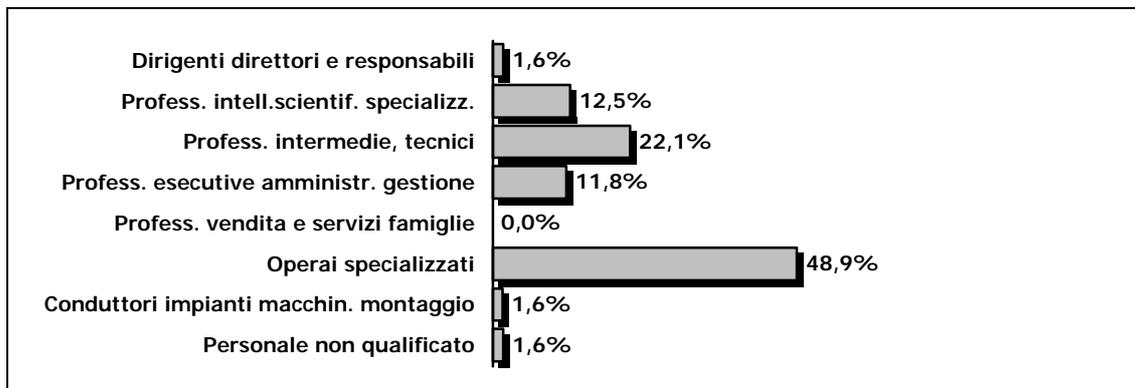


L'editoria è un settore che apre prospettive occupazionali soprattutto nelle piccole imprese (il 44,8% delle imprese che assumerebbero nuovo personale ha meno di dieci dipendenti) o in quelle di medie dimensioni (26,5% le assunzioni previste in imprese con almeno dieci dipendenti e meno di cinquanta).

In quasi la metà dei casi (48,9%) le offerte di assunzione sono indirizzate a operai specializzati. Per il resto, le offerte di lavoro interessano soprattutto tecnici e quadri intermedi (22,1%), figure professionali ad elevata specializzazione (12,5%) o addetti alle funzioni amministrative e gestionali (11,8%); molto scarse le possibilità di assunzione per personale non qualificato (1,6%).

**Tav. 82. Distribuzione delle assunzioni previste per professionalità richiesta (2001)**

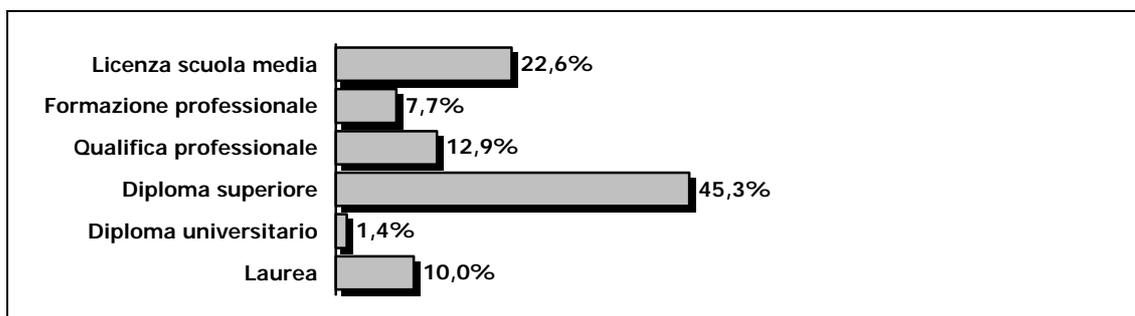
**STAMPA ED EDITORIA**



L'editoria è comunque un settore che offre possibilità di assunzione anche a persone che non sono andate oltre l'obbligo scolastico (22,6% dei casi), anche se la maggioranza delle assunzioni sono riservate a diplomati (45,3%) o a persone con una formazione universitaria (il 10,0% delle assunzioni richiedono la laurea e un altro 1,4% il diploma universitario). Spazi importanti sono riservati anche a chi ha conseguito una qualifica professionale (12,9%) o ha frequentato corsi di formazione post-obbligo (7,7%).

**Tav. 83. Distribuzione delle assunzioni previste per titolo di studio richiesto (2001)**

**STAMPA ED EDITORIA**

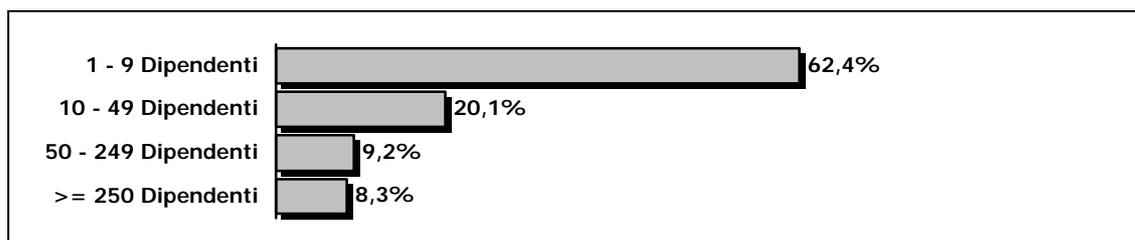


*5.1.2. Costruzioni*

Come già accennato, il 5,6% delle nuove assunzioni previste da Excelsior rientra nel settore dell'edilizia. In linea con le caratteristiche di questo comparto, le assunzioni previste riguardano prevalentemente piccole imprese (62,4% in imprese fino a 9 dipendenti, altre 20,1% in imprese con almeno dieci dipendenti e meno di cinquanta).

**Tav. 84. Distribuzione delle assunzioni previste per dimensione delle imprese (2001)**

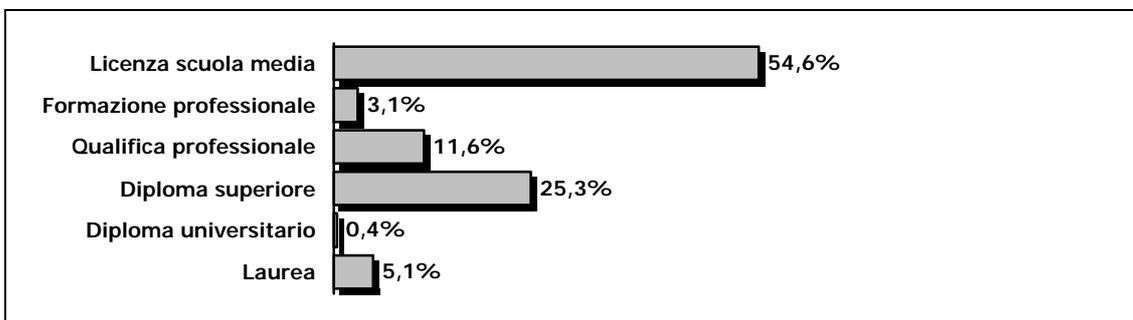
**COSTRUZIONI**



Le assunzioni previste rientrerebbero per la grande maggioranza nell'inquadramento da operai (76,3% contro 22,9% di assunzioni come impiegati o quadri). La richiesta si indirizza prevalentemente verso operai specializzati (56,2%) e tecnici (15,9%); c'è anche comunque una discreta richiesta di personale non qualificato (14,6%).

Per oltre la metà delle assunzioni previste sarebbe sufficiente aver assolto l'obbligo scolastico (54,6%); minoritaria è la quota di aspiranti occupati a cui si richiede il possesso di una qualifica professionale (11,6%) o più in generale una formazione professionale acquisita (3,1%); cospicua, in relazione anche al 'basso' profilo professionale previsto per le assunzioni in questo settore, è invece la quota di nuovi dipendenti a cui si richiede un diploma di scuola superiore (25,3%) o addirittura un titolo di studio universitario (diploma universitario: 0,4%; laurea: 5,1%).

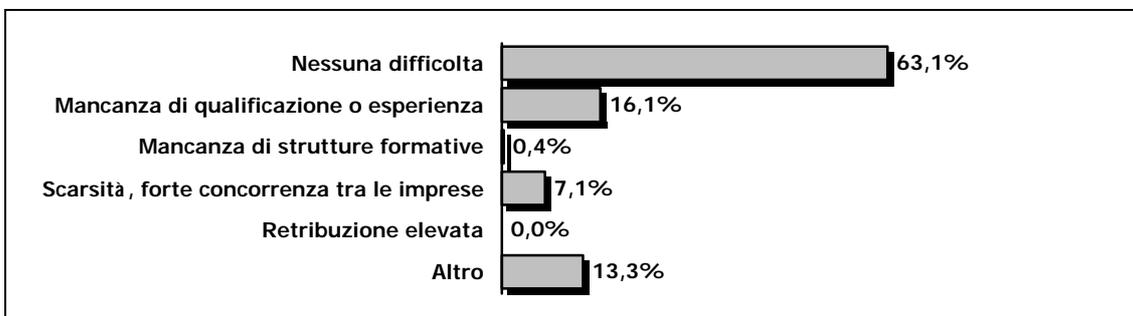
**Tav. 85. Distribuzione delle assunzioni previste per titolo di studio richiesto (2001)  
COSTRUZIONI**



Sono largamente privilegiati gli aspiranti dipendenti che abbiano già maturato un'esperienza professionale, che infatti viene richiesta in tre casi su quattro (73,4%). Non c'è invece una particolare richiesta per la frequenza di un percorso formativo; pochi i casi in cui si prevedono corsi di formazione (7,4% corsi interni, 4,8% corsi esterni) o l'affiancamento al personale già in ruolo (2,5% dei casi).

In questo settore non emerge una particolare difficoltà a reperire le risorse occupazionali richieste; tuttavia c'è una discreta quota di imprenditori lamentano la mancanza di qualificazione o di esperienza degli aspiranti candidati (16,1%) e la scarsità di manodopera disponibile in questo settore (7,1%).

**Tav. 86. Distribuzione delle assunzioni previste per difficoltà di reperimento (2001)  
COSTRUZIONI**

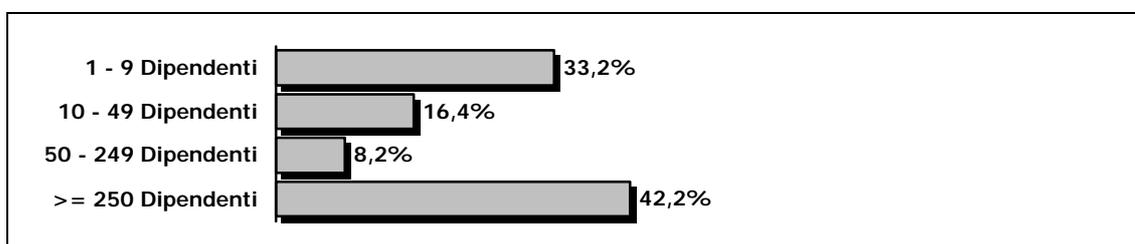


### 5.1.3. Commercio

Molto meno omogeneo e più contraddittorio è il quadro della richiesta di manodopera nel settore del commercio, che secondo i dati Excelsior dovrebbe assorbire il 14,4% delle nuove assunzioni.

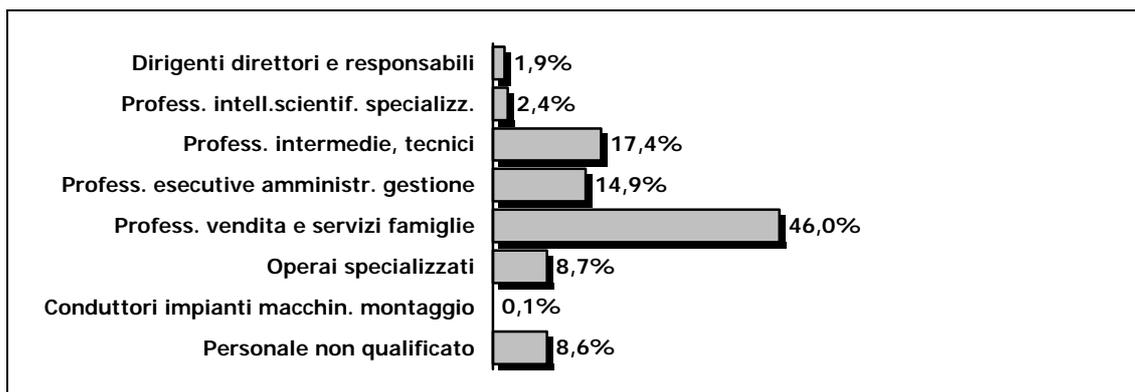
La disomogeneità delle assunzioni previste in questo settore è visibile già nel dato relativo alla dimensione delle imprese che vorrebbero assumere riguardo a cui, in linea con le caratteristiche che la ristrutturazione in atto impone a questo settore, si osserva una sorta di 'forchetta': da un lato le imprese della grande distribuzione (il 42,2% delle imprese in cerca di manodopera ha più di duecentocinquanta dipendenti), dall'altro lato le attività commerciali di medie e soprattutto piccole dimensioni (il 33,2% sono imprese con meno di 10 dipendenti, altre 16,4% hanno comunque meno di cinquanta dipendenti).

