



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE



Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

211

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

O.L.T.RE

UN PERCORSO
DI ORIENTAMENTO AL LAVORO
RIVOLTO AI DETENUTI

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



211

I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, Ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Presidente: Pier Antonio Varesi
Direttore generale: Paola Nicastro

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
Web: www.isfol.it

La Collana *I libri del Fondo sociale europeo* raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema".

La Collana è curata da Claudio Bensi responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica dell'ISFOL.



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE,
I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE



per il tuo futuro

Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

O.L.T.Re

UN PERCORSO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO RIVOLTO AI DETENUTI

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il volume raccoglie i risultati della Ricerca "L'integrazione sociale e lavorativa di adulti in stato di detenzione" realizzata dal Progetto strategico PRO.P, il cui Responsabile è Amedeo Spagnolo.

Il volume è stato finanziato dal Fondo sociale europeo nell'ambito del Programma operativo nazionale a titolarità del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali "Azioni di sistema" e del PON "Governance e azione di sistema" (Ob. Competitività regionale e Occupazione e Ob Convergenza), Asse Occupabilità, Ob. specifico 2.1, in attuazione dei Piani di attività 2007-2014 di competenza della direzione generale per le Politiche dei servizi per il lavoro, Progetto "Consolidamento e ampliamento del Programma Pro. P nelle Regioni Ob. Competitività e Ob. Convergenza".

Hanno partecipato al gruppo di lavoro:

per l'ISFOL: Giuliana Franciosa, Antonietta Maiorano, Giovanna Rossi e Amedeo Spagnolo;

per SOLCO: Francesco Basilico, Cristina Belardi, Pierpaola D'Aloia, Filomena D'Amelio.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di *peer review* interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'ISFOL.

Il volume è a cura di *Antonietta Maiorano*

Sono autori del volume: *Francesco Basilico* (parr. 2.2, 3.4, 3.4.1 e 3.7); *Cristina Belardi* (parr. 1.4, 3.8.3 e 3.9); *Pierpaola D'Aloia* (par. 1.5 e 2.6); *Filomena D'Amelio* (par. 2.5 e Allegati); *Claudio Flores* (Prefazione); *Giuliana Franciosa* (par. 2.5 e 3.5); *Antonietta Maiorano* (Introduzione, parr. 2.1, 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.6, 3.8, 3.8.1); *Francesco Maiorano* (par. 1.1); *Giovanna Rossi* (parr. 1.2, 1.3 e 3.8.2) e *Amedeo Spagnolo* (Conclusioni).

Si ringraziano: per il Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria – la Direzione generale dei detenuti e del trattamento, Ufficio V, Osservazione e trattamento ed il PRAP Napoli, Direttore dell'ufficio detenuti e trattamento *Claudio Flores*; per la Casa circondariale di Ariano Irpino (AV) il Direttore *Gianfranco Marcello*, il Commissario Capo *Tiziana Perillo*, il funzionario *Anna Nazzaro*; per la Casa circondariale di Larino (CB) il Direttore *Rosa La Ginestra*, il Commissario Capo *Francesco Maiorano*; per la Provincia di Campobasso il Responsabile del Centro per l'impiego di Termoli *Marcello Vecchiarelli*, per il Centro per l'impiego di Ariano Irpino il funzionario *Sergio Maraia*.

Testo chiuso a novembre 2014

Pubblicato a settembre 2015

Coordinamento editoriale: *Aurelia Tirelli*

Editing: *Anna Nardone*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Copyright (C) [2015] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISBN 978-88-543-0097-2

Indice

Prefazione.....	7
Introduzione	9
1. Detenuti e lavoro.....	13
1.1 Il ruolo del lavoro detentivo nel nuovo modello penitenziario.....	13
1.2 Tipologie di lavoro penitenziario	16
1.3 L'inserimento lavorativo dei detenuti tra diritto e obbligo. L'evoluzione legislativa.....	18
1.4 Misure di accompagnamento e reinserimento al lavoro dei detenuti: alcune esperienze	24
1.5 L'importanza del lavoro per i detenuti.....	28
2. La progettazione del percorso.....	31
2.1 Contesto, origini e finalità.....	31
2.2 L'approccio cognitivo comportamentale ed il modello ABC.....	34
2.3 Gli obiettivi e le fasi di lavoro	39
2.4 L'articolazione del percorso	41
2.5 Progettazione partecipata e animazione territoriale	47
2.6 Indagine field: la costruzione dell'intervista	52
3. O.L.T.Re: dalla sperimentazione ai risultati.....	55
3.1 I soggetti coinvolti.....	55
3.2 La sperimentazione del percorso	61
3.3 Selezione dei detenuti e momento collettivo.....	62
3.4 Orientamento individuale.....	63
3.4.1 Il fascicolo personale del detenuto.....	64
3.5 Informazione orientativa	69
3.6 Formazione	70
3.7 Counselling di gruppo.....	72
3.8 I risultati del progetto.....	76
3.8.1 Il punto di vista degli imprenditori e dei dipendenti	77
3.8.2 L'esperienza dei detenuti	82
3.8.3 La mappatura delle competenze degli operatori	84

3.9 Elementi di miglioramento ed analisi della replicabilità	86
Conclusioni.....	89
Allegati.....	91
Bibliografia	109

Prefazione

Lungo la linea sottile che divide le possibilità concrete dai nostri sogni, si collocano i tentativi di reinserimento sociale dei detenuti attraverso il lavoro. In un momento storico particolare, in una Regione, la Campania, attraversata da difficoltà nuove che si sovrappongono ad antichi nodi irrisolti, la forte presenza della criminalità organizzata, la crisi industriale, le difficoltà delle piccole e medie aziende. Lo spettro della disoccupazione preoccupa settori estesi del mondo della produzione e il sistema di ammortizzatori sociali non sembra adeguato alla portata e alla tipologia delle espulsioni dal mondo del lavoro e a fronteggiare le nuove esigenze di reinserimento. I meccanismi di accesso al lavoro si evolvono verso una forte selettività e una richiesta sempre maggiore di competenze, parallelamente il lavoro assume in numerosi ambiti una caratteristica di precarietà, di insicurezza, di transitorietà.

Le garanzie si attenuano, l'auto imprenditorialità diventa una prospettiva ad alto rischio e dagli incerti risultati, le resistenze specifiche verso coloro che sono incorsi in reati spesso sono molto forti. Per coloro che terminano il percorso detentivo spesso l'unica strada percorribile è il crimine.

E questo magari avviene all'interno dei clan che operano sul territorio oggi più deboli, ma capaci di rigenerazione e rafforzamento anche reclutando gli ex detenuti che, nel frattempo, hanno avuto modo di conoscere nel circuito penitenziario. I clan oggi garantiscono guadagno elevato, continuità, ma anche discrete possibilità di migliorare la posizione degli affiliati sia in termini di potere che di guadagno. In questo quadro generale, ad una superficiale analisi, ogni percorso complesso e articolato che riguardi il reinserimento di persone con una esperienza detentiva alle spalle appare come una utopia senza possibilità concrete di realizzazione. Eppure l'esigenza di lavoro durante la detenzione è molto diffusa e l'eventualità di reinserimento esterno in attività lavorativa ridurrebbe fortemente l'esposizione del soggetto alla ripresa dell'attività criminale.

All'interno devono essere individuate le strutture, i laboratori, i tenimenti agricoli che possono diventare luoghi destinati alla produzione e alla vendita di beni, dopo reperimento di ditta esterna in grado di avviare l'attività prevista. Il riferimento normativo è la Legge Smuraglia, abbiamo in Campania un bagaglio di esperienze riuscite in particolare la produzione di vino e miele a Sant'Angelo dei Lombardi e la torrefazione del caffè Lazzarelle presso la Casa circondariale femminile di Pozzuoli. Le possibi-

lità di lavoro in carcere possono essere ampliate anche attraverso una migliore distribuzione dei fondi per il pagamento delle mercedi magari compensando con riduzioni in capitoli di bilancio comprimibili.