**Tav. 87. Distribuzione delle assunzioni previste per dimensione delle imprese (2001)  
COMMERCIO**



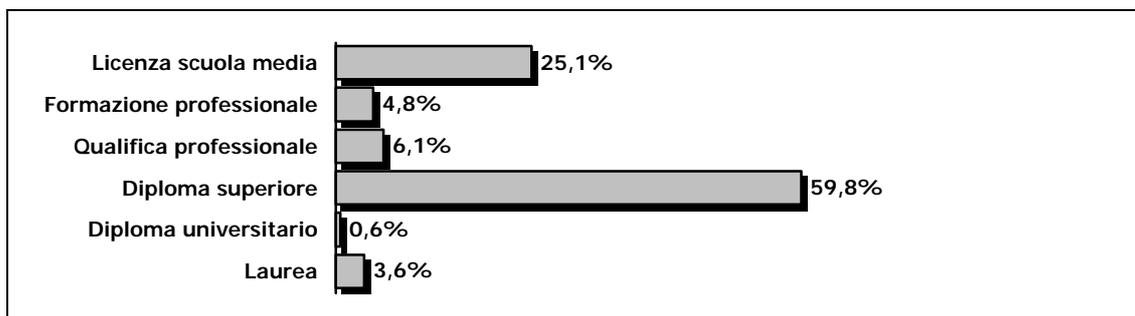
Anche tra i profili professionali richiesti non c'è omogeneità. Si cercano, ovviamente, molti professionisti delle vendite (46,0%) ma anche tecnici o quadri intermedi (17,4%), personale a cui affidare ruoli esecutivi, amministrativi o gestionali (14,9%) e anche una discreta quota di operai specializzati (8,7%) e personale non qualificato (8,6%). L'inquadramento previsto è in circa un terzo di casi (34,5%) da operai, in quasi due terzi da impiegati o quadri (64,9%); scarsissimi gli inquadramenti da dirigenti (0,6%).

**Tav. 88. Distribuzione delle assunzioni previste per professionalità richiesta (2001)  
COMMERCIO**



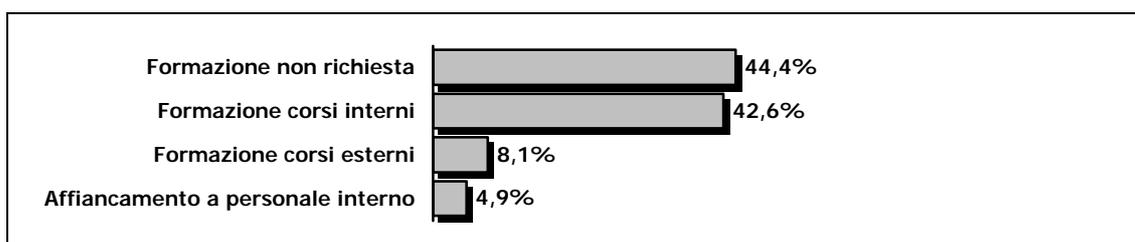
La 'forchetta' si conferma anche in relazione al titolo di studio: prevalgono le richieste di personale in possesso di diploma di scuola superiore (59,8%), ma in un quarto dei casi (25,1%) è comunque sufficiente la licenza media; non molte le richieste di personale che abbia seguito percorsi di istruzione o formazione professionale (nel 6,1% dei casi è richiesta una qualifica, nel 4,8% un percorso di formazione) e molto poche le esigenze di dipendenti con un curriculum di studi a livello universitario (0,6% diploma universitario, 3,6% laurea).

**Tav. 89. Distribuzione delle assunzioni previste per titolo di studio richiesto (2001)  
COMMERCIO**

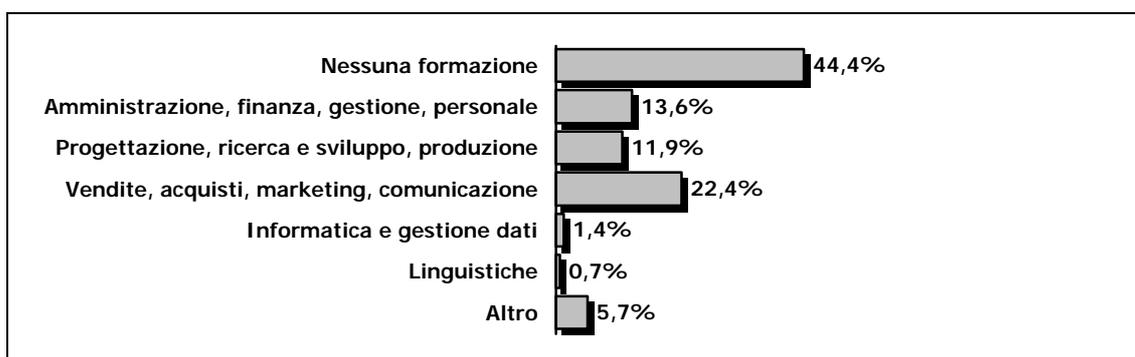


Il quadro si spezzetta anche in relazione al tipo di formazione richiesta: nel 44,4% non si richiede alcuna formazione, nel 42,6% dei casi si prevede la frequenza di corsi di formazione interni; molto meno frequenti i casi in cui si richiede la frequenza di corsi di formazione esterni (8,1%) o l'affiancamento a personale in ruolo (4,9%). Quando si chiede un percorso formativo, può essere direttamente nel settore commerciale, del *marketing* e della comunicazione (22,4% dei casi) oppure nel campo amministrativo, finanziario o gestionale (13,6%) o, ancora, in quello della progettazione, ricerca e sviluppo (11,9%).

**Tav. 90. Distribuzione delle assunzioni previste per tipologia di formazione richiesta (2001)  
COMMERCIO**

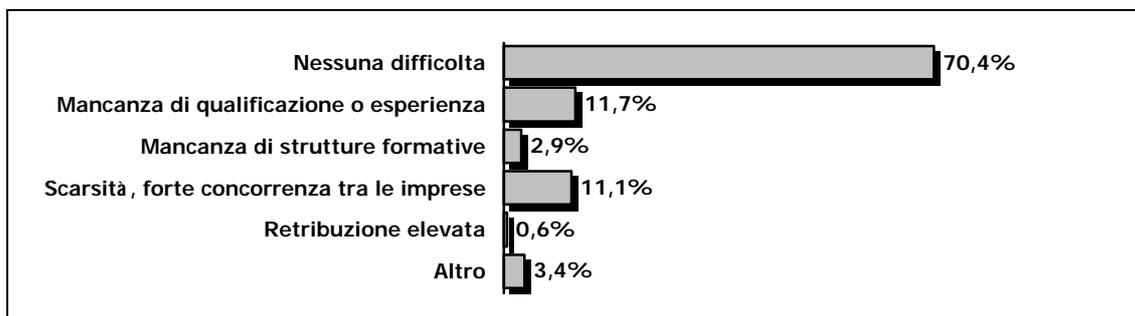


**Tav. 91. Distribuzione delle assunzioni previste per principale area di formazione richiesta (2001)  
COMMERCIO**



Il settore del commercio è uno di quelli in cui le imprese dichiarano minori difficoltà a reperire la manodopera richiesta; vi è comunque quasi il 30% delle imprese che lamenta difficoltà dovute soprattutto alla mancanza di qualificazione o esperienza del personale disponibile (11,7%) o, più in generale, alla scarsità di aspiranti dipendenti e alla forte concorrenza tra le imprese (stessa quota: 11,7%).

**Tav. 92. Distribuzione delle assunzioni previste per difficoltà di reperimento (2001)  
COMMERCIO**



#### 5.1.4. Servizi

Nel macrosettore dei servizi spiccano alcuni comparti che sembrano aprire nuove e notevoli opportunità occupazionali, sia in ruoli che richiedono elevate competenze e professionalità, sia (ed è il dato che qui ci interessa maggiormente) anche a livelli di professionalità meno specializzata.

Le migliori prospettive sembrano aprirsi nel settore dell'informatica e delle telecomunicazioni, un settore che attualmente occupa, secondo i dati Excelsior, il 5,2% dei lavoratori dipendenti in provincia di Milano ma che da solo assorbirebbe l'11,0% delle nuove assunzioni. Si tratta, come è noto, di un settore che richiede soprattutto lavoratori con elevate competenze professionali: quasi la metà delle nuove assunzioni (49,7%) riguarderebbe infatti persone da immettere in ruoli intellettuali o scientifici ad elevata specializzazione, a cui si aggiungono più di un quarto di futuri assunti (27,2) come tecnici o figure intermedie; il settore apre comunque qualche spazio anche a professionalità meno elevate, con un 10,4% di operai specializzati.

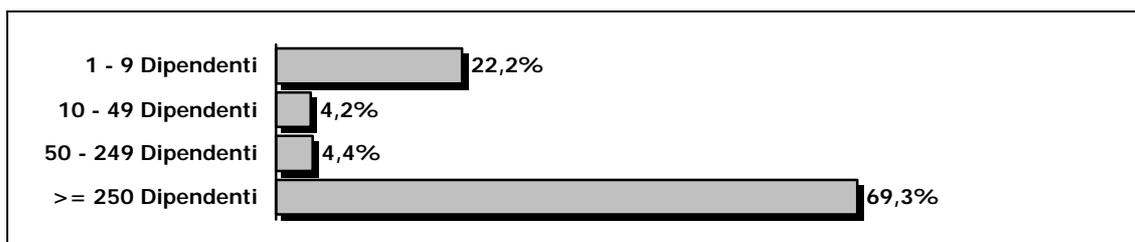
Più interessanti sono, ai fini di un ragionamento sulle possibilità di inserimento lavorativo di persone provenienti da un'esperienza di detenzione, settori quali quello dei servizi (operativi) alle imprese e turistico e della ristorazione.

#### Alberghi, ristoranti e servizi turistici

Il settore turistico e della ristorazione - che, secondo i dati Excelsior, occupa attualmente il 5,1% dei lavoratori dipendenti in provincia di Milano - dovrebbe assorbire il 9,4% delle nuove assunzioni.

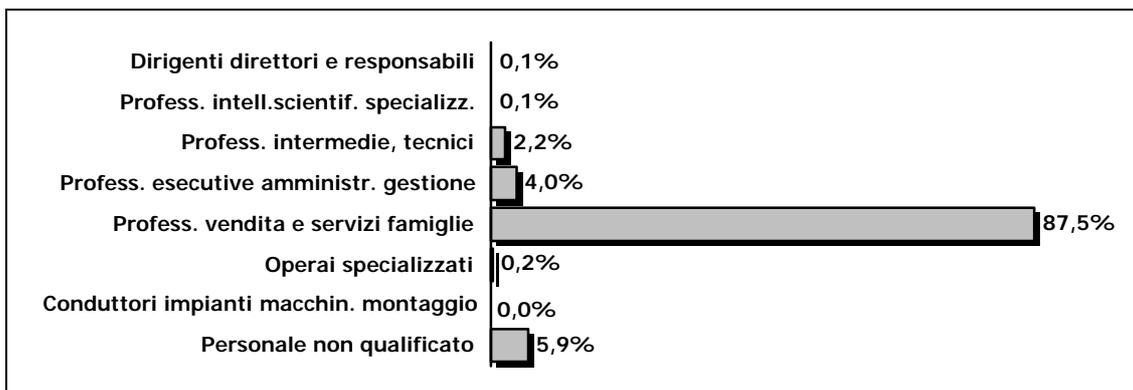
Si tratta di assunzioni previste soprattutto in imprese di grandi dimensioni (69,3%), anche se discreti spazi si aprono anche nel mondo delle piccole imprese (il 22,2% delle assunzioni previste riguardano infatti imprese con meno di dieci dipendenti).

**Tav. 93. Distribuzione delle assunzioni previste per dimensione delle imprese (2001)  
ALBERGHI, RISTORANTI E SERVIZI TURISTICI**



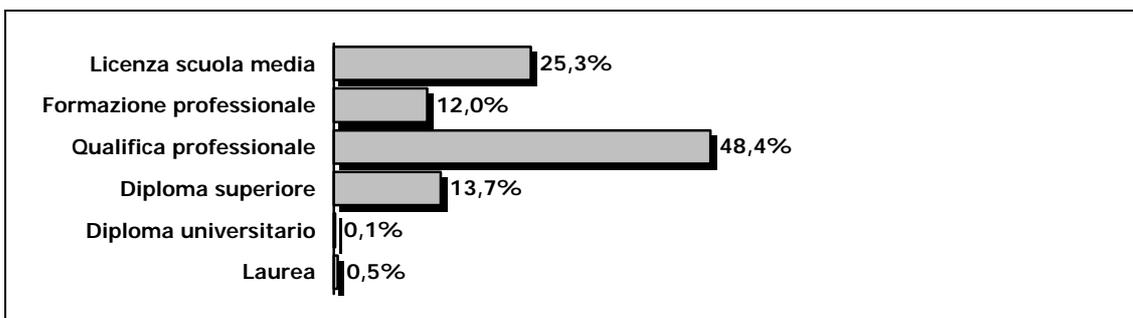
Le possibilità di assunzione in questo settore riguardano ovviamente una categoria professionale ben definita, quella denominata 'professionisti alle vendite e ai servizi alle famiglie', tra cui rientrano anche camerieri, cuochi e aiuto cuochi, addetti alla ristorazione, addetti ai servizi di pulizia, ecc. L'inquadramento quasi sempre previsto (90,5% dei casi) è come operai o apprendisti.

**Tav. 94. Distribuzione delle assunzioni previste per professionalità richiesta (2001)  
ALBERGHI, RISTORANTI E SERVIZI TURISTICI**



Il settore offre discreti spazi di inserimento anche per persone in possesso della sola licenza media (25,3%), ma vi è soprattutto una diffusa richiesta di persone che abbiano conseguito una qualifica professionale (48,4%) o che abbiano almeno seguito percorsi di formazione professionale (12,0%). È invece minore la richiesta di persone in possesso di un diploma di scuola superiore (13,7%) o di titoli di studio di livello universitario (complessivamente solo lo 0,6%).