E, un percorso di orientamento alle possibilità di lavoro una volta scontata la pena, pur nell'ambito del quadro generale delle criticità appena evidenziate, ci sembra quanto mai opportuno. Un tentativo, inedito, di collegare l'esperienza detentiva ad un futuro di reinserimento, un tramite necessario che ha anche un valore educativo con la prospettiva di una vita diversa e con il proporre una svolta, decisa, nelle scelte criminali fino ad allora evidenziate dal detenuto. Il progetto O.L.T.Re promosso dall'ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori) si colloca come progetto di ricerca sperimentale di grande interesse, interpretando l'esigenza di creare un modello di orientamento generale e sempre utilizzabile per il reinserimento lavorativo dei detenuti con un fine pena vicino.

L'indagine sul campo, autorizzata dal Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria si è articolata in due Regioni diverse, la Campania e il Molise, in due Istituti penitenziari, Ariano Irpino e Larino coinvolgendo detenuti, vicini alla scarcerazione, selezionati dopo una accurato *assessment* e coinvolti in un progetto che prevede quindi l'analisi delle aspirazioni individuali, delle esperienze pregresse, delle attitudini degli interessati per poter meglio configurare una ipotesi di inserimento nel mondo del lavoro anche attraverso l'autoimpresa, l'attività commerciale o artigianale.

Parallelamente sono state coinvolte Associazioni, soggetti pubblici e privati, Centri per l'impiego, Assessorati e quanti altri si occupano di mercato del lavoro, imprenditoria, attività produttive e reinserimento sociale delle fasce deboli. Il lavoro ISFOL ben delinea ed analizza le attività già previste dall'ordinamento penitenziario, attività come il lavoro, l'istruzione, lo sport, che ben caratterizzano l'opera rieducativa che si svolge negli Istituti di riferimento, Ariano Irpino e Larino, Istituti ad alta valenza trattamentale ove i detenuti seguono un programma di trattamento individualizzato elaborato da una equipe di esperti. Accurata anche l'analisi delle misure alternative alla detenzione e al ruolo degli Uffici di esecuzione penale esterna.

Un lavoro importante, svolto con impegno e competenza, in una atmosfera di attesa e grande interesse dei partecipanti, che hanno seguito e direttamente collaborato alla riuscita della sperimentazione. Un elaborato finale che rimane come strumento di informazione e del quale dovremo preoccuparci di garantire la dovuta diffusione. Ringrazio quindi i ricercatori, l'ISFOL, SOLCO, i Direttori e il Comando di polizia penitenziaria di Ariano Irpino e Larino per l'ottimo lavoro svolto e per le opportunità che hanno creato per i detenuti prefigurando, con questa ricerca, un modello base di informazione per il lavoro che può essere ovunque e direi dappertutto opportunamente utilizzato.

Claudio Flores

Ministero della Giustizia PRAP Napoli
Direttore dell'ufficio detenuti e trattamento

Introduzione

*«Non fatemi vedere i vostri palazzi ma le vostre carceri,
poiché è da esse che si misura il grado di civiltà di una nazione»*
Voltaire

Il mondo carcerario ha sempre suscitato interesse accendendo dibattiti politici e sociali, ma attualmente tale tematica sta avendo ampia risonanza sia in Italia che in Europa ed i riflettori sono puntati sulla funzione rieducativa degli Istituti penitenziari e sulle condizioni di vita dei detenuti. Su quest'ultimo aspetto si è espressa nel 2013 anche la Corte europea per i diritti umani, nella Sentenza dell'8 gennaio del 2013, che ha giudicato le condizioni dei detenuti negli istituti penitenziari italiani "Una violazione degli standard minimi di vivibilità che determina una situazione di vita degradante" ed ha dato un anno di tempo all'Italia per trovare soluzioni al grave problema del sovraffollamento delle carceri. La politica nazionale sta cercando di individuare soluzioni per favorire lo svuotamento parziale di carceri troppo affollate, e, spesso, inadeguate a ospitare persone secondo i canoni minimi del rispetto dei diritti civili. Bisogna interrogarsi su quale futuro attenda i reclusi all'uscita, per evitare che alla scarcerazione segua il rientro in carcere a causa di una recidiva nei reati. In questo anno grazie ai così detti decreti "svuota carceri" (Decreto legge del 1 luglio 2013, n. 78, recante disposizioni urgenti in materia di esecuzione della pena e Decreto legge del 23 dicembre 2013, n. 146, recante misure urgenti in tema di tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e di riduzione controllata della popolazione carceraria) le sofferenze dei detenuti si sono leggermente alleviate considerato che il numero dei detenuti è diminuito, ma c'è ancora molto da fare. Altri tipi di misure sono state adottate per provare a ridurre il sovraffollamento e a rieducare e ricollocare i detenuti come la previsione dell'esecuzione delle pene inferiori ad un anno di reclusione in regime di detenzione domiciliare e l'introduzione della "messa alla prova" ossia in alcuni casi l'accusato, invece che processato, è sottoposto ad un programma di prova consistente nella prestazione di lavoro di pubblica utilità: se la prova dovesse riuscire positiva, il reato si estinguerrebbe e il processo sarebbe così superato.

Affinché avvenga l'effettivo reinserimento lavorativo del recluso è necessario non solo offrire un'opportunità occupazionale qualsiasi bensì orientare la persona verso una scelta consapevole favorendo nel destinatario l'assunzione di un ruolo attivo a conclusione della pena detentiva.

Risultano indispensabili azioni diversificate che favoriscano il reinserimento socio lavorativo dei detenuti da rivolgere sia agli utenti finali come percorsi di orientamento al lavoro, di formazione e di studio sia al mondo delle imprese e delle cooperative sociali facilitando la transizione tra lo stato di disoccupazione volontaria o forzata e l'inserimento lavorativo. Anche l'orientamento legislativo italiano si è mosso in questa direzione attraverso la diffusione di sgravi contributivi e fiscali in favore delle imprese che assumono detenuti o ex detenuti (cosiddetta Legge Smuraglia), ma anche attraverso il sostegno alle cooperative sociali di tipo B che assumono persone svantaggiate (Legge 381/91).

Questi "sussidi" non bastano però a risolvere le problematiche occupazionali presenti in questo momento storico di crisi del mercato del lavoro alle quali si aggiunge la poca appetibilità della forza lavoro rappresentata da target a più difficile collocamento come i detenuti, a causa anche delle scarse competenze e conoscenze possedute e del basso profilo professionale. Occorre creare un "ragionato sistema di formazione professionale" come suggerisce la Corte dei Conti nella relazione (deliberazione n. 6/2013/G del 18 luglio 2013) sull'assistenza e la rieducazione dei detenuti nella quale sottolinea anche la difficoltà a conoscere in che modo sono stati svolti in Italia i servizi di orientamento, formazione, *counselling* necessari per sostenere e sviluppare le potenzialità del soggetto. Inoltre, denuncia l'assenza di un sistema di formazione professionale che consentirebbe di creare e portare a termine le tante iniziative formative in coordinamento con le opportunità offerte dal territorio. Auspica la realizzazione di una rete di servizi di orientamento ed inserimento al lavoro che sia capace di semplificare l'incontro tra domanda e offerta coinvolgendo gli enti preposti, ma anche il mondo delle imprese.

Le riflessioni fin qui esposte, unite alla convinzione che lo strumento massimo del processo rieducativo e di inclusione sociale del detenuto è rappresentato dal lavoro, hanno sostenuto il progetto "O.L.T.Re" (Orientamento al lavoro tramite il reinserimento) presentato in questo volume. L'obiettivo generale del progetto che coincide con l'obiettivo generale del Programma Pro.P all'interno del quale è nato (Programma per il sostegno e lo sviluppo di percorsi integrati di inserimento sociolavorativo dei soggetti con disturbo psichico) è di facilitare l'inserimento socio lavorativo dei detenuti prossimi alla scarcerazione in quanto soggetti svantaggiati a rischio di esclusione sociale. In particolare il progetto, i cui risultati sono esposti nel seguente volume, ha inteso porre l'attenzione sui seguenti aspetti:

- favorire lo sviluppo di reti territoriali dei servizi che sostengono il percorso di inserimento socio lavorativo dei detenuti per facilitare un raccordo tra i diversi soggetti istituzionalmente coinvolti
- combattere la scarsa conoscenza da parte delle imprese e la debole circolazione di informazioni sulle normative e/o sui benefici riservati a chi assume detenuti e ex detenuti

- sperimentare percorsi di orientamento al lavoro innovativi destinati ai reclusi attraverso azioni di orientamento, *counselling* e formazione al fine di offrire loro degli strumenti di supporto nel reinserimento sociale.

Nel primo capitolo viene descritto il contesto nel quale si colloca la sperimentazione attraverso un'analisi normativa europea, nazionale e regionale in materia di inserimento socio lavorativo dei detenuti, l'individuazione di alcune buone pratiche di orientamento al lavoro realizzate in Italia e riflessioni sull'importanza che il lavoro riveste sia dentro che fuori le mura dal punto di vista dell'amministrazione penitenziaria.

Il secondo capitolo racconta come dal progetto di inclusione socio- lavorativa dei detenuti si arriva alla costruzione del percorso O.L.T.Re descrivendo gli obiettivi, l'articolazione, le diverse fasi del percorso, la metodologia adottata, gli incontri di animazione territoriale.

La sperimentazione del percorso in tutte le sue fasi, gli strumenti utilizzati, nonché i detenuti coinvolti e i rispettivi Istituti penitenziari di appartenenza sono descritti nel terzo capito, dove sono riportati anche i principali risultati emersi dall'indagine qualitativa realizzata presso alcune imprese che hanno assunto detenuti, il continuo monitoraggio del percorso in corso d'opera che ha permesso in alcuni casi di ricorrere a giustificati aggiustamenti sul piano operativo ed infine la valutazione del percorso che ha messo in luce gli elementi di miglioramento e l'analisi della replicabilità.

1. Detenuti e lavoro

1.1 Il ruolo del lavoro detentivo nel nuovo modello penitenziario

La Corte europea dei diritti dell'uomo con la sentenza Torreggiani ha condannato lo Stato italiano per trattamenti inumani e degradanti. Nel fare ciò ha messo in evidenza la crisi strutturale del sistema penitenziario italiano e ha imposto, nel contempo, la necessità di porvi rimedio, dando la stura ad una serie di interventi normativi ed amministrativi intesi a rivedere la fase dell'esecuzione penale e gli aspetti gestionali della vita carceraria.

Tale ampia opera di revisione, a dire il vero già in atto a livello di amministrazione penitenziaria ancor prima della sentenza pilota sopra indicata, ha trovato un suo coordinamento nella commissione del Ministero della Giustizia per l'elaborazione degli interventi in materia penitenziaria presieduta dal Prof. Palma Mauro. La Commissione, partendo dall'analisi dello status quo, ha elaborato un cronoprogramma di interventi per rendere il sistema penitenziario italiano più vicino agli standard dettati dall'Unione europea e, più in generale, per migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità di tale settore della pubblica amministrazione. Nel porsi tali obiettivi, in parte già realizzati, un ruolo centrale è stato dato dalla Commissione Palma al lavoro penitenziario. Non è un caso che il superamento del modello detentivo caratterizzato da passività e segregazione passi, in primo luogo, attraverso l'impiego dei detenuti nelle attività trattamentali, sottraendoli "all'ozio forzato" e fornendo loro gli strumenti per il mantenimento in carcere prima e per il reinserimento sociale dopo. Posto tale obiettivo la riorganizzazione, in particolar modo quella amministrativa, ruota attorno al ripensamento del lavoro penitenziario individuato quale strumento principale del percorso rieducativo. L'agire stesso dell'amministrazione penitenziaria a livello periferico (sia dei provveditorati sia delle singole direzioni degli istituti) viene informato a criteri di efficacia ed efficienza che abbiano come parametro di riferimento precipuo l'inserimento lavorativo del detenuto. Nuovi circuiti e nuovi regimi penitenziari sono predisposti nell'ottica di favorire il reinserimento del detenuto nel contesto territoriale di elezione sfruttando il lavoro come leva principale per la riuscita di tale obiettivo.

"Ridisegnare l'architettura dei circuiti detentivi", "pervenire alla auspicata apertura verso modelli di detenzione più consoni alle finalità costituzionali della pena" sono le direttive che nelle recenti circolari del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria sono state più volte ribadite. Appare opportuno, in premessa, illustrare la distinzione tra il concetto di circuito penitenziario e quello di regime penitenziario. "Con la prima espressione ci si riferisce ad una entità di tipo logistico, dotata di determinati requisiti di sicurezza, e rappresentata da una serie di ambienti (istituti, ovvero sezioni di istituti) ai quali vengono destinate particolari tipologie di detenuti. Con l'espressione regime penitenziario si fa invece riferimento alle regole di trattamento applicate alla vita penitenziaria."

Attualmente sia i "luoghi" che le "regole" della detenzione sono oggetto di revisione: non più istituti e sezioni ove tutti i detenuti ristretti sono trattati allo stesso modo, livellando la sicurezza verso l'alto, senza porsi il problema della conoscenza e della distinzione tra le diverse biografie dei soggetti, ma circuiti e regimi calibrati sulle posizioni dei detenuti, ove la sicurezza passa attraverso l'osservazione del detenuto in ambienti più ampi ove esplica il proprio percorso trattamentale.

Di qui la necessità di creare circuiti regionali che permettano una distribuzione della popolazione detenuta funzionale a tale esigenza. Ogni provveditorato (l'articolazione periferica del Dipartimento) dovrà elaborare progetti per individuare più circuiti, come le nuove custodie attenuate, mentre gli istituti dovranno attuare la vigilanza dinamica e una nuova dislocazione degli spazi della detenzione. In sintesi, i detenuti – almeno quelli media sicurezza – devono, il più possibile, rimanere nell'ambito della proprio territorio di appartenenza e, all'interno di tale territorio, essere distribuiti e raggruppati tenendo conto dei diversi livelli di pericolosità, in modo da rendere più efficiente il controllo secondo anche quanto stabilito dall'Unione europea: "le misure applicate ai singoli detenuti per la sicurezza devono essere il minimo necessario per garantirne una custodia sicura" e "ogni detenuto è, in seguito, sottoposto ad un regime di sicurezza corrispondente ai gradi di rischio identificato". I detenuti con un basso livello di rischio per la sicurezza possono essere assegnati nelle nuove sezioni di custodia attenuata. Ma in generale, il regime penitenziario tende a favorire una maggiore apertura e mobilità dei detenuti anche all'interno delle sezioni con un controllo di tipo dinamico.

In tutto questo il lavoro detentivo finisce con il diventare – unitamente ai momenti della formazione e dello studio – il terreno privilegiato per la conoscenza del detenuto. Non è un caso che le circolari sopra citate – così come altre – indichino il lavoro detentivo quale momento privilegiato per l'osservazione del detenuto. A ciò si aggiunga il valore intrinseco del lavoro detentivo, quale strumento di sostentamento per sé e per i propri familiari e, quindi, anche quale ponte tra l'interno e l'esterno, tra carcere, famiglia e territorio, soprattutto nell'ottica di un sempre più crescente ricorso alle misure alternative alla detenzione, potenziate dalle nuove normative che completano in modo sistematico il quadro di riforma del sistema penitenziario in atto.