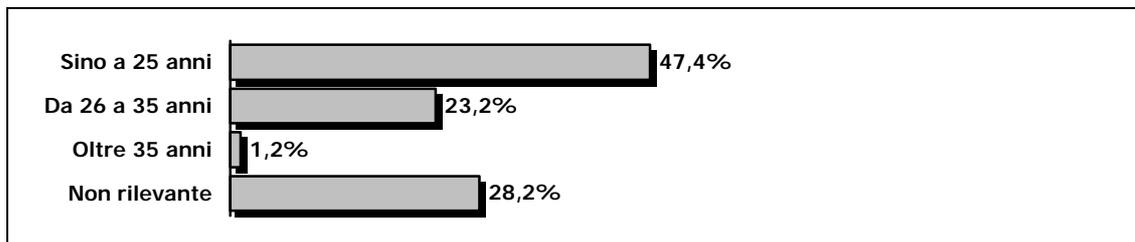
**Tav. 95. Distribuzione delle assunzioni previste per titolo di studio richiesto (2001)  
ALBERGHI, RISTORANTI E SERVIZI TURISTICI**



È anche un settore che, a differenza di altri, privilegia l'assunzione di persone molto giovani: quasi nella metà dei casi (47,4%) si richiede infatti un'età inferiore ai 25 anni.

**Tav. 96. Distribuzione delle assunzioni previste per classe d'età  
(2001)**

**ALBERGHI, RISTORANTI E SERVIZI TURISTICI**

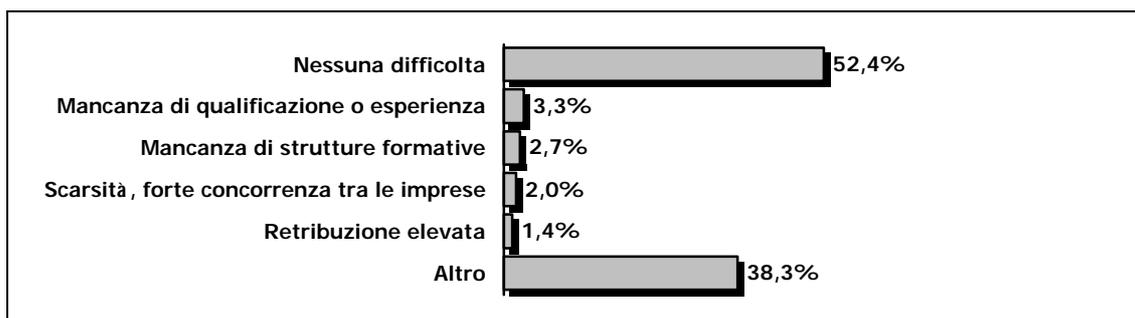


Per inserirsi in questo settore non è necessario avere alle spalle un'esperienza professionale (esplicitamente richiesta solo nel 31,9% dei casi) e soprattutto non è indispensabile avere conoscenze informatiche (richieste solo nel 9,3% dei casi); anche la conoscenza delle lingue è utile ma non indispensabile (nell'83,9% dei casi, infatti, non è esplicitamente richiesta).

Quasi la metà delle imprese che vorrebbero assumere in questo settore dichiarano difficoltà a reperire il personale richiesto, anche se non si tratta quasi mai di difficoltà ricondotte alla scarsità di personale disponibile o alle sue carenze di qualificazione o di esperienza.

**Tav. 97. Distribuzione delle assunzioni previste per difficoltà di reperimento  
(2001)**

**ALBERGHI, RISTORANTI E SERVIZI TURISTICI**



Dall'indagine Excelsior emerge anche che la necessità di manodopera in questo settore non viene soddisfatta soprattutto per difficoltà interne delle imprese: difficoltà che le imprese riconducono all'instabilità del mercato ma anche all'elevato costo del lavoro e all'eccessivo peso della pressione fiscale (come dichiarato dal 15,7% delle imprese di questo settore che escludono la possibilità di nuove assunzioni nell'immediato futuro).

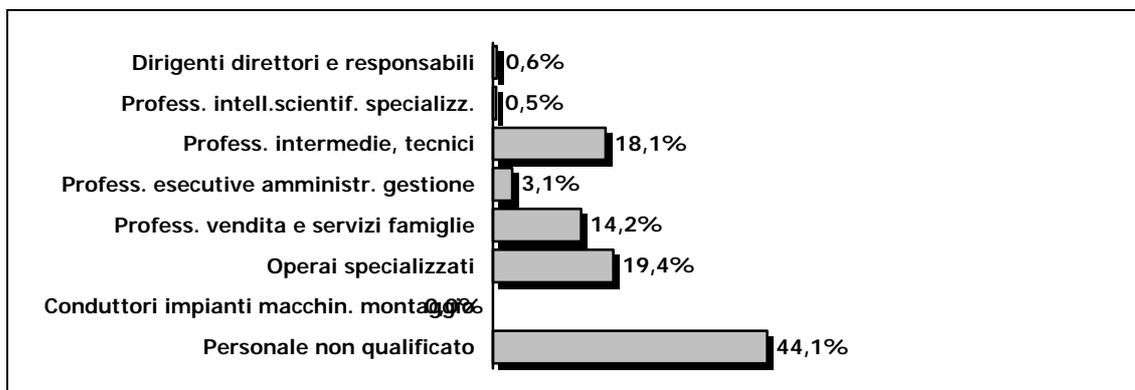
Servizi operativi alle imprese

Altro comparto dei servizi in cui si aprono nuovi spazi per l'assunzione di persone senza un'elevata professionalità è, come già accennato, quello denominato dei 'servizi operativi alle imprese', in cui rientrano, tra l'altro, le attività di pulizia e quelle di vigilanza. Qui le imprese che potrebbero assumere sono sia piccole imprese (il 32,2% delle richieste di assunzione riguardano infatti imprese con meno di dieci dipendenti) che imprese grandi e medio-grandi (38,2% di nuove assunzioni previste in imprese con più di duecentocinquanta dipendenti e altre 19,2% in imprese con almeno cinquanta dipendenti).

In questo settore emerge una forte richiesta di personale non qualificato (44,1% dei casi), ma anche di operai specializzati (19,4%), di tecnici o quadri intermedi (18,1%) e di addetti alle vendite e ai servizi alle famiglie (14,2% dei casi). L'inquadramento previsto è prevalentemente come operai o apprendisti (74,1% dei casi); solo in un caso su quattro (25,4%) si prevede l'assunzione come impiegati o quadri.

**Tav. 98. Distribuzione delle assunzioni previste per professionalità richiesta (2001)**

**SERVIZI OPERATIVI ALLE IMPRESE**



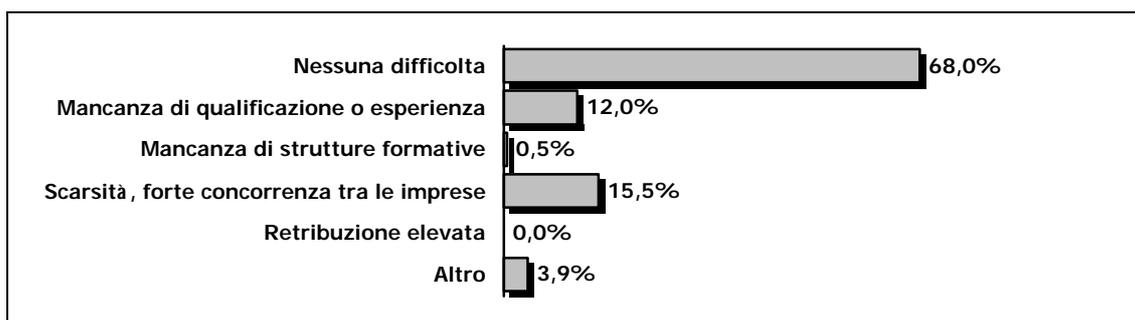
Nella maggioranza dei casi non è richiesto un particolare titolo di studio; per il 68,6% delle assunzioni previste è infatti sufficiente la licenza di scuola media. In questo settore non sono molte le opportunità in più offerte dal possesso di una qualifica professionale (richiesta solo nello 0,4% dei casi) o dalla frequenza di un corso di formazione (1,0%); una discreta quota di nuove assunzioni è invece riservata a persone in possesso di un diploma di scuola superiore o di un diploma universitario (richiesto rispettivamente nel 25,6% e nel 4,0% dei casi).

Le esperienze professionali pregresse aiutano ma non sono indispensabili (sono infatti esplicitamente richieste nel 43,4% dei casi); ancor meno lo sono le conoscenze informatiche (richieste solo nel 29,6% dei casi).

È un settore in cui le imprese non incontrano particolari ostacoli nel reperire la manodopera richiesta; dichiarano infatti di non incontrare nessuna difficoltà il 68,0% delle imprese disponibili a nuove assunzioni. In caso contrario, le difficoltà vengono ricondotte prevalentemente alla scarsità di personale disponibile (15,5% dei casi) o alla mancanza di qualificazione o di esperienza (12,0%).

**Tav. 99. Distribuzione delle assunzioni previste per difficoltà di reperimento (2001)**

**SERVIZI OPERATIVI ALLE IMPRESE**

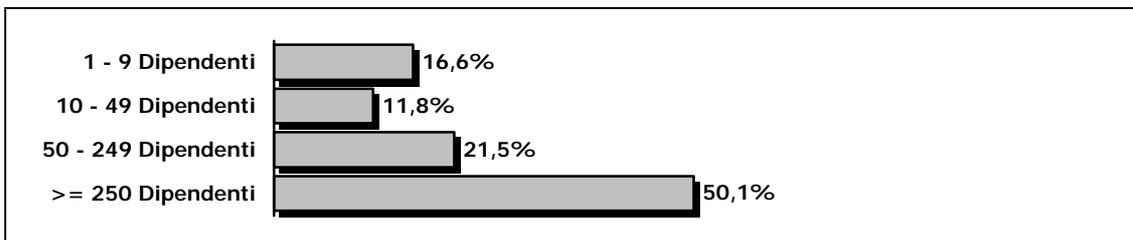


Trasporti e comunicazioni

Il settore dei trasporti e delle comunicazioni dovrebbe assorbire il 5,5% dei nuovi dipendenti in provincia di Milano. Le possibilità di assunzione riguardano qui soprattutto imprese di dimensioni grandi o medio-grandi: il 50,1% delle richieste sono infatti espresse da imprese con più di duecentocinquanta dipendenti, a cui si aggiunge un altro 21,5% di richieste provenienti da imprese che hanno comunque più di cinquanta dipendenti. Solo il 16,6% delle richieste provengono invece da piccole imprese, cioè con meno di dieci dipendenti.

**Tav. 100. Distribuzione delle assunzioni previste per dimensione delle imprese  
(2001)**

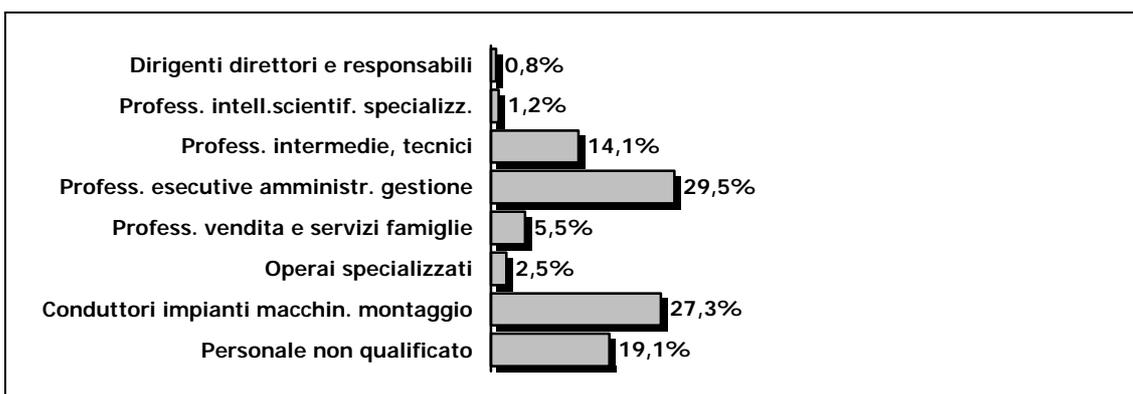
**TRASPORTI E ATTIVITÀ POSTALI**



Si tratta, in quasi due casi su tre, di personale da inquadrare come operai o apprendisti (63,7%, contro il 36,0% di nuove assunzioni previste come impiegati o quadri). C'è comunque una grande varietà di professionalità richieste: molti conduttori di impianti o macchine (27,3%), molto personale non qualificato (19,1%), ma anche una discreta richiesta di tecnici e figure intermedie (14,1%) e soprattutto molte persone da assumere con funzioni esecutive, amministrative o gestionali (29,5%).