Una conseguenza importante di tutto quanto sopra esposto è la necessità per le singole direzioni degli istituti di dotarsi di una nuova organizzazione per rendere più ef-

ficace il raggiungimento degli obbiettivi in questione. Il lavoro detentivo, infatti, così come affermato dalla Commissione Palma, deve assumere le caratteristiche del lavoro libero per garantire la migliore soluzione di continuità nell'ottica del reinserimento sociale e dell'acquisizione di competenze spendibili sul mercato. Tutto ciò passa necessariamente attraverso l'ingresso in istituto delle forze economiche ed istituzionali presenti sul territorio, le quali possono avvalersi del lavoro penitenziario in un primo momento e successivamente continuare la collaborazione con il lavoratore (ex-)detenuto. Naturalmente ciò può avvenire solo se il ricorso al lavoro penitenziario non comporta costi ulteriori rispetto al ricorso al lavoro libero. Costi che possono essere determinati dalle particolari esigenze di sicurezza che caratterizzano l'istituzione carcere. Si pensi ai controlli per gli accessi all'interno degli istituti di pena, alla burocrazia necessaria per le autorizzazioni, alle limitazioni nei contatti telefonici e, in generale, alla comunicazione dei detenuti con l'esterno. Alcuni limiti strutturali non possono essere aggirati, ma è possibile ad esempio snellire la burocrazia, rendere i controlli più dinamici ove i livelli di rischio sono stati preventivamente valutati minori. Ritorna in gioco quanto già detto in materia di circuiti e regimi penitenziari con una distribuzione razionale della popolazione detenuta e una nuova organizzazione degli operatori penitenziari della sicurezza e del trattamento. Tale ultimo indirizzo viene declinato nella revisione dei modelli organizzativi della polizia penitenziaria, con una previsione nello specifico della creazione di unità specializzate addette al controllo delle lavorazioni penitenziarie. Si passa, quindi, ad una visione funzionale, nel senso proprio del termine, ove per favorire il lavoro detentivo, viene creata una articolazione, per l'appunto su base funzionale, di personale di polizia penitenziaria specializzato nella gestione e nel controllo dei processi inerenti il lavoro dei detenuti. Nel contempo, viene auspicato che le direzioni degli istituti dovranno interagire con i datori di lavoro esterni demandando ad essi gli aspetti legati alla produttività al fine di andare incontro alle esigenze delle imprese interessate. Si chiede, quindi, all'istituzione carcere una maggiore flessibilità nel gestire il detenuto-lavoratore. Flessibilità che, però, deve passare attraverso le maglie strette della sicurezza e che per questo motivo deve anch'essa essere rivista alla luce delle nuove esigenze e tradursi nel superamento delle vecchie logiche del controllo "statico", del sistema caratterizzato da passività e segregazione. Per questi motivi il lavoro detentivo misurerà, più di ogni altro parametro, la capacità del sistema carcere di rinnovarsi verso il nuovo modello imposto dall'Unione europea. Infatti, il passaggio dal detenuto lavorante scopino (tanto per rimandare ad una corrente definizione che si pone tra il gergale e il burocratico) al detenuto lavoratore di una impresa presente sul mercato (come auspicato dalla commissione Palma) comporta una serie di modifiche che coinvolgono aspetti interni ed esterni al carcere: riorganizzazione dei circuiti, dei regimi, dell'organizzazione del personale penitenziario e dell'interazione tra i soggetti istituzionali e privati presenti sul territorio.

1.2 Tipologie di lavoro penitenziario

Sul piano definitorio quando si fa riferimento al lavoro dei detenuti, si ricomprende l'attività lavorativa svolta all'interno degli istituti penitenziari (il lavoro inframurario), quella all'esterno (lavoro extramurario), ma anche quella dei detenuti autorizzati ad uscire temporaneamente dagli istituti ai sensi dell'art. 21 O.P. Sul piano soggettivo le parti del rapporto di lavoro sono il datore di lavoro, identificato con la stessa amministrazione penitenziaria, oppure con un'impresa pubblica o privata o con una cooperativa, e il prestatore di lavoro che è il detenuto, in senso lato. Tuttavia, a proposito di quest'ultimo è bene distinguere la categoria di coloro che sono ristretti nelle Case circondariali e che sono sottoposti alla custodia cautelare in carcere, quella di coloro che sono ristretti nelle case di reclusione, condannati a sentenza definitiva, ed infine la categoria di coloro che sono sottoposti alle misure di sicurezza detentiva (presso la colonia agricola, la casa lavoro, la casa di cura e custodia, gli ospedali psichiatrici e giudiziari). Quest'ultima categoria, per la quale l'attività lavorativa è obbligatoria ai sensi dell'art. 20 O.P., rappresenta una percentuale assai bassa della popolazione carceraria. In ogni caso la diversa natura del datore di lavoro o il diverso status del prestatore incidono notevolmente sulla disciplina legale da applicare. Nella categoria di lavoro penitenziario vanno, comunque, inclusi anche tutti quei rapporti di lavoro in cui il prestatore è il detenuto beneficiario di una misura alternativa alla detenzione (semiliberi o affidati in prova ai servizi sociali), oppure coloro che sono condannati alla pena del lavoro sostitutivo o al lavoro di pubblica utilità, seppure in questi ultimi casi si tratti di prestazioni a titolo gratuito a favore della collettività.

Sulle tipologie di lavoro penitenziario è intervenuta anche la Corte Costituzionale con la sentenza n. 1087 del 30 novembre 1988 che ha distinto una prima tipologia che riguarda il detenuto che lavora all'interno del carcere, alle dirette dipendenze dell'amministrazione penitenziaria, la seconda quella del detenuto che lavora alle dipendenze di imprese private all'interno dell'istituto ed infine quella del detenuto che si trova in semilibertà e lavora fuori dallo stabilimento.

Come si è detto, dunque, il lavoro inframurario può essere alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria (c.d. lavoro domestico) e si caratterizza per attività di tipo improduttivo, finalizzate al funzionamento dell'istituto penitenziario. In questa fattispecie si instaura un rapporto diretto tra detenuto ed amministrazione penitenziaria, in cui il contenuto lavoristico si intreccia all'istanza punitiva dello Stato di cui è portatore l'istituto. In tal caso il lavoro assume una connotazione obbligatoria, pur non essendo afflittiva, poiché si configura come obbligo per il detenuto che in quanto tale è sottoposto al trattamento di rieducazione. La specialità di questo rapporto, che risiede nella coincidenza tra datore di lavoro e soggetto preposto all'esecuzione della pena, non impedisce che si possa applicare la disciplina del normale rapporto di lavoro subordinato, seppure con qualche deroga, determinata dall'espiazione della pena. In questa categoria rientrano figure che già sul piano terminologico hanno uno scarso contenuto di tipo professionalizzante o educativo: "scopino", "spesino", "scrivano", "piantone", addetto alla cucina, "porta-vitto", addetto alla manutenzione dei fabbricati (MOF). Per questa tipologia, come si vedrà nel paragrafo successivo,

esistono alcuni nodi problematici con riferimento alla gestione del rapporto di lavoro, soprattutto per ciò che attiene all'esercizio del potere disciplinare da parte dell'amministrazione penitenziaria che è anche titolare del potere punitivo.

Il lavoro inframurario, tuttavia, può essere anche alle dipendenze di terzi (c.d. Lavorazioni) ed ha carattere produttivo. Ai sensi dell'art. 20 della L. 354/1970 queste attività possono essere gestite da imprese pubbliche o private o da cooperative sociali, in regime di convenzione con gli istituti penitenziari. In questo caso il rapporto di lavoro si instaura direttamente tra imprese che gestiscono le lavorazioni e i detenuti lavoratori. Si tratta di rapporti di lavoro del tutto assimilabili a quelli disciplinati dal codice civile e dal diritto del lavoro: il detenuto ha gli stessi diritti ed obblighi di quelli gravanti sul lavoratore comune o libero, anche se è un ristretto.