**Tav. 101. Distribuzione delle assunzioni previste per professionalità richiesta  
(2001)**

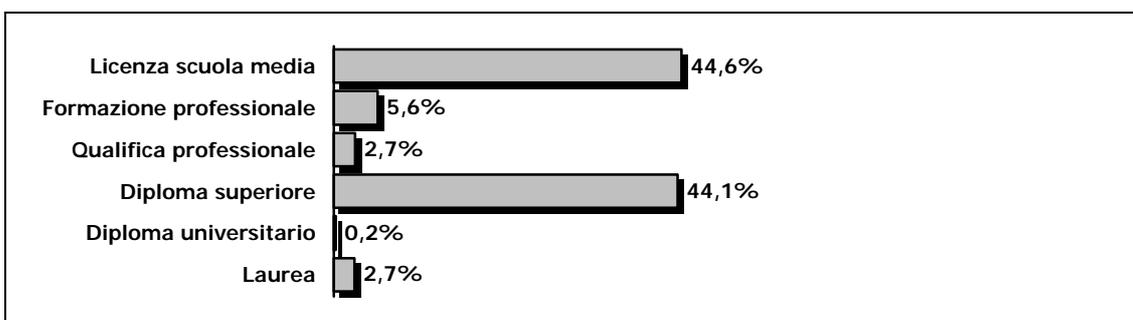
**TRASPORTI E ATTIVITÀ POSTALI**



Riguardo al titolo di studio necessario, la manodopera cercata si divide quasi a metà: nel 44,6% dei casi è richiesto solo l'assolvimento dell'obbligo, in una percentuale analoga (44,1%) è richiesto invece un diploma di studi superiori. Anche in questo caso, scarse le richieste di persone con una formazione di tipo professionale (nel 5,6% dei casi si richiede un percorso di formazione professionale e, nel 2,7% dei casi, una qualifica).

**Tav. 102. Distribuzione delle assunzioni previste per titolo di studio richiesto  
(2001)**

**TRASPORTI E ATTIVITÀ POSTALI**

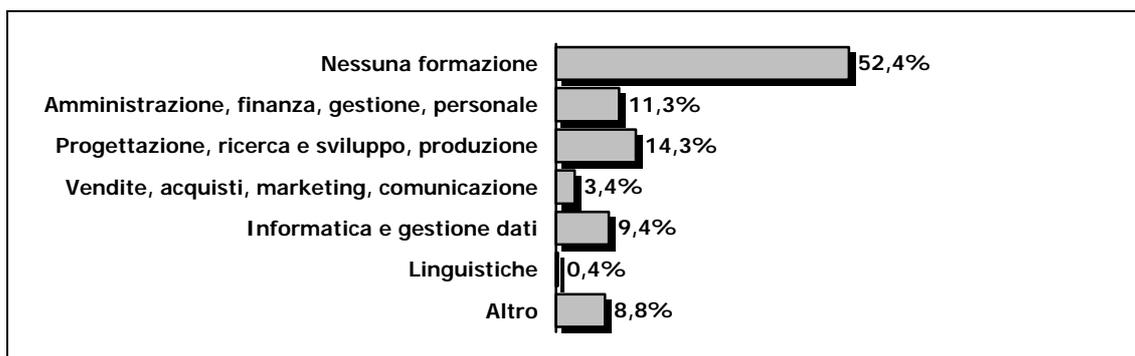


Non molto importanti sono l'esperienza professionale pregressa (esplicitamente richiesta nel 37,7% dei casi) e le conoscenze informatiche (richieste solo dal 31,5% delle imprese che assumerebbero in questo settore).

In più della metà delle assunzioni previste (52,4%) non si prevede la frequenza di un percorso formativo; ove invece è previsto, si tratta prevalentemente di un corso di formazione interno (33,6%, contro l'8,3% di corsi di formazione esterni e il 5,7% di affiancamenti a personale interno). Nel caso, si tratta per lo più di formazione nel campo della progettazione, ricerca e sviluppo (14,3% dei casi), dell'amministrazione e gestione (11,3%) o dell'informatica e gestione dati (9,4%).

**Tav. 103. Distribuzione delle assunzioni previste per principale area di formazione richiesta (2001)**

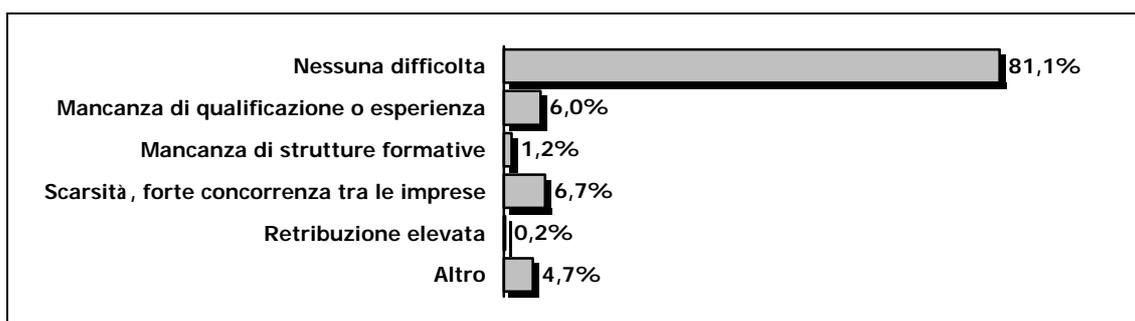
**TRASPORTI E ATTIVITÀ POSTALI**



La grande maggioranza di imprese che vogliono assumere in questo settore (81,1%) dichiarano di non incontrare difficoltà a reperire la manodopera richiesta; relativamente pochi i casi in cui si lamenta la scarsità di personale disponibile (6,7%) o la sua mancanza di qualificazione o esperienza (6,0%).

**Tav. 104. Distribuzione delle assunzioni previste per difficoltà di reperimento (2001)**

**TRASPORTI E ATTIVITÀ POSTALI**



## **6. Le opportunità dei mercati del lavoro locali: quali spazi praticabili?**

Per incrociare i dati presentati nei capitoli precedenti sulle caratteristiche dei mercati del lavoro locali e sui fabbisogni occupazionali espressi dal mondo delle imprese con le problematiche legate all'inserimento lavorativo di persone con un'esperienza di detenzione, si è scelto di procedere innanzitutto identificando alcuni ambiti settoriali, e in essi alcuni profili professionali, relativamente a cui i territori presi in considerazione offrono concrete opportunità occupazionali, e di capire se, in che modo e a quali condizioni queste opportunità possano essere sfruttate per l'inserimento lavorativo di persone provenienti da un'esperienza di detenzione.

### **6.1 Alcune opportunità concrete espresse dai mercati del lavoro locali**

#### *6.1.1. Commercio*

Il primo settore da prendere in considerazione è quello del commercio. I dati presentati in precedenza evidenziavano una specializzazione relativa in particolare dell'area di Rozzano ma in realtà il commercio rappresenta un settore forte (per la grande quantità di addetti e di imprese concentrate in questo comparto) e trainante (per le prospettive di ulteriore sviluppo nel prossimo futuro) per tutta la provincia di Milano.

Come è noto e come è già stato evidenziato, questo settore si caratterizza per una sorta di forchetta: da un lato c'è la grande distribuzione commerciale, vero motore dello sviluppo del settore negli ultimi anni, con catene di punti vendita sempre più grandi, una concentrazione sempre più spinta in grandi gruppi imprenditoriali e con una presenza sul territorio sempre più diffusa, che sta via via cambiando il panorama dell'hinterland milanese soprattutto in corrispondenza delle grandi arterie viarie che collegano il capoluogo col resto della provincia; dall'altro lato la piccola distribuzione, con imprese spesso a dimensione familiare che, seppur in un contesto di crisi, dimostrano comunque di resistere come componente importante dell'economia milanese, magari attraverso cambiamenti nella struttura dell'impresa (vedi lo sviluppo del *franchising*) che affianchino la piccola dimensione del punto vendita con una rete che, permettendo logiche di 'economia di scala' in alcuni aspetti dell'attività commerciale (rapporti coi fornitori, distribuzione, marketing e pubblicità), ne consentono la sopravvivenza in un contesto fortemente concorrenziale.

Il commercio è un settore in grado di assorbire un'ampia gamma di profili professionali, tra cui non mancano figure a bassa e bassissima specializzazione (commessi, magazzinieri). Infatti, secondo i dati raccolti dal Sistema Informativo Excelsior, i fabbisogni espressi delle imprese riproducono al loro volta una forchetta tra una grande richiesta di personale qualificato (addetti alle vendite, quadri intermedi, amministrativi) con un titolo di studio medio-superiore e una minore ma comunque cospicua richiesta di personale non qualificato per cui il titolo di studio non rappresenta una discriminante di rilievo. Si tratta spesso di personale per cui si richiede un percorso di formazione professionale, ma si tratta di una formazione che quasi sempre, soprattutto nelle catene della grande distribuzione commerciale, viene erogata direttamente dalle imprese e non sembra quindi costituire un elemento su cui far leva per migliorare le opportunità di inserimento lavorativo in questo settore.

Sempre secondo i dati Excelsior, le imprese di questo settore non dichiarano di incontrare particolari difficoltà a reperire la manodopera di cui bisognano, anche se la grande quantità di offerte di lavoro espressa dalle imprese (attraverso annunci posti direttamente nei punti vendita, attraverso inserzioni o altri canali) sembra contraddire questo dato. Occorre però notare che si tratta di un settore con un *turn-over* di manodopera particolarmente elevato, e in cui sono molte le offerte di contratti di lavoro di tipo non tradizionale (contratti a termine, *part-time*, lavoro interinale). Per ultimo, è bene ricordare che si tratta di un settore in cui i rapporti di lavoro sembrano essere generalmente difficili, con una bassa sindacalizzazione dei lavoratori; è anche un settore che spesso impone ai lavoratori ritmi di lavoro piuttosto pesanti e orari altamente flessibili.

### 6.1.2. Servizi di logistica, trasporti e magazzinaggio

Il secondo settore preso in considerazione è quello denominato nella classificazione Ateco 91 "trasporti, magazzinaggio e comunicazioni", ma in realtà può essere considerato un discorso trasversale che interessa più settori, poiché ruota attorno ad alcune figure professionali, come gli addetti al magazzino e alla movimentazione merci, spesso impiegati in imprese che rientrano in altri settori produttivi (*in primis* nel commercio, ma anche in molte industrie manifatturiere).

Come indicato nell'analisi dei sistemi produttivi delle aree prese in considerazione, è già un settore di marcata specializzazione per quanto riguarda le due aree circoscrizionali del sud Milano mentre è prevedibile che si nei prossimi anni registri un particolare sviluppo di questo comparto (e delle attività di logistica di imprese operanti in altri settori) anche per quanto riguarda la circoscrizione di Rho, per effetto della ristrutturazione in corso e della rilocalizzazione in quest'area di attività di logistica legate allo sviluppo dell'aeroporto internazionale di Malpensa, alla prossima apertura del polo fieristico di Rho-Però e alla probabile ridestinazione d'uso delle aree in dismissione dell'Alfa di Arese.

In questo ambito c'è un'ampia varietà di possibilità occupazionali, sia per quanto riguarda le dimensioni delle imprese (nel settore operano molte piccole e piccolissime imprese, anche se secondo i dati Excelsior le richieste di nuova manodopera provengono soprattutto da imprese di dimensioni medie e grandi), sia per quanto riguarda i profili professionali richiesti: operai e apprendisti, conduttori di macchine, impiegati esecutivi e gestionali, oltre a una cospicua quota di personale non qualificato. È importante sottolineare l'ampia quota di personale assorbibile in questo settore anche senza un titolo di studio superiore né una particolare qualificazione professionale; occorre però rilevare che si tratta spesso di attività faticose, che richiedono personale giovane e fisicamente prestante. Inoltre, come già notato per il settore del commercio, i dati Excelsior non rilevano una particolare difficoltà a reperire la manodopera necessaria, mentre l'esperienza indica che si tratta anche in questo caso di manodopera dall'elevato *turn-over* e con forme contrattuali spesso non tradizionali; molto è il personale non direttamente dipendente dalle imprese ma assunto come socio di cooperative a cui le imprese appaltano le attività di servizio.

### 6.1.3. Editoria

Le considerazioni sul settore dell'editoria riguardano soprattutto l'area circoscrizionale di Rozzano che infatti mostra una discreta specializzazione in questo comparto, con la localizzazione di importanti catene editoriali e di numerose imprese di tipografia e stampa.

È un settore che registra una forte contrazione del personale dipendente: non si tratta tanto di un settore in crisi, quanto piuttosto di un ambito in cui è particolarmente forte la diffusione di nuove forme contrattuali. Nonostante questo, le imprese intenzionate ad assumere - secondo i dati Excelsior - lamentano la scarsità di personale disponibile oltre alla mancanza di qualificazione e di esperienza tra gli aspiranti dipendenti.

Le opportunità occupazionali in questo settore si concentrano soprattutto nelle piccole e medie imprese, con un fabbisogno che riguarda soprattutto operai specializzati (tipografi), tecnici e figure ad alta specializzazione (videoimpaginatori, addetti al *desktop publishing* e alle attività di pre stampa); si tratta di figure per cui è importante aver acquisito una qualificazione professionale specifica, anche se è importante notare che vi è un largo spazio per l'assunzione di nuovi dipendenti in possesso della sola licenza media. È quindi un settore in cui l'organizzazione di percorsi formativi *ad hoc* può aprire interessanti opportunità occupazionali.

### 6.1.4. Edilizia

Per quanto riguarda il settore dell'edilizia, i dati mostrano una discreta specializzazione dell'area di Rho, ma anche in questo caso il discorso può essere generalizzato a tutta la provincia poiché si tratta di un'attività produttiva abbastanza diffusa su tutto il territorio.

L'edilizia è un settore che offre buone opportunità occupazionali anche a lavoratori che non sono andati oltre l'obbligo scolastico, sia in ruoli che richiedono una certa qualificazione professionale (operai specializzati, tecnici) che in mansioni da personale non qualificato; gli imprenditori del settore infatti lamentano - sempre secondo i dati Excelsior - una certa scarsità di manodopera disponibile e la scarsa qualificazione della stessa.

Tuttavia non si può non tener conto del fatto che si tratta di un settore estremamente difficile, e non solo per la fatica fisica che lavorare nell'edilizia comporta. Non è un caso che proprio in questo settore sia forte la concorrenzialità della manodopera straniera: la precarietà delle condizioni di vita e dello status legislativi obbliga infatti molti immigrati ad accettare le pesanti condizioni di lavoro (e talvolta di sfruttamento) tipiche di questo settore, e anche l'irregolarità che, come è risaputo, in questo settore è particolarmente diffusa. Il dato sulle dimensioni delle unità locali, che descrive il quadro di imprese di piccolissime dimensioni, nasconde infatti una realtà problematica per le molte irregolarità contrattuali: diffusione del lavoro nero e di forme di lavoro autonomo che di fatto celano rapporti di lavoro dipendenti (ad es. lavoratori con partita Iva cui vengono affidati lavori in subappalto).

#### 6.1.5. *Industria manifatturiera*

Nonostante la crisi generalizzata del settore, l'industria continua a rappresentare il principale comparto produttivo per molte aree della provincia milanese nonché quello che offre le maggiori opportunità occupazionali per chi si tenta di fare ingresso (o di reinserirsi) nel mercato del lavoro come dipendente di un'impresa. È il caso dell'area circoscrizionale di Rho che, pur investita da una ristrutturazione del sistema produttivo locale con la chiusura di molte grandi e grandissime industrie che lo caratterizzavano (*in primis* l'Alfa di Arese e le industrie del polo chimico di Rho-Pero), continua a conservare una forte specializzazione nel comparto dell'industria manifatturiera.

Ci si vuole qui soffermare soprattutto su alcune produzioni industriali che non rientrano tra le specializzazioni principali (e più tradizionali) di quest'area, quanto piuttosto su alcuni comparti minori caratterizzati da una diffusa presenza di piccole e medie imprese che magari sono anche nate come indotto della grande industria (in particolare di quella automobilistica), ma che hanno saputo resistere alla crisi ridefinendo le loro vocazioni produttive oppure indirizzandosi verso una nuova clientela.

Settori quali la metallurgia, la meccanica fine o l'elettronica costituiscono infatti da un lato ambiti in cui l'area registra comunque una discreta specializzazione, seppur ovviamente inferiore a quella dell'industria automobilistica o dell'industria chimica, ma a differenza di questi ultimi continuano a offrire discrete opportunità occupazionali, se è vero che - come indicato dai dati Excelsior - la quota di assunzioni previste in questi settori è di poco inferiore alla quota di dipendenti già attivi in essi (cfr. § 4.1.1). Inoltre si tratta di settori molte delle imprese disponibili a nuove assunzioni (quasi la metà) lamentano difficoltà a reperire la manodopera di cui abbisognano, sia per la scarsità di personale, sia per la mancanza di qualificazione della manodopera disponibile e per l'inadeguatezza del sistema formativo.

#### 6.1.6. *Agricoltura*

L'ultimo settore su cui ci si vuole concentrare è quello dell'agricoltura, ovviamente con riferimento particolare alle circoscrizioni di Rozzano e San Donato in cui, come si è visto, questo settore ha conservato una certa rilevanza nel sistema produttivo e in cui, grazie all'istituzione del Parco Agricolo Sud Milano, può continuare a costituire una delle principali specializzazioni dell'area.

Le fonti utilizzate per questo rapporto, in particolare la banca dati Excelsior, non offrono dati sulle opportunità occupazionali esistenti in agricoltura; tuttavia è possibile fare alcune considerazioni legate all'evoluzione recente di questo settore e alle prospettive di sviluppo prevedibili per i prossimi anni.

Occorre notare innanzitutto che è un settore in cui le imprese hanno resistito alla crisi se hanno saputo sviluppare economie di scala, attraverso l'aumento della superficie delle unità locali e la meccanizzazione di gran parte dell'attività produttiva. Ciò non toglie che ci sia comunque un marcato fabbisogno di manodopera: sia manodopera qualificata, capace di condurre i macchinari utilizzati nelle varie fasi del ciclo produttivo, sia personale non qualificato, disponibile a svolgere le funzioni residue che le macchine non possono sostituire. Si tratta di attività spesso molto faticose e con ritmi di lavoro particolarmente duri, ma che consentono un contatto con la natura e una permanenza all'aria aperta che per molte persone rappresenta un aspetto positivo di questo tipo di lavoro.

Tra le prospettive favorevoli che si aprono per questo settore vi sono inoltre quelle offerte dallo sviluppo di imprese, anche di piccole dimensioni, dedite alla produzione di qualità (agricoltura biologica, produzione di prodotti tipici) o all'offerta diretta di servizi e di prodotti al pubblico (aziende agrituristiche, vivai di piante ornamentali). Questi ambiti offrono anche caratteristiche del lavoro forse migliori (imprese più piccole, gestione dei rapporti spesso di tipo familiare, ritmi e carichi di lavoro meno pesanti) e opportunità di inserimento anche in imprese di tipo cooperativo.

**II PARTE**  
**LA LETTURA CONDIVISA**  
**DEI DATI**

## 7. Introduzione

Come ultima fase del percorso di ricerca è stato realizzato un momento di lettura dei dati emersi nelle fasi precedenti. Quest'ultima fase è stata pensata per integrare l'analisi e l'interpretazione dei dati raccolti nel corso della ricerca e per porli in relazione con ruoli e pratiche del mondo del lavoro e della giustizia.

La finalità dell'intervento è stata quella di fornire letture *situate* dei dati, letture agite cioè da punti di vista particolari e significativi. Punti di vista *localizzati* che potrebbero aiutare a definire i problemi e partecipare alla costruzione di soluzioni, ma che contemporaneamente dovrebbero permettere di iniziare una riflessione comune sul tema proposto e di individuare possibili direzioni di intervento.

In particolare ci si è proposti di cercare elementi utili a tradurre i dati rilevati rispetto al mercato del lavoro territoriale in indicazioni operative per la costruzione di percorsi di orientamento e formazione delle persone detenute, di formazione e aggiornamento degli operatori, di ulteriori fasi di ricerca.

Le indicazioni che sono emerse permettono di definire alcune linee di sviluppo progettuale ma dovrebbero essere integrate con altri dati esistenti (dati disponibili rispetto ai percorsi di orientamento e corsi di formazione per detenuti ed ex-detenuti svolti nella provincia di Milano, ecc.) o rilevabili (percezioni e orientamenti degli imprenditori, qualifiche professionali ed esperienze dei detenuti, ecc.) per tradursi in progetti di intervento.

### 7.1 Obiettivi e metodologie

Gli obiettivi che erano stati definiti per quest'ultima fase di lavoro sono riassumibili in tre punti:

- definire i principali nodi critici rispetto ai fenomeni e processi indagati;
- individuare e analizzare alcuni elementi essenziali per rendere praticabili le conoscenze emerse dalle precedenti fasi della ricerca;
- definire spunti per successive fasi di ricerca e di intervento.

In pratica è stata organizzata una riunione focalizzata rispetto alla lettura e alla valutazione dei principali dati emersi dall'analisi dei mercati del lavoro locali, presentati attraverso un rapporto intermedio di ricerca e illustrati ai partecipanti con i quali sono successivamente stati discussi e ri-letti. All'incontro hanno partecipato la direttrice dell'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro, un'operatrice della stessa Agenzia, il presidente di una cooperativa sociale che si occupa dell'inserimento lavorativo di detenuti ed ex detenuti, una rappresentante dell'Assessorato al Lavoro della Provincia di Milano, una magistrata del lavoro.

Per rilevare le opinioni sono state utilizzate alcune tecniche proprie del *focus group*. La riunione è stata registrata su supporto audio.

Per motivi organizzativi, in particolare per la difficoltà di far coincidere le disponibilità di persone professionalmente impegnate rispetto ai temi trattati oltre che per alcuni improvvisi impegni delle persone invitate, il gruppo è risultato sottodimensionato soprattutto rispetto al mondo delle imprese *for profit* e dell'amministrazione penitenziaria. È stato perciò realizzato un'ulteriore *step* di ricerca per integrare le informazioni e le opinioni raccolte, in particolare sono state realizzate due interviste utilizzando lo strumento dell'intervista in profondità. Sono stati intervistati un rappresentante di un'associazione di imprenditori di piccole e medie imprese e una funzionaria del Provveditorato Regionale per l'Amministrazione Penitenziaria. Le interviste si sono svolte in situazioni di interazione 'faccia-a-faccia'.

Sono state realizzate interviste non direttive e non strutturate perché questo strumento offre degli stimoli sugli argomenti da indagare ma lascia la libertà all'intervistato di costruire il proprio discorso riducendo al minimo l'influenza esercitata dall'intervistatore. Durante le interviste sono

stati riproposti gli stimoli emersi nell'incontro focalizzato che hanno in effetti rappresentato la traccia sulla quale si è lavorato.

## 7.2 Il senso di questo lavoro

Quella delineata ha rappresentato la fase conclusiva del percorso complessivo di ricerca dal punto di vista operativo e temporale ma è stata costruita come momento di ri-apertura rispetto ad una ricerca che era in sé già coerentemente conclusa con la raccolta, analisi e interpretazione dei dati sui mercati del lavoro locali. Lo scopo è stato quello di rendere in qualche modo *praticabile* e immediatamente operativo il sapere prodotto nell'attività di ricerca. Un primo tentativo di restituire *responsabilmente* l'informazione prodotta agli attori immediatamente coinvolti nell'intervento di inserimento lavorativo di persone sottoposte a misure penali o con precedenti esperienze di detenzione. Un confronto sul lavoro svolto che ha permesso ai ricercatori di *confondere* il proprio sguardo, necessariamente permeato dai tecnicismi propri delle pratiche di ricerca, con quello degli attori coinvolti negli interventi locali e che speriamo abbia in parte restituito loro la *proprietà* del sapere prodotto dal - e intorno al - loro lavoro.

Ovviamente quello individuato non è stato, né ha inteso essere, un campione rappresentativo ma piuttosto un 'insieme di riferimento empirico', emblematico rispetto alla possibilità di raccogliere le informazioni significative per la ricerca. Questa fase in effetti non aveva l'obiettivo di costruire informazioni rappresentative ma quello di raccogliere opinioni che permettessero di avviare processi di costruzione e lettura dei dati.

Si è trattato di un lavoro parziale e incompleto. Manca innanzitutto la voce e lo sguardo delle persone detenute. Speriamo sia un limite solo temporaneo e che il lavoro fin qui svolto rappresenti, come nelle intenzioni con cui è stato progettato, l'iniziale e grezza definizione delle prime cornici di riferimento attraverso le quali approfondire l'analisi avviata. In questo senso il percorso è stato, come abbiamo già detto, un momento di apertura rispetto alle possibilità ulteriori che il fare ricerca produce continuamente.

Quelle proposte vanno dunque considerate note provvisorie, appunti di lettura che accompagnano il percorso di ricerca e permettono di individuare alcuni elementi problematici rispetto al tema affrontato. Anche quando la forma con cui vengono presentate non lo indichi espressamente, per non appesantire la lettura con la pedanteria di una punteggiatura eccessivamente prudente, esse vanno intese come dubbi e debbono essere lette con l'intonazione della domanda. Non sostengono nessuna certezza né confermano alcuna tesi, semmai creano problemi o suggeriscono curiosità.

Tutte le frasi, sintagmi o parole racchiuse tra "virgolette" sono state sottratte alle persone che hanno partecipato alla ricerca. Esse sono state riportate tentando di rispettarne forma e intenzione, i soli interventi effettuati sono stati quelli utili a tradurre la frammentarietà del racconto orale e dialogico nella più rigida organizzazione della forma scritta, tentando di rendere agevole e fluida la lettura senza tradire le voci raccolte. Ovviamente la responsabilità dell'uso che ne è stato fatto è esclusivamente attribuibile agli autori.

## 8. La lettura condivisa dei dati

### 8.1 Prima la persona

Lo sguardo rivolto al mercato del lavoro abbraccia un territorio molto ampio. Esso deve necessariamente costruire *frames* di riferimento che permettano di osservare dinamiche complesse e di grandi dimensioni. I numeri che informano rispetto all'andamento delle opportunità occupazionali, anche in territori di dimensioni relativamente ridotte come quelli considerati, si riferiscono a ordini elevati, le indicazioni che emergono vanno lette in termini di tendenze e le azioni che possono essere immaginate appartengono al campo delle strategie.

Dall'altra parte c'è sempre un bisogno percepito come individuale, la necessità di "costruire un progetto su una persona", che presenta bisogni e problemi appunto 'personali', suoi propri e specifici. Simili certo a quelli di 'altri come lei', ma in qualche misura non assimilabili, differenti e unici.