Per l'assegnazione dei detenuti al lavoro inframurario sono previsti, in ossequio ai principi di imparzialità e trasparenza, una serie di criteri di priorità e procedure, del tutto simili a quelle in uso nel sistema di collocamento. Successivamente, una volta individuati i soggetti da avviare ad attività lavorativa ad opera della direzione, è l'imprenditore che effettua la scelta, così come avviene tradizionalmente nel mercato del lavoro, quando si verifica l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e si instaura un normale rapporto di lavoro.

La seconda macrocategoria è quella del lavoro all'esterno ex art. 21 O.P. In origine, al ristretto era consentito essere assegnato alle lavorazioni presso aziende agricole o industriali, per loro natura sottoposte a maggior controllo, ma non ad impieghi di tipo commerciale, ove si necessita un continuo contatto con le persone esterne; inoltre, sussisteva l'obbligo di scortare i detenuti negli spostamenti all'esterno dell'istituto. Attualmente, non è prevista più la scorta, salvo casi eccezionali, e il detenuto ammesso a prestare lavoro fuori dalle mura è parte di un ordinario rapporto di lavoro instaurato alle dipendenze di un normale imprenditore, con l'unica peculiarità dovuta alla condizione soggettiva del prestatore d'opera.

A questa tipologia sono applicabili tutti gli istituti riconducibili alla disciplina standard, compresa la parte normativa del contratto collettivo vigente nell'azienda in cui il detenuto è occupato. Per la cessazione del rapporto di lavoro, il datore è tenuto a rispettare la disciplina lavoristica sul tema. Il corrispettivo da erogare al lavoratore detenuto è lasciato alla determinazione delle parti del contratto, nell'ambito della contrattazione collettiva vigente. Rimane solo in capo al datore l'obbligo di versare alla Direzione dell'istituto penitenziario il corrispettivo dovuto al detenuto lavoratore, per consentire che vengano effettuate le trattenute, previste dalla legge, a titolo di mantenimento e di rimborso per le spese legali.

Nell'ambito di questa seconda macrocategoria si inserisce il lavoro all'esterno in regime di semilibertà. Al detenuto è concesso di trascorrere, nell'arco della stessa giornata, un periodo di detenzione e un periodo fuori dal carcere per partecipare ad attività lavorative, istruttive e comunque utili al reinserimento sociale. Non è indicato a quale tipo di attività lavorativa debba essere adibito il detenuto ammesso alla semilibertà, seppure sia generalmente condiviso da dottrina e giurisprudenza che "una concreta prospettiva di lavoro costituisca un presupposto necessario ed imprescindibile per la stessa ammissione al regime di semilibertà". È il Tribunale di sorveglianza

che concede questa misura alla quale possono essere ammessi solo i condannati a pena detentiva e gli internati, ma non gli imputati, che seppure detenuti, sono ancora in attesa di giudizio e assistiti dal principio di presunzione di non colpevolezza.

Nell'ambito del lavoro penitenziario si inserisce il lavoro a domicilio, che viene regolamentato per la prima volta dalla L. n. 56/1987, che consente al detenuto di stipulare un contratto di lavoro avente ad oggetto una prestazione lavorativa da svolgere all'interno dell'istituto penitenziario. Si applica il quadro regolativo previsto per lo svolgimento di attività artigianali, intellettuali o artistiche, eseguite fuori dall'orario di lavoro, anche nelle celle, oppure possono essere autorizzate dal direttore dell'istituto come attività sostitutive del lavoro intramurario, purché eseguite professionalmente.

I detenuti possono anche svolgere, fuori e dentro l'istituto penitenziario, lavoro autonomo: nel caso di lavoro autonomo all'esterno dell'istituto penitenziario è necessario che il detenuto abbia scontato parte della pena, che venga debitamente autorizzato e che dimostri di avere attitudine a svolgere quest'attività in modo professionale. Il detenuto/lavoratore autonomo è tenuto a versare alla Direzione parte dell'utile prodotto.

Al rapporto di lavoro penitenziario si applica per quanto possibile la disciplina del rapporto di lavoro subordinato "libero". La tendenza è verso un'omogeneizzazione tra le due fattispecie, in ossequio anche della Raccomandazione del Comitato dei Ministri del 12 febbraio 1987, in base alla quale gli Stati membri sono stati invitati a disciplinare la materia in modo da applicare quanto più possibile le normali condizioni del lavoro libero.

1.3 L'inserimento lavorativo dei detenuti tra diritto e obbligo. L'evoluzione legislativa

Il tema dell'inserimento lavorativo dei detenuti è molto complesso, spesso dimenticato, ma ultimamente, come si è visto, è divenuto di grande *appeal* perché intrinsecamente legato alla questione del sovraffollamento delle carceri: solo se i detenuti sono inseriti in percorsi di riqualificazione professionale o in attività lavorative si può ridurre il rischio della recidiva e quindi la popolazione carceraria¹. Sul punto sembrano estremamente significative le parole, pronunciate, nel febbraio 2013, dall'allora Ministro della Giustizia che dichiarava *"i nostri studi dimostrano che la recidiva si abbatta a circa il 2% per i detenuti che lavorano e allora se vogliamo trovare un sistema di deflazione carceraria che sia definitivo, stabile e che consenta alla società*

¹ Questo è quanto emerge dai dati del 2007 dell'Osservatorio delle misure alternative del DAP, in base ai quali "la recidiva di chi resta tutto il tempo chiuso in prigione è tre volte superiore a quella di chi sconta la condanna con misure alternative alla detenzione: il 68,5% nel primo caso, il 19% nel secondo. Non solo: il vantaggio è anche economico dal momento che la diminuzione di un solo punto di percentuale della recidiva corrisponde a un risparmio di circa 51milioni di euro all'anno, a livello nazionale".

di avvicinarsi al detenuto e al detenuto di avvicinarsi alla società questo è il lavoro carcerario".

Prima di esaminare i riferimenti normativi vigenti in materia appare opportuno inquadrare storicamente, seppur sinteticamente, la relazione esistente tra lavoro e detenuti, al fine di comprendere l'evoluzione e il significato sociale delle norme che disciplinano questo aspetto, "soggetto al continuo intersecarsi tra situazioni giuridiche nascenti dal rapporto di lavoro e istanza punitiva dello Stato" (Vitali, 2001).

Il primo regolamento penitenziario che sancì l'obbligatorietà del lavoro per i detenuti fu emanato da re Vittorio Emanuele II nel 1862 e attribuì al direttore dell'istituto penitenziario il compito di destinare i detenuti alle varie attività lavorative previste all'interno delle carceri, compatibilmente con le esigenze di sicurezza e nel rispetto delle capacità attitudinali dei detenuti. Nel successivo regolamento del 1891 il lavoro dei condannati, considerato parte della pena, manteneva ancora un carattere afflittivo. Anche il regolamento del 18 giugno 1931 sanciva, in ossequio al valore afflittivo della pena, l'obbligatorietà del lavoro per coloro che dovevano scontare una pena detentiva e per quelli che erano in custodia preventiva che non fossero in grado di mantenersi con mezzi propri. Il lavoro penitenziario conservava carattere esclusivamente punitivo, era una modalità di esecuzione della pena e veniva retribuito attraverso la mercede², che era una somma stabilita a livello ministeriale, in base alle diverse categorie di lavoratori, alle capacità e ai risultati raggiunti. L'obbligatorietà del lavoro penitenziario nasceva dalla necessità che i condannati non perdessero l'abitudine al lavoro e allo stesso tempo fossero in grado di pagare le spese di mantenimento in carcere. Il rapporto di lavoro esistente tra amministrazione penitenziaria e detenuto non era contraddistinto dal carattere sinallagmatico, tipico del rapporto di lavoro, poiché alla base mancava un vero e proprio contratto, ma il rapporto era originato esclusivamente dall'obbligo di legge in capo al detenuto. "Allo Stato non premeva la sorte dell'imputato detenuto, ma interessava unicamente non chiudere in perdita la partita economica con lui" (Grevi, 1981). L'impostazione adottata nei regolamenti penitenziari sin qui citati, secondo la quale il lavoro è parte integrante della sanzione penale, è dovere giuridico dei detenuti, viene rovesciata nei principi costituzionali in base ai quali la pena deve tendere alla rieducazione del condannato (art. 27 Cost.). Questa è anche la finalità del lavoro penitenziario.