Gli operatori hanno bisogno di strumenti strategici, di informazioni utilizzabili per progettare azioni sistematiche, di strumenti per la contrattazione. Indicano la necessità di accedere a risorse-informazioni rispetto alle imprese a cui proporre gli inserimenti lavorativi, di strumenti che permettano di conoscere "a grandi linee quali possono essere gli interessi" dell'interlocutore per poter "andare a toccare corde che non sono solo le corde del buon cuore". In effetti chi lavora con l'obiettivo specifico dell'inserimento lavorativo di persone sottoposte a provvedimenti da parte della magistratura si trova disarmato fino a ritenere che "un imprenditore un motivo valido a prendere un detenuto non ce l'ha, tranne motivi personali" o relazioni personali.

Il lavoro per il detenuto non è un'occasione astratta che possa essere estrapolata dal contesto entro cui si risolve, "non dovrebbe esserci una valutazione in astratto del lavoro a cui ammettere il detenuto, ma una valutazione del lavoro in rapporto al soggetto che andrà a fare quel lavoro".

Tutte le voci concordano sul fatto che "il problema è un po' quello della persona" o, meglio, di molte persone dato che riguarda "a) la persona-giudice; b) la persona-detenuto; c) la persona-datatore di lavoro", oltre alla persona-operatore che propone, media e accompagna l'inserimento lavorativo.

Anche l'imprenditore è coinvolto dunque "come persona" in un progetto di inserimento lavorativo ed è coinvolto in effetti in quanto "attento a certe problematiche sociali, si rende conto che se anche lui in prima persona non fa qualcosa il problema non si risolve".

Per questo si delinea un intervento che ha come interlocutore privilegiato il piccolo imprenditore, quello che "comunque si gioca in prima persona nella piccola dimensione".

Nella grande impresa "vai sul funzionario, non vai sull'imprenditore e lì dipende dalla fortuna che hai", la piccola impresa tiene a marcare la propria differenza dalla grande industria, "potenziale occasione di fenomeni di spersonalizzazione del rapporto lavorativo. Diversamente nelle piccole e medie imprese la relazione è ancora agita sul piano personale: è fondamentale - se non addirittura irrinunciabile - stabilire tra imprenditore e lavoratore un rapporto di reciproca fiducia. Le piccole e medie imprese possono, per dimensioni e qualità dei rapporti relazionali che si instaurano, garantire il reinserimento socio-lavorativo meglio e più compiutamente delle grandi imprese, nelle quali il rapporto di lavoro è necessariamente impersonale, articolato su grandi numeri e poche volte attento alla singolarità ed irripetibilità delle relazioni".

È una situazione ricca di ambiguità perché se la dimensione della piccola impresa facilita i rapporti inter-personali il rischio è quello - sempre *personale* - che si crei "un rapporto che tende a stringersi troppo, un legame esagerato" che può inficiare il progetto di inserimento socio-lavorativo.

Ma d'altronde non c'è molta scelta se si valuta la disponibilità all'assunzione: "è più facile avere la disponibilità dell'impresa piccola o medio-piccola. Almeno le disponibilità che abbiamo sono quelle, la grande impresa non vuole avere a che fare con noi".

La grande impresa conduce il processo ad un ordine di complessità superiore. Se la maggiore dimensione e il numero degli inserimenti possibili sembrerebbero facilitare la possibilità di inserire persone provenienti da esperienze di detenzione, o almeno i costi aziendali potrebbero essere meno rilevanti, sorgono altri problemi.

Intanto nella grande impresa la relazione si instaura con un "funzionario" che "può dire un 'no' dettato solo dalla volontà di non avere rogne". Anche quando si instaura una relazione positiva la complessità dell'organizzazione del lavoro produce problemi: nelle relazioni con i committenti per le aziende che offrono servizi, nei criteri impersonali di selezione del personale che rendono impossibile l'inserimento, nella pluralità dei livelli decisionali che impediscono di instaurare relazioni personali e di costruire rapporti fiduciari.

La relazione personale non è comunque sufficiente perché, se il datore di lavoro può essere "certamente una persona che ha bisogno di manodopera e che certamente" si trova "di fronte una persona" quando quest'ultima è "una persona detenuta" si trova di fronte una persona "con molti più problemi", magari una persona "un po' su d'età", come indica l'esperienza di alcuni anni di orientamento e accompagnamento lavorativo, che l'azienda difficilmente inserisce.

## 8.2 Questione di relazioni personali

Emerge dai discorsi prodotti la rilevanza attribuita alle relazioni personali e alle volontà individuali che definiscono le possibilità di accesso ad un posto di lavoro per la persona proveniente da un'esperienza di detenzione. Mentre da parte degli operatori che si occupano di inserimento sociale e lavorativo il rapporto tra datore di lavoro e candidato all'inserimento pare indiretto e la preminenza è invece attribuita al rapporto instaurato tra imprenditore e operatore, da parte dell'impresa viene raccontata la rilevanza del rapporto tra imprenditore e candidato, mentre il *tutor* o l'operatore che propone e accompagna l'inserimento assume un ruolo di supporto ma che non si sostituisce né si frappone al predominante rapporto diretto tra i primi due. Rapporto che è personale, empatico e basato sulla possibilità di costruire fiducia reciproca. Viene comunque riconosciuto "un ruolo importante al rapporto di fiducia che si può instaurare tra l'imprenditore e l'operatore che segue attraverso una specifica azione di *tutoring* il singolo detenuto, ma comunque non in maniera determinante. L'imprenditore, se concretamente motivato rispetto all'inserimento, vuole in qualche modo 'condurre il gioco', è attore primario e responsabile della scelta".

Se confermata, l'ipotesi delineata dall'impresa (che non stupisce) di una preminenza ed esclusività della responsabilità dell'imprenditore rispetto a quanto avviene all'interno della *sua* azienda, restituirebbe all'operatore una funzione di promozione e supporto ad un processo di inserimento lavorativo in cui il detenuto sia soggetto responsabile del contratto che stipula. Certo questo non pare il caso di molte situazioni di intervento reale in cui il ruolo di accompagnamento e di garanzia che l'operatore può offrire al detenuto, all'impresa e al sistema dell'esecuzione penale comporta anche la 'presa in carico' di un soggetto contrattualmente debole e per il quale il percorso di rinforzo delle competenze professionali, sociali e psicologiche ha tempi spesso più lunghi di quello dell'accesso al lavoro.

In alcuni saggi scritti tra il 1973 e il 1995 il sociologo Mark Granovetter<sup>19</sup> ha delineato alcuni concetti e alcuni strumenti metodologici che permettono di comprendere il discorso proposto dalle aziende e dagli operatori. Nella sua analisi delle reti di relazioni sociali, ed in particolare dell'influenza che esse hanno rispetto al successo nella ricerca del lavoro, Granovetter rileva la fondamentale importanza del rapporto di conoscenza personale tra le parti come fattore di successo nella ricerca del lavoro. Rapporto diretto o molto più spesso «mediato da un terzo non

---

<sup>19</sup> Cfr. Mark Granovetter, *La forza dei legami deboli e altri saggi*, Liguori, Napoli, 1998.

professionalmente dedicato al compito»<sup>20</sup>, ed è proprio il rapporto non professionale (in qualche modo non vincolato all'inserimento lavorativo che si configura come evento occasionale e marginale, un sottoprodotto rispetto a quelli che definiscono la relazione) ad attribuire credibilità alle informazioni trasmesse perché configura un rapporto disinteressato, gratuito<sup>21</sup>. In questo senso non stupisce che gli imprenditori tendano a sottolineare come il carattere fiduciario della relazione che porta all'inserimento lavorativo non dipenda dalla mediazione professionale dell'operatore ma si costruisca nell'ambito di una relazione personale diretta.

Proprio l'accento sull'importanza della costruzione di un rapporto di fiducia diretto comporta la necessità di collocare la relazione con l'operatore in un ambito differente, un ambito professionale dove la fiducia è definita all'interno di un ambito contrattuale e *interessato*. Paradossalmente questo spostamento tutela, nella ricostruzione narrativa del processo di inserimento lavorativo, tutte le parti coinvolte. Proprio la professionalità del rapporto protegge ciascuna singola relazione personale da un eventuale crollo di fiducia nell'altra. Altrimenti "in caso di fallimento di un inserimento, rischierebbe di essere inficiato il rapporto di collaborazione" con l'operatore o con l'agenzia che seguono l'inserimento. Si costruiscono allora apparentemente dei rapporti di fiducia contigui, ciascuno centrato su relazioni e obiettivi differenti. Con la persona che si inserisce in azienda un rapporto fiduciario legato alla relazione lavorativa che si instaura, con l'operatore e l'agenzia un rapporto fiduciario legato alla erogazione/fruizione di servizi. Ma anche l'operatore che media l'inserimento lavorativo agisce spesso utilizzando reti di conoscenza personali non vincolate al prodotto-inserimento lavorativo. Pare anzi che proprio nel consolidamento di rapporti personali e duraturi che *oltrepassano* il momento del singolo inserimento lavorativo risieda un maggior successo nella collocazione al lavoro dei candidati presentati<sup>22</sup>. Ovviamente quella proposta è in qualche misura una semplificazione di complessi intrecci tra le molte reti di relazioni formali e informali in cui ciascuno degli attori è coinvolto.

Nel caso dell'inserimento lavorativo di una persona detenuta la situazione è resa ancora più complessa da molte altre relazioni, formali e non, comunque influenzate dalla particolarità delle sensibilità personali che coinvolgono: quella con il magistrato che concede la misura alternativa, con l'équipe che definisce il progetto individuale, con l'amministrazione penitenziaria, con gli operatori penitenziari, con i volontari, con la famiglia, con i colleghi di lavoro, ecc.

La possibilità e il successo dell'inserimento lavorativo si realizza allora all'interno di un reticolo di relazioni che si intrecciano in forme complesse e mutevoli. Relazioni che vengono anche determinate dai vincoli imposti dalla misura penale, perché come riporta l'amministrazione penitenziaria "ogni persona rappresenta un'individualità" che ha evidentemente una sua "situazione giuridica". Quindi ai vincoli posti dall'inserimento lavorativo "si aggiungono anche tutti i vincoli posti dalle situazioni giuridiche, perché non tutti i detenuti possono accedere a determinate misure alternative, le valutazioni sono di diverso ordine, e quindi è logico che è solo sul soggetto che può essere realizzato un vero e proprio progetto di reinserimento". Un progetto che "è sì individuale ma che fa riferimento a un contesto". Che si realizza in un territorio e che deve conciliare le esigenze della persona con le opportunità e i vincoli determinati dai sistemi cui fa riferimento e che ne determinano le condizioni di possibilità.

Relazioni e vincoli che per l'impresa si determinano nell'ambito dei meccanismi del mercato del lavoro, per cui il contratto si configura "come concreta occasione di reciproco e proficuo interesse, promuovendo un progetto complessivo di reinserimento sociale proiettato – da un punto di vista temporale – anche oltre la condizione detentiva del lavoratore. La persona da inserire è vista come una risorsa e come tale necessariamente viene scelta, anche nell'ottica di una possibile professionalizzazione della stessa"; l'imprenditore è "responsabile in prima

---

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 92.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 290.

persona della sua scelta imprenditoriale”, non opera in un’ottica esclusivamente “filantropica e buonista” ma piuttosto nell’ambito della “necessità legittima di individuare e selezionare sul mercato risorse con una professionalità definita o quantomeno funzionale alle istanze che la singola realtà produttiva richiede, nell’ottica eventuale di investire sulla stessa un prospettico percorso di qualificazione”, proponendosi dunque anche come responsabile di “un momento ulteriore di formazione professionale”.

### **8.3 Ma chi te lo fa fare?**

Al di là delle volontà individuali o delle scelte organizzative che la portano alla decisione di inserire una persona proveniente da un’esperienza di detenzione, soprattutto se ancora sottoposta a una qualche misura penale, il processo di inserimento non è certo agevole e spesso non è pienamente comprensibile per l’azienda, che si trova a confrontarsi con la rigidità della normativa che regola l’accesso alle misure alternative alla detenzione, con la burocrazia complicata e lenta che la sostiene, con gli ostacoli posti dalle inevitabili esigenze di controllo. In queste condizioni la domanda “ma chi te lo fa fare” non è rara e non stupisce.

L’assunzione di una persona che proviene da una esperienza di detenzione, che spesso la sta ancora vivendo, è raccontata, da chi quotidianamente opera per l’inserimento lavorativo di detenuti ed ex detenuti, come un processo problematico. I problemi sono molti e su più fronti. Almeno due: “l’esterno e l’interno” (dove l’esterno riguarda l’ambiente penitenziario e penale e l’interno quello delle relazioni all’interno, appunto, dell’azienda).

I problemi che sorgono nelle relazioni con l’insieme delle istituzioni che gestiscono la misura penale (magistratura di sorveglianza, amministrazione penitenziaria, organi di controllo, ecc.) potrebbero anche essere letti complessivamente, almeno quelli che ci sono stati raccontati, come uno scostamento rilevante rispetto alla capacità/necessità di gestire informazioni. Non è un problema da poco in un mondo che fa dell’informazione la risorsa principale attorno alla quale si svolgono processi, si sviluppano conflitti, si mobilitano risorse economiche e culturali, collettive e individuali.

#### Informazioni

Per le aziende le informazioni sono una risorsa essenziale alla produzione, a volte sono il prodotto stesso. Per l’azienda è anche essenziale poter controllare l’informazione che esplicitamente e implicitamente essa produce su se stessa e che si rivolge sia all’esterno che all’interno dell’organizzazione. L’impatto con una gestione dell’informazione burocratizzata e vincolata all’obiettivo del controllo è rilevante. Il detenuto che non può recarsi al lavoro, magari per malattia o per qualche contrattempo, spesso non può comunicare la propria assenza se non attraverso canali estemporanei e per nulla affidabili e dunque “il datore di lavoro non ha certezza” sulla presenza del dipendente, e ciò accade “molto più frequentemente di quanto si pensi”. Il problema di comunicazione che sin qui coinvolge il detenuto, l’imprenditore e l’amministrazione penitenziaria ha immediatamente ricadute interne all’organizzazione aziendale e “non soltanto incide dal punto di vista della pura produttività ma anche del clima interno, perché il datore di lavoro a questo punto deve sostenere personalmente nei confronti degli addetti, del capo reparto o di chiunque altro la scelta che ha fatto di inserire un detenuto”.

In questo caso l’esperienza proposta dall’amministrazione penitenziaria e sperimentata con successo in strutture di minore dimensione rispetto a quelle milanesi rovescia il problema. Se è impensabile che l’amministrazione penitenziaria si attrezzasse per gestire le comunicazioni, si può concordare con l’azienda “che ogni assenza venga tempestivamente comunicata all’ufficio educatori” che possono dunque giustificarla. Ciò prevede comunque un’accessibilità all’istituzione penitenziaria e agli operatori che non è certo agevole in istituti di grosse dimensioni e con gravi carenze di organico.

### Controlli

Un problema di informazione è posto anche dalle modalità con cui spesso è esercitata l'esigenza del controllo da parte degli organi di polizia penitenziaria o della forza pubblica. È un problema se possibile ancor più delicato e paradossale che coinvolge sia la persona inserita che l'azienda. Può accadere infatti che arrivino "dei poliziotti in divisa che vanno a controllare una persona che opera ad uno sportello di ricezione, di fronte al pubblico". L'informazione veicolata ("qui c'è un detenuto") produce un'evidente difficoltà per la persona inserita ma anche per l'azienda. Situazione che può moltiplicarsi se le persone inserite sono più di una, dato che il controllo pertiene a strutture diverse a seconda del reato, del carcere di provenienza, della misura alternativa, ecc.

Anche una adeguata gestione del controllo, l'utilizzo di personale preparato e dotato di sensibilità personale possono non essere sufficienti. Si può effettuare il controllo con tatto e competenza, magari in situazioni in cui si sono ormai consolidate relazioni personali di fiducia, ma qualcosa può sfuggire, come ad esempio "lasciare la macchina sul marciapiede con su scritto *polizia penitenziaria*".

Quello dell'informazione che l'azienda dà di sé verso l'esterno e verso l'interno dell'organizzazione è un elemento da non sottovalutare e per il quale vengono impiegate risorse a volte cospicue. Ogni elemento che possa perturbare questa situazione può divenire un ostacolo alla possibilità di avviare o mantenere percorsi di inserimento lavorativo.

### Tempi

Uno dei principali problemi rilevati è legato al tempo. Il rapporto col tempo all'interno dell'istituzione carceraria è certamente alterato. L'esperienza raccontata dai detenuti è fatta di tempi: il tempo della pena, i tempi imposti dall'organizzazione interna; ma sono tempi vuoti, è tempo che deve passare, eventualmente da riempire per evitare che si dilati all'infinito.

Il tempo delle aziende è molto differente. Scandisce la produzione, la uniforme e misura. Definisce consegne e produttività. La velocità è quasi un imperativo morale. Il motto moderno della produttività è noto: 'il tempo è denaro'. D'altronde proprio quello della certezza della misurazione del tempo è il cardine che ha retto la costruzione dei moderni sistemi di produzione.

Difficile pensare che due concezioni del tempo tanto diverse possano trovare una conciliazione ed in effetti rispetto al tempo vengono indicati molti problemi. Primo fra tutti l'incertezza dei tempi di accesso al lavoro: "confrontarsi con la struttura carceraria non dà nessuna certezza dei tempi", non la dà rispetto ai tempi di inserimento della nuova risorsa, "ma non dà certezza neanche nella tempistica dell'operare quotidiano".

Anche qui la pluralità degli attori coinvolti rende tutto molto complesso. Rispetto all'accesso alla misura alternativa e dunque al lavoro incidono molti fattori. "Il vero problema è quello dei tempi, quello sì io lo trovo un ostacolo". È un problema da cui è difficile immaginare "come se ne possa uscire" anche perché si sommano i tempi dell'amministrazione penitenziaria, che deve garantire l'osservazione e stendere il rapporto di sintesi, a quelli della magistratura di sorveglianza che effettua la valutazione e fissa l'udienza; e si tratta di "tempi interminabili" per un tribunale di sorveglianza come quello milanese, responsabile di un ampio territorio con un alto numero di detenuti e affidati. Tempi che difficilmente possono essere conciliati con i desideri della persona che può uscire dal carcere o con quelli dell'azienda che ha deciso l'inserimento. Anche se rispetto alla piccola impresa è stato sottolineato che "l'ipotesi che i tempi di accesso dei detenuti al lavoro non corrispondano ai tempi dell'attività aziendale non costituisce un ostacolo decisivo ma si configura come un'eventualità sostenibile".

### Spazi

Un altro ostacolo che si intreccia con quello temporale è legato allo spazio. Per un detenuto che non può utilizzare un'automobile propria, spostarsi può diventare estremamente difficoltoso. Le

zone in cui sorgono gli istituti presi in considerazione non sono servite da reti efficienti di trasporti pubblici e per lo spostamento in un paese anche vicino "ti vanno via due ore con non so quanti mezzi pubblici".

A ciò si somma che il percorso per molti non è libero e qualche volta è costruito "sulla convergenza a Milano", per cui può succedere di dover "andare in centro a Milano e poi dal centro tornare". Per questo c'è però una soluzione semplice e pragmatica: con la disponibilità per l'inserimento lavorativo "mandi una cartina col percorso più veloce." Però, "se non lo sai..." i tempi possono essere interminabili, il tempo impiegato per gli spostamenti e quello trascorso nell'attesa che il percorso venga individuato, perché si può "anche perdere un mese" prima che venga formalizzata la modifica del percorso.

### Risorse

L'inserimento di una persona detenuta coinvolge i differenti attori in molti problemi, legati all'esperienza di detenzione e ai vincoli che il provvedimento giudiziario impone, problemi preesistenti alla detenzione e che magari hanno contribuito a determinarla, pregiudizi. Ci torneremo più avanti. Ora sottolineiamo soltanto che quando il discorso abbandona le consuete reticenze scopre presto che, in mancanza di motivazioni personali o di scelte organizzative, l'impresa non è disposta o non è attrezzata ad affrontare l'inserimento lavorativo di persone che portano con sé tutti questi problemi, "non solo perché non ne ha volontà ma perché il costo in termini di mantenimento di qualcuno che ha dei problemi all'interno dell'azienda è eccessivamente elevato". Di fronte alla difficoltà la risposta può anche essere cruda. Persino di fronte all'obbligo di assunzione, in altre situazioni di inserimenti lavorativi di persone che appartengono a fasce di popolazione con difficoltà di accesso al lavoro, a volte le aziende sono disposte "a tirar fuori soldi, ed anche in grande quantità, piuttosto che inserire stabilmente una persona che presenterebbe comunque degli aspetti di problematicità all'interno dell'organizzazione aziendale".

Non pare dunque che il problema possa essere risolto solo con strumenti economici, se si condivide l'impressione che "l'imprenditore medio del milanese è così ricco che degli sgravi fiscali non gliene frega niente. Un piccolo incentivo, ma non credo si tratti di una questione di soldi".

L'impresa, almeno quella di piccole dimensioni, sembra invece interessata a strumenti di agevolazione fiscale e contributiva se inseriti in un più ampio sistema di certezze. Richiede "forme di regolamentazione che prevedano esplicitamente strumenti di stimolo all'assunzione di detenuti, quali elementi di agevolazione contributiva". Il problema sembra ancora quello della costruzione di fiducia, gli incentivi sono infatti letti come "argomento a sostegno della positiva valutazione dell'imprenditore rispetto all'eventuale ampliamento di organico".

## **8.4 Un nuovo mondo**

Il mercato del lavoro negli ultimi anni è molto cambiato. Un'affermazione banale se non la si dovesse porre in relazione alle istituzioni del sistema penale.

Il cambiamento del mercato del lavoro incide notevolmente rispetto agli inserimenti lavorativi di persone detenute non soltanto rispetto all'individuazione di nuove possibilità lavorative ma anche creando nuove difficoltà nell'impatto col sistema della giustizia.

Le possibilità di assenze impreviste dal lavoro a cui abbiamo già accennato, ad esempio, hanno un impatto differente in situazioni lavorative nelle quali "non siamo più in presenza di catene di montaggio" dove il numero di addetti e la scarsa differenziazione delle mansioni permette un agevole sostituzione dell'assenza. Anche per professionalità medio-basse in aziende con pochi addetti se "ne manca uno, manca magari il 50%" degli addetti a quella mansione.

Anche per questo il "rapporto personale è da tenere in considerazione". Esso incide rispetto alla possibilità "di investire sulla persona, nel senso di professionalizzarla ulteriormente con un programma di media scadenza". Ciò riguarda il lavoratore che magari "oggi ti dice che è

interessato a questo lavoro perché avere il lavoro significa uscire dalla cella”, e su questo aspetto occorre agire “in termini di conoscenza dell’individuo, di orientamento, capire quali sono i progetti a medio termine della persona”. Ma riguarda anche l’azienda, per cui i pericoli possono essere la perdita della risorsa che non è interessata a quell’attività lavorativa se non in quanto consente di ottenere la misura penale esterna, o all’opposto “le voglie di attaccarsi alla sedia” anche in quelle situazioni in cui l’inserimento lavorativo è progettato come temporaneo e funzionale a un progetto educativo a più lungo termine. Spesso il detenuto si trova in esecuzione penale all’interno di un territorio che non è quello in cui ha vissuto o nel quale intenda continuare ad abitare: “non è detto che abbia intenzione di rimanere in quel territorio” non appena la sua situazione penale gli consenta di spostarsi altrove.

È una situazione in cui non è ovviamente sufficiente il lavoro di orientamento professionale, un’adeguata lettura dei desideri, dei bisogni e delle aspettative della persona. Questo essenziale lavoro di rilevazione deve essere supportato da strumenti che consentano di poter avviare progetti compatibili con le esigenze che emergono.

Questo lavoro con la persona si interseca strettamente con i vincoli che il mercato del lavoro pone. Il massiccio utilizzo di contratti a tempo determinato, *part-time*, collaborazioni coordinate e continuative, e di tutte le forme contrattuali diverse “dall’assunzione a tempo indeterminato che la magistratura tuttora impone”, anche se “forse adesso un pochino meno”, comporta molte difficoltà nell’avvio di percorsi di lavoro esterni al carcere. “Fino a poco tempo fa il datore di lavoro doveva dichiarare di essere disposto ad assumere a tempo indeterminato, pena il fatto che non venisse concessa la misura”, ora “anche la magistratura si rende conto che il mercato del lavoro è cambiato”.

Dal lato di chi deve amministrare l’esecuzione penale, “la necessità di avere un rapporto di lavoro dipendente e indeterminato è costituita, di norma, dal fatto che il programma individuale che si fa sulla persona tende ad abbracciare l’intera espiazione della pena. Quindi se si dovesse individuare un’opportunità lavorativa che ha una durata di sei mesi per una persona che invece deve ancora espiaire un anno, nell’andare a proporre la misura alternativa in realtà si dovrebbe tenere conto che, se per i primi sei mesi ha un’attività lavorativa, occorre ipotizzare la prosecuzione di un trattamento per la seconda fascia dell’espiazione penale, cioè per completare l’anno di espiazione penale. Questo perché non è possibile pensare di far uscire una persona sei mesi e poi riportarla in carcere perché non c’è più un supporto sul trattamento della persona che consenta di proseguire la misura alternativa. Quindi il vincolo non è tanto giuridico, quanto di necessità di individuare sulla persona opportuni interventi di trattamento che tengano conto del residuo di espiazione penale”. Anche se è evidente che “la tipologia del mercato del lavoro verso la quale ci affacciamo vada sempre più riducendo queste possibilità. La legge non preclude di strutturare diversamente il trattamento delle persone, purché anche un contratto di lavoro che abbia una caratteristica di mobilità sia inserito all’interno di un trattamento globale sulla persona che dia almeno modo di pensare che su questa persona c’è un lavoro, che la sta aiutando nel reinserimento e che possa in qualche modo permettere un certo controllo, perché comunque anche la prevenzione è un’attività che giustamente occorre esercitare, di cui bisogna rendere conto e alla quale la magistratura presta una grande attenzione”.

Un problema di contrattualistica che da parte dell’azienda può rappresentare un ostacolo rispetto alla disponibilità di inserire personale oppure può essere invocato come incentivo (materiale e simbolico) che agevoli la disponibilità a farsi carico di percorsi di inserimento lavorativo. Per il lavoratore il problema della flessibilità si pone per riuscire a costruire progetti complessi, in cui il lavoro a termine non comporti un ritorno in carcere, ma possa essere proseguito (o completato nel caso del *part-time*) con strumenti differenti (percorsi di formazione professionale, ad esempio).