Con l'approvazione della disciplina sull'ordinamento penitenziario del 1975³ che, peraltro, attua i principi sanciti nel 1960 al Congresso delle Nazioni Unite per la prevenzione del crimine e il trattamento dei delinquenti, si diffonde la convinzione che il trattamento penitenziario debba ispirarsi ai principi di umanità, nel rispetto della dignità umana, senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, razza e condizioni economiche e sociali o credenze religiose o politiche, al fine di garantire il reinserimento sociale anche attraverso i contatti con l'ambiente esterno (art. 1). Il lavoro

² La mercede divisa in decimi veniva distribuita tra detenuti ed internati in base alla condanna da scontare, mentre la parte restante veniva devoluta allo Stato.

³ Si tratta della Legge 26 luglio 1975, n. 354 "Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà".

non è più un semplice dovere per i condannati, sottoposti a sanzione in caso di inottemperanza, ma è parte fondante del trattamento rieducativo e non ulteriore elemento di espiatione della pena, è strumento di reinserimento sociale. Scopo principale del lavoro non è tanto quello di alleviare la noia e l'ozio, propri della reclusione, ma fornire ai detenuti un'adeguata preparazione spendibile per il loro reinserimento sociale, una volta riacquistata la libertà. Nella L. 354/1975 si delineano i caratteri fondamentali del lavoro penitenziario, che deve essere organizzato con modalità che riflettano quelle del lavoro nella società libera, anche alle dipendenze di imprese pubbliche o private, inoltre, il corrispettivo dovuto, in rapporto alla qualità e alla quantità della prestazione lavorativa, viene determinato in base agli indici fissati dalla contrattazione collettiva (art. 21).

Il lavoro è obbligatorio "per i condannati e i sottoposti alle misure di sicurezza della colonia agricola e della casa di lavoro" (art. 20, comma 3), mentre in generale esso non ha carattere "affittivo ed è remunerato" (art. 20, comma 2). L'amministrazione penitenziaria deve favorire "ad ogni modo la destinazione dei detenuti e degli internati al lavoro" (art. 20 comma primo), nella consapevolezza che "ai fini del trattamento rieducativo, salvo casi di impossibilità, al condannato e all'internato è assicurato il lavoro" (art. 15 secondo comma)⁴. Inoltre, l'amministrazione deve assumere tutte le "iniziative per assicurare ai detenuti e agli internati il lavoro meglio rispondente alle condizioni ambientali e dei soggetti, organizzandolo sia nell'interno degli istituti sia all'esterno di essi". Secondo una parte della dottrina, l'obbligo di lavoro sarebbe, pertanto, a carico dell'amministrazione penitenziaria e non ricadrebbe sui detenuti, i quali, per assurdo, vanterebbero nei confronti della prima un diritto ad ottenere offerte di lavoro, con conseguente responsabilità risarcitoria della stessa nei confronti dei detenuti che non abbiano occasioni di lavorare e che non possono percepire la mercede. È questa un'interpretazione che, tuttavia, sembrerebbe forzare il dettato della norma, visto che più correttamente si potrebbe configurare una ragionevole aspettativa dei detenuti a svolgere un'attività lavorativa durante la reclusione, a fronte dell'impegno dell'amministrazione a promuovere occasioni di lavoro⁵.

Sul punto, in definitiva, può dirsi che, da una parte, il lavoro penitenziario è oggetto di un diritto dei detenuti, *rectius* di un'aspettativa di diritto. D'altra parte, però, in quanto strumento principale del trattamento rieducativo⁶ e non più affittivo, il la-

⁴ L'art. 15 della L. 354/1975 (Elementi del trattamento), prevede che il trattamento del condannato e dell'internato debba essere svolto "avvalendosi principalmente dell'istruzione, del lavoro, della religione, delle attività culturali, ricreative e sportive e agevolando opportuni contatti con il mondo esterno ed i rapporti con la famiglia. Ai fini del trattamento rieducativo, salvo casi di impossibilità, al condannato e all'internato è assicurato il lavoro. Gli imputati sono ammessi, a loro richiesta, a partecipare ad attività educative, culturali e ricreative e, salvo giustificati motivi o contrarie disposizioni dell'autorità giudiziaria, a svolgere attività lavorativa di formazione professionale, possibilmente di loro scelta e, comunque, in condizioni adeguate alla loro posizione giuridica".

⁵ In tal senso le istituzioni pubbliche sono tenute a creare i presupposti perché un cittadino possa essere assunto, pur senza far nascere in capo a questi il diritto a trovare lavoro, anche quando il datore possa identificarsi con le amministrazioni penitenziarie. Secondo l'art. 4 Cost., primo comma, "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto".

⁶ Si ricordi che l'art. 27, comma 3, della Costituzione stabilisce che le pene devono tendere alla rieducazione del condannato.

voro è inteso come obbligo per il detenuto, il quale deve tener conto delle occasioni di lavoro e svolgere la prestazione lavorativa anche se non è coerente con le sue aspettative, per non incorrere in infrazioni disciplinari conseguenti al volontario inadempimento degli obblighi lavorativi. Un tale comportamento pregiudicherebbe per il detenuto anche l'accesso ai benefici.

Successivamente, con la c.d. Legge Gozzini (L. 10 ottobre 1986, n. 663) e L. 28 febbraio 1987, n. 56 ("Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro"), sono state introdotte delle modifiche alla legislazione sull'ordinamento penitenziario, migliorando, in particolare, la disciplina del lavoro all'esterno, della retribuzione e, più in generale, dell'organizzazione del mercato del lavoro.

In riferimento al lavoro all'esterno, è stata introdotta una fase di controllo giurisdizionale nel procedimento che regola l'ammissione al lavoro del detenuto. In materia di retribuzione è stata abolita la trattenuta dei tre decimi sulla mercede da versare alla cassa per il soccorso e l'assistenza delle vittime dei detenuti, abolita con L. 21 ottobre n. 641.

È stato abolito l'obbligo per le direzioni degli istituti penitenziari di organizzare e gestire direttamente il lavoro all'interno o all'esterno del carcere ed è stata offerta la possibilità ad aziende pubbliche e private di instaurare rapporti di lavoro con i detenuti.

Sono state attribuite nuove competenze agli organi pubblici di collocamento in tema di domanda di lavoro extramurario, pur non creando meccanismi di incentivazione alle aziende⁷.

Successivamente, in coerenza con l'assunto che il lavoro penitenziario deve avere un fine rieducativo, è stata introdotta⁸ (art 20 bis L. 354/1975) la possibilità di aprire le porte del carcere alle imprese private, superando la configurazione, fino ad allora cristallizzata, del lavoro carcerario esclusivamente alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria e affiancando quella del lavoro carcerario alle dipendenze di imprese esterne. È stato consentito ad imprese private e pubbliche, convenzionate, di organizzare corsi di formazione professionale e gestire direttamente, secondo modalità precise, il lavoro penitenziario. Questa legge ha reso equivalenti prestazione di lavoro dei detenuti e partecipazione a corsi di formazione professionale; è stata prevista, inoltre, una modalità di assegnazione del lavoro intramurario che funziona alla stregua del collocamento, attraverso la formazione di graduatorie dei detenuti e di tabelle dei posti, mentre per le occasioni di lavoro all'esterno vengono richiamate le norme sul collocamento ordinario⁹. Tuttavia, poiché con la Legge Gozzini non si era riusciti a creare un più ampio ventaglio di occasioni di lavoro extramurario, si è reso necessario un altro intervento legislativo per favorire lo sviluppo del lavoro penitenziario. In questo clima è stata varata la Legge Smuraglia (L. 22 giugno 2000, n. 193)

⁷ Di fatto, la L. 28 febbraio 1987, n. 56 ha delineato una nuova architettura giuridica del collocamento pubblico della manodopera con riferimento al lavoro svolto in carcere.

⁸ Ad opera della la L. 12 agosto 1993, n. 296 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 giugno 1993, n. 187, recante nuove misure in materia di trattamento penitenziario, nonché sull'espulsione dei cittadini stranieri") sono stati modificati gli artt. 20 e 21 della L. 354/1975 e ed è stato introdotto l'art. 20 bis.

⁹ Trova applicazione anche l'art. 19 L. 56/1987.

che, seppur non scevra da incertezze e lacune, ha contribuito a rendere interessante per il mondo produttivo il lavoro dei detenuti. Con la Legge Smuraglia è stata prevista la possibilità per le Direzioni degli istituti di stipulare con soggetti pubblici o privati o con cooperative sociali, che intendano offrire ai detenuti opportunità di lavoro, delle convenzioni, che di fatto contengono la disciplina del rapporto e costituiscono il presupposto per l'accesso ai benefici contributivi e fiscali a favore dei datori. La Legge Smuraglia, inoltre, ha ampliato la definizione di persone svantaggiate, contenuta nell'art. 4 della Legge 8 novembre 1991, n. 381, estendendola ai soggetti detenuti o internati in istituti penitenziari o ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della L. 354/1975.

In particolare, la normativa *de qua* ha permesso che l'incapacità derivante da condanne penali o civili non sia ostativa per la costituzione e lo svolgimento del rapporto di lavoro e neppure per l'assunzione della qualità di socio nelle cooperative sociali, permettendo così a tutti i detenuti, inseriti per la prima volta nella categoria di "persone svantaggiate", contenuta nella normativa sulle cooperative sociali, di prestare lavoro nelle cooperative. Un particolare regime di sgravi previdenziali e assistenziali è stato predisposto per le cooperative sociali, ma anche per le aziende pubbliche o private, che assumono detenuti o internati.

Va segnalato, tuttavia, che nel primo periodo di vigenza, l'impatto della Legge Smuraglia è stato poco significativo, non avendo prodotto grandi risultati in termini di inserimento lavorativo. In seguito, soprattutto le cooperative hanno compreso meglio i possibili vantaggi e hanno saputo sfruttarne i benefici, tanto che le dotazioni finanziarie a disposizione si sono rivelate insufficienti. Più recentemente, vi sono stati vari tentativi per aggiornare l'ammontare delle risorse messe a disposizione dalla Legge Smuraglia, ma solo in questi ultimi anni, nell'ambito di una generale revisione del sistema normativo di incentivazione dell'inserimento lavorativo dei detenuti sono state approntate maggiori disponibilità. Si pensi, ad esempio, al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 febbraio 2013, con il quale sono stati stanziati 16 milioni di euro per il sostegno all'attività lavorativa dei detenuti per l'anno 2013. Ed ancora, con il Decreto legge 1 luglio 2013, n. 78, convertito in Legge 9 agosto 2013, n. 94, è stato previsto l'aumento degli incentivi fiscali all'assunzione di detenuti e si è provveduto ad estendere l'ambito di applicazione del credito d'imposta e degli sgravi contributivi. Queste ultime disposizioni prevedono un'estensione degli incentivi già previsti dalla Legge Smuraglia ampliandone l'applicazione sia sul piano soggettivo che su quello temporale¹⁰.

Lavoro penitenziario e normative regionali. La materia del lavoro penitenziario rientra nella disciplina dell'esecuzione della pena, che afferisce all'ordinamento statale, anche se si segnala l'intervento normativo da parte di alcune Regioni che hanno pre-

¹⁰ Gli incentivi fiscali previsti per ogni lavoratore assunto per il 2013 arrivano fino ad un massimale di settecento euro, mentre a decorrere dal 2014 l'ammontare previsto è pari ad un massimo di cinquecentoventi euro a favore delle imprese cooperative che assumono detenuti ed internati ammessi al lavoro esterno. Sono ammessi al beneficio del credito di imposta le imprese e le cooperative che assumono detenuti semiliberi, ex detenuti.

visto agevolazioni ed incentivi a favore dei datori pubblici o privati che assumano detenuti, anche nell'ambito della programmazione dei fondi strutturali.

Sul piano legislativo, si fa riferimento alle esperienze della Lombardia e delle Marche¹¹, le quali, al fine di garantire la sicurezza sociale e ridurre il rischio di recidiva attraverso il reinserimento lavorativo e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione sul mercato del lavoro, hanno promosso interventi a favore delle persone ristrette negli istituti penitenziari. In particolare, la Regione Marche ha privilegiato attività di orientamento/*counselling*, coinvolgendo i servizi per l'impiego presenti sul territorio e gli sportelli di orientamento al lavoro attivi negli istituti penitenziari. Sono stati progettati percorsi mirati di formazione professionale, anche personalizzati, dentro e fuori gli istituti penitenziari, tenendo conto della domanda occupazionale presente nel territorio regionale, sono stati attivati stage, tirocini e percorsi individualizzati, al fine di favorire presso gli enti pubblici la fornitura di commesse di lavoro.

Nel Lazio¹² è stata prevista l'adozione di opportune misure per garantire l'effettivo esercizio del diritto al lavoro e alla formazione professionale da parte dei detenuti e delle persone in esecuzione penale esterna: iniziative di sensibilizzazione verso i privati affinché assumano detenuti e internati, misure di defiscalizzazione degli oneri sociali in caso di assunzioni di detenuti o ex detenuti, azioni per favorire l'imprenditorialità e l'auto-promozione sociale, ma anche per impegnare i ristretti in stage, tirocini, nonché percorsi di lavoro individualizzati e mirati. Sono state poste le premesse per la redazione di un piano regionale annuale per la formazione professionale negli istituti, sulla base di un accordo tra assessorato regionale competente, amministrazione penitenziaria e assessorati comunali e provinciali.

Con la Legge regionale 23 ottobre 2007, n. 11, la Campania ha definito politiche ed interventi per i detenuti, internati e privi della libertà personale. Sono previste iniziative per il reinserimento socio lavorativo di particolari tipologie di persone detenute (quali donne con figli, immigrati non comunitari, persone con problemi di dipendenza, detenuti che necessitano di uno specifico trattamento rieducativo in relazione al tipo di reato commesso), per il miglioramento delle condizioni di vita, progetti di attività lavorative intramurarie.

In Emilia Romagna con la Legge regionale n. 3 del 19 febbraio 2008 "Tutela delle persone ristrette negli istituti penitenziari della regione Emilia-Romagna" sono stati programmati interventi mirati per il reinserimento sociale dei detenuti, la tutela della salute, la promozione del diritto di accesso ai percorsi di alfabetizzazione, di istruzione e formazione professionale. Da attivare anche apposite convenzioni fra le amministrazioni pubbliche e cooperative sociali per la gestione e fornitura dei beni e servizi. Il finanziamento di queste attività è a valere sulle risorse regionali delle politiche

¹¹ Rispettivamente ci si riferisce alla L.R. 14 febbraio 2005, n. 8 "Disposizioni per la tutela delle persone ristrette negli istituti penitenziari della Regione Lombardia", e, per le Marche alla L.R. 13 ottobre 2008, n. 28 "Sistema regionale integrato degli interventi a favore dei soggetti adulti e minorenni sottoposti a provvedimenti dell'Autorità giudiziaria ed a favore degli ex detenuti.

¹² Si tratta della L.R. 8 giugno 2007, n. 7 "Interventi a sostegno dei diritti della popolazione detenuta della Regione Lazio".

sociali sia sul FSE, soprattutto se si tratta di percorsi di formazione professionalizzanti e i servizi per l'inserimento lavorativo.

Accanto a questi esempi di disposizioni normative specifiche, non mancano azioni di tipo programmatico in tema di politiche attive del lavoro, ovvero di incentivi all'occupazione e di misure rientranti nell'area dell'inclusione sociale destinate a target di soggetti svantaggiati, tra i quali ricorrono anche i detenuti. In tal senso, grazie ai fondi FSE 2007-2013, molte Regioni hanno avviato interventi per il reinserimento socio lavorativo delle persone in esecuzione penale. Tra queste, ad esempio, nell'ambito del Programma di Inclusione Sociale, la Regione Abruzzo ha modulato una linea di intervento specifica per la creazione di percorsi integrati per l'inserimento lavorativo dei detenuti ed ex detenuti, prevedendo un bando per la creazione di uno sportello carcere-lavoro per orientare i ristretti ed inserirli in *work experience* della durata di almeno dodici mesi. La regione Puglia ha attivato percorsi di formazione negli Istituti di pena per la rieducazione e il reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti e degli internati rientranti nel circuito penale. Sono in programma forme di integrazione con gli istituti scolastici superiori dotati di corsi attinenti alle qualifiche proposte, nonché con i Centri territoriali permanenti, sede di corsi per l'educazione degli adulti.

1.4 Misure di accompagnamento e reinserimento al lavoro dei detenuti: alcune esperienze

Nel nostro Paese diverse sono le esperienze di accompagnamento e di reinserimento al lavoro dei detenuti, realizzate a livello interregionale e regionale. Alcune di esse sono state individuate e definite dal Ministero di Giustizia come "buone pratiche nell'esecuzione penale" e raccolte all'interno di un archivio consultabile dal sito del Ministero stesso¹³.

Le esperienze censite dal Ministero raccontano di interventi in partenariato con gli Enti locali ed in collaborazione con le imprese private, il terzo settore, il volontariato con l'obiettivo di diffondere il metodo della programmazione partecipata nelle azioni mirate all'inclusione socio-lavorativa di persone in esecuzione penale, così come la nostra sperimentazione. Anche per il Ministero quando si affronta il tema del reinserimento socio lavorativo del detenuto e, di conseguenza il tema della prevenzione della recidiva, è necessario adottare il metodo partecipativo tra le istituzioni e progettare in modo integrato i servizi dedicati, magari attraverso la costituzione di tavoli di programmazione e la firma di accordi con le Regioni o le Province. Tra gli obiettivi da raggiungere attraverso il consolidamento del sistema di *governance* va annoverata la definizione di modelli organizzativi di reinserimento socio lavorativo dei soggetti in esecuzione penale, adattabili alle diverse realtà locali, facendo tesoro delle buone prassi locali.

¹³ <http://goo.gl/aw9e4W>.

All'interno di quest'ultimo obiettivo si collocano le buone pratiche descritte negli allegati 1 e 2 distinte in progetti con *governance* centrale, perché avviati dal Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia con altre istituzioni e con diversi istituti penitenziari, e progetti con *governance* locale gestiti a livello regionale.

Tra le buone pratiche con *governance* centrale si rilevano il progetto interregionale - transnazionale "Interventi per il miglioramento dei servizi per l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti in esecuzione penale", ed il progetto "Pulire".

Per quanto concerne il primo, si tratta di un'attività proposta dal Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia, coordinata dalla Regione Lombardia. Al progetto hanno aderito le Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, e le Province autonome di Bolzano e Trento.

Il progetto ha dato seguito alle linee guida del Ministero della Giustizia del 2009 in materia d'inclusione sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'Autorità giudiziaria, approvate nel 2008 dalla Commissione nazionale consultiva e di coordinamento per i rapporti con le Regioni/Province autonome. Con tale iniziativa si è inteso, in generale, rafforzare il campo di azione delle politiche di inclusione, per contrastare fenomeni di discriminazione sociale e lavorativa e per governare l'inserimento sociale, formativo e lavorativo delle persone sottoposte a misure dell'Autorità giudiziaria, restrittive della libertà personale, promuovendo in particolare l'intervento integrato e socialmente responsabile di imprese, cooperative sociali, agenzie e presidi territoriali (Unioncamere, Servizi per l'impiego, Agenzie per il lavoro).

Il secondo progetto, intitolato "Pulire", è stato realizzato nel 2014, è stato proposto dalla cassa delle ammende e dai Provveditorati regionali dell'amministrazione penitenziaria, ed ha coinvolto l'UEPE - Ufficio per l'esecuzione penale esterna - le scuole di formazione le caserme di polizia penitenziaria e vari Istituti penitenziari.

L'attività ha coinvolto 52 detenuti reclusi¹⁴ e coinvolti in pene alternative alla detenzione, che nell'arco di 12 mesi sono stati impiegati nel servizio di pulizia degli ambienti posti al di fuori degli Istituti penitenziari (per esempio, settantacinque sedi UEPE, suddivisi tra sedi dirigenziali e sedi di servizio, e cinque aeroporti con presidio di polizia penitenziaria). Durante il progetto sono state inoltre espletate delle gare, con il coinvolgimento di imprese, che hanno assunto i detenuti lavoratori; sono state inoltre create alcune cooperative di detenuti.

Per quanto concerne le buone pratiche diffuse a livello locale, secondo i dati pubblicati dal Ministero della Giustizia nel 2012, le regioni che hanno avviato interventi per il reinserimento socio lavorativo delle persone in esecuzione penale sono le seguenti:

¹⁴ I detenuti erano reclusi negli Istituti penitenziari di Siracusa, Bergamo, Mantova, Imperia, Vercelli, Alessandria, Cuneo, Torino, Cairo Montenotte, Porto Azzurro, Livorno, Firenze Sollicciano, Grosseto, Prato, Volterra, Siena, Pisa, San Gimignano, Campobasso, Pescara, Sulmona, Catanzaro, Frosinone.

Abruzzo, Basilicata, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, le due Province Autonome di Bolzano e di Trento, Liguria, Piemonte, Toscana, Trentino Alto Adige, Umbria.

La popolazione interessata da questi interventi è di circa 47.545 persone in esecuzione penale.

Inoltre, nell'ambito della programmazione 2007-2013 del Fondo sociale europeo, finora sono state riservate risorse pari ad euro 53.825.303,72 per le azioni di intervento nell'ambito del reinserimento socio lavorativo delle persone in esecuzione penale.

Dall'analisi di tutte le buone pratiche, si evincono alcuni aspetti interessanti, quale ad esempio il fatto che tra i soggetti coinvolti - se si escludono i referenti dell'amministrazione centrale (Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia) e dell'amministrazione territoriale e locale (Regioni, Province, Comuni) - è possibile trovare esponenti del mondo dell'associazionismo e del volontariato, accanto alle imprese private e ai Servizi per l'impiego e per l'orientamento.

Se si considerano le attività realizzate durante i progetti, si evince che i detenuti hanno realizzato prevalentemente esperienze lavorative extra-murarie in aziende del territorio in cui è inserito l'Istituto penitenziario in cui sono reclusi, ed hanno ricevuto diverse forme di sostegno economico quali le borse lavoro e i tirocini. In alcuni casi le esperienze lavorative dei detenuti sono state di tipo intra-murario.

I progetti hanno previsto spesso percorsi di supporto psicologico individuale e di gruppo per i detenuti, finalizzati all'analisi dei loro percorsi di vita devianti e alla progettazione di un futuro diverso e migliore.

Allo stesso tempo è stato