Nei mercati locali del lavoro rilevati questi vincoli incidono fortemente, “la grande distribuzione - ad esempio - non ha difficoltà a reperire il personale perché assume per la maggior parte a livelli bassi, che possiamo immaginare per i detenuti, con contratti a termine e *part-time*”. Se per i contratti termine è possibile immaginare progetti compatibili con l’espiazione della pena, il *part-time* “per il detenuto ha l’enorme svantaggio di dare una retribuzione totalmente

insufficiente se uno ci deve far campare qualcun altro e per di più difficilmente si riesce a renderlo compatibile con gli orari di entrata e di uscita dal carcere". Anche perché *part-time* non è soltanto quello "di uno che lavora solo al mattino o al pomeriggio, ma magari uno lavora solo tre giorni alla settimana: venerdì, sabato e domenica" che per il commercio sono "i momenti di maggior afflusso della clientela".

Altro elemento è quello dell'esternalizzazione, che riguarda ad esempio l'editoria per la quale si configura come "esternalizzazione di servizi perché ormai le case prendono pacchetti già preconfezionati da agenzie di servizi e quel poco che gli resta in casa è fatto da persone che non vengono assunte regolarmente [...] c'è una trasformazione totale dell'organizzazione del lavoro". Stesso discorso vale per la logistica che, in alcuni settori, è ormai gestita "tutta attraverso cooperative".

Nei settori a bassa professionalità inoltre il mercato del lavoro diviene spesso terreno "di una guerra tra poveri", la competizione è "con gli stranieri, sui posti a basso livello professionale" e magari in situazioni in cui il fenomeno del lavoro nero è rilevante e agiscono meccanismi di caporalato.

In un mercato del lavoro in trasformazione, anche conflittuale, e nel quale il basso livello professionale delle mansioni proposte crea situazioni scarsamente o per nulla garantite, per i detenuti pare quasi che quello dell'assunzione regolare, possibilmente a tempo indeterminato, configuri un ostacolo e un vincolo all'accesso al lavoro (e quindi a misure alternative alla detenzione) prima e senza arrivare a configurarsi come un terreno di possibile rivendicazione di diritti.

## **8.5 La cooperazione ineluttabile**

Sembra veramente difficile immaginare soluzioni ai problemi che si incontrano nell'inserimento lavorativo all'interno del mercato del lavoro delle aziende *for profit*, l'unica alternativa percorribile per riuscire a lavorare pare quella offerta dalla cooperative sociali di inserimento lavorativo. "Per quanti sforzi facciamo non c'è niente che potrà mai sostituire la cooperazione sociale, dall'imprenditoria privata non ci si può aspettare un granché".

La cooperazione sociale può avere in effetti obiettivi differenti rispetto all'impresa *for profit* e dunque è in grado di dotarsi di strumenti specifici per accompagnare inserimenti lavorativi problematici. Se la cooperativa "ha scelto di fare questo" si dà "un certo tipo di struttura che l'imprenditore normale non ha, né per sua scelta" né per le caratteristiche strutturali differenti tra i due tipi di impresa.

In questo caso la cooperazione sociale costituisce un serbatoio di esperienze e competenze che potrebbero rivelarsi utili all'impresa. Le cooperative potrebbero essere utilizzate come "bacini di passaggio [...] almeno sulle basse professionalità. Come volano per un *turn over* per cui all'azienda si possa offrire una persona che non è appena uscita dal carcere". D'altronde, l'obiettivo dell'inserimento lavorativo "l'impresa sociale ce lo ha nello statuto".

L'ipotesi che le cooperative sociali possano rappresentare un primo passaggio del processo di inserimento lavorativo sembra interessare l'impresa "in presenza di condizioni aziendali strutturalmente funzionali e potenzialmente sostenibili". Ma in generale pare che l'imprenditore prediliga "una scelta in base alla sua singola motivazione, scelta di cui è - e vuole essere - personalmente responsabile".

Oppure è possibile immaginare "che l'impresa sociale possa offrire un servizio di *tutoring*" alle aziende che proseguono il percorso di inserimento lavorativo. Spesso essa ha gli strumenti e le professionalità necessarie a garantire un supporto psicologico e sociale alla persona che viene inserita in organico. D'altronde la cooperazione sociale è "nata per questo, dalla mediazione tra essere impresa e prestare attenzione alla persona, anche per fornire una diversa immagine del lavoro".

La cooperazione si potrebbe dunque inserire in un processo nel quale essa è in grado di offrire "un progetto personale per il raggiungimento di un minimo di autonomia, per perdere un po' di paure e di spaesamento provocate dall'uscita dal carcere". Offrire un percorso di sostegno alla persona con l'obiettivo di un inserimento nel 'normale' mondo del lavoro, al fianco di un'agenzia che possa "aiutare la persona a collocarsi" e che magari sia in grado di offrire all'impresa un servizio di accompagnamento all'inserimento lavorativo non solo nella fase iniziale ma in maniera costante, come garanzia nel caso la persona abbia delle difficoltà. Un servizio di *tutoring* e di sostegno psicologico e sociale che aiuti sia la persona che l'azienda ad affrontare il processo di inserimento lavorativo ed il mantenimento del rapporto; un servizio che l'azienda non può mettere in campo, ma che potrebbe garantire all'imprenditore un sostegno in caso di problemi, fino a prevedere una sostituzione della persona inserita anche nel caso che, per decisioni personali o per provvedimenti esterni, il processo di inserimento lavorativo si interrompa bruscamente. In caso di "fallimento dell'inserimento sperimentato, infatti, l'imprenditore affronta una situazione di rischio che è comunque congenita alle normali dinamiche occupazionali"; quello che "eventualmente pretenderebbe dall'operatore è una possibile e celere alternativa che soddisfi nuovamente le sue esigenze e rispetto alla quale egli riconosca la reale volontà del detenuto ad un progetto di reinserimento".

## 9. Per concludere, nessuna conclusione...

Terminiamo senza concludere, senza portare a compimento il discorso ma riportando alcuni accenni che meritano di essere approfonditi e discussi, coerentemente con l'intenzione di pensare quest'ultima fase di lavoro come una fase di definizione di domande, una apertura rispetto a possibili ulteriori riflessioni sul lavoro che si potrebbero intraprendere. Si tratta di suggerimenti, ipotesi o semplici domande emerse durante la discussione o le interviste e che sono state semplicemente organizzate, in qualche modo trasformate, in ipotesi da valutare. Le riportiamo in forma sintetica, implicitamente precedute dalla domanda: "si potrebbe secondo voi...?".

- Analizzare e monitorare in maniera costante le competenze professionali all'interno delle strutture penitenziarie. Informazioni che, assieme ai monitoraggi sull'andamento del mercato del lavoro, possono offrire strumenti di pianificazione delle attività di formazione professionale.
- Pensare alla cooperazione sociale anche come strumento di inserimento lavorativo a termine, limitato alla fase di passaggio dal primo momento di uscita dalla detenzione al più stabile reinserimento lavorativo e sociale della persona.
- Costituire un servizio di *tutoring* e supporto agli inserimenti lavorativi che offra alle aziende strumenti e professionalità per affrontare momenti di difficoltà, che la persona inserita e l'azienda possono trovarsi ad affrontare anche dopo il primo periodo di inserimento. La forma potrebbe essere quella di una agenzia di servizio per le aziende che hanno inserito in organico persone provenienti da esperienze di detenzione (siano esse ancora sottoposte a misure alternative oppure a esecuzione penale conclusa) e che sia in grado di offrire consulenze organizzative in situazioni di trasformazione dell'azienda, con l'obiettivo di tutelare la persona inserita e l'azienda, oltre a poter offrire un supporto sociale, formativo, psicologico ed eventualmente economico alla persona inserita, anche dopo il termine della misura penale.
- Avviare una riflessione con le organizzazioni territoriali e gli enti locali per valutare la possibilità di legare il lavoro di inserimento lavorativo di persone detenute o che hanno vissuto esperienze di detenzione con l'avvio e la progettazione dei piani di sviluppo territoriale.

Ci siamo occupati in questa ricerca delle opportunità per il lavoro esterno. Non tutti i detenuti possono però accedere a misure penali esterne al carcere. Sono anzi molto pochi quelli che usufruiscono del lavoro esterno<sup>23</sup>. Diviene rilevante allora la volontà espressa dall'imprenditoria di sperimentare e progettare, insieme all'istituzione penitenziaria, la realizzazione di commesse lavorative all'interno dell'istituto. È un discorso ovviamente complesso e per il quale andrebbero specificate molte cautele e risolti molti dubbi. Per ora ci limitiamo a sottolineare l'importanza che le sperimentazioni e i progetti in tal senso siano *informate* rispetto ai mercati locali in cui si inseriscono per costituirsi come apertura all'esterno e per avviare percorsi di professionalizzazione dei detenuti che siano spendibili nel mercato del lavoro. Come indica anche l'amministrazione penitenziaria, che progetta di "rivitalizzare l'attività lavorativa anche all'interno degli istituti, ma un interno che sia propedeutico all'esterno. L'idea di andare a realizzare delle lavorazioni all'interno delle case di reclusione in particolare vuole proprio essere quella di fare sì che queste lavorazioni siano già espressione delle realtà del territorio. Vorremmo realizzare una formazione professionale di Piano che sia propedeutica al primo inserimento interno e che poi, attraverso le lavorazioni all'interno degli istituti, come una sorta di tirocinio, possa permettere un aggancio sul mercato" del lavoro esterno.

---

<sup>23</sup> Cfr. Associazione Antigone, *Il carcere trasparente*, Castelvecchi, Roma, 2000, p. 173.

## Indice

<b>PRESENTAZIONE.....</b>	<b>0</b>
<b>I PARTE: L'ANALISI DEI MERCATI DEL LAVORO LOCALI</b>	
<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
1.1 La definizione dei territori di riferimento.....	4
1.1.1. <i>Nota metodologica: le fonti utilizzate</i> .....	6
<b>2. BOLLATE: L'AREA CIRCOSCRIZIONALE DI RHO .....</b>	<b>7</b>
2.1 Il quadro sociale: alcuni indicatori socio-demografici .....	7
2.2 I livelli occupazionali.....	8
2.3 Le caratteristiche del sistema produttivo locale .....	9
2.4 La specializzazione settoriale .....	10
2.4.1. <i>Attività manifatturiere</i> .....	10
2.4.2. <i>Costruzioni</i> .....	14
2.4.3. <i>Commercio</i> .....	15
2.4.4. <i>Servizi</i> .....	16
2.5 Altri dati sul contesto sociale .....	17
2.5.1. <i>Scuola e formazione professionale</i> .....	17
2.5.2. <i>Servizi di orientamento, mediazione nell'inserimento lavorativo e</i> <i>collocamento</i> .....	18
2.5.3. <i>Cooperative sociali</i> .....	21
<b>3. OPERA: LE AREE CIRCOSCRIZIONALI DI ROZZANO E DI SAN DONATO</b> <b>MILANESE.....</b>	<b>23</b>
3.1 Il quadro sociale: alcuni indicatori socio-demografici .....	23
3.2 I livelli occupazionali.....	25
3.3 Le caratteristiche del sistema produttivo locale .....	26
3.4 La specializzazione settoriale .....	27
3.4.1. <i>Agricoltura</i> .....	28
3.4.2. <i>Attività manifatturiere e settore estrattivo</i> .....	28
3.4.3. <i>Costruzioni</i> .....	33
3.4.4. <i>Commercio</i> .....	34
3.4.5. <i>Servizi</i> .....	35
3.5 Altri dati sul contesto sociale .....	36
3.5.1. <i>Scuola e formazione professionale</i> .....	36
3.5.2. <i>Servizi di orientamento, mediazione nell'inserimento lavorativo e</i> <i>collocamento</i> .....	37
3.5.3. <i>Cooperative sociali</i> .....	39
<b>4. LE OPPORTUNITÀ OCCUPAZIONALI IN PROVINCIA DI MILANO SECONDO</b> <b>IL SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR .....</b>	<b>41</b>
4.1 Previsioni occupazionali in provincia di Milano.....	41
4.1.1. <i>Attività manifatturiere e industria allargata</i> .....	43
4.1.2. <i>Costruzioni</i> .....	47
4.1.3. <i>Commercio</i> .....	49
4.1.4. <i>Servizi</i> .....	51

<b>5. LE OPPORTUNITÀ DEI MERCATI DEL LAVORO LOCALI: QUALI SPAZI PRATICABILI?</b> .....	<b>57</b>
5.1 Alcune opportunità concrete espresse dai mercati del lavoro locali .....	57
5.1.1. <i>Commercio</i> .....	57
5.1.2. <i>Servizi di logistica, trasporti e magazzinaggio</i> .....	58
5.1.3. <i>Editoria</i> .....	58
5.1.4. <i>Edilizia</i> .....	58
5.1.5. <i>Industria manifatturiera</i> .....	59
5.1.6. <i>Agricoltura</i> .....	59

## **II PARTE: LA LETTURA CONDIVISA DEI DATI**

<b>6. INTRODUZIONE</b> .....	<b>62</b>
6.1 Obiettivi e metodologie .....	62
6.2 Il senso di questo lavoro .....	63
<b>7. LA LETTURA CONDIVISA DEI DATI</b> .....	<b>64</b>
7.1 Prima la persona .....	64
7.2 Questione di relazioni personali .....	65
7.3 Ma chi te lo fa fare? .....	67
7.4 Un nuovo mondo .....	69
7.5 La cooperazione ineluttabile .....	71
<b>8. PER CONCLUDERE, NESSUNA CONCLUSIONE</b> .....	<b>73</b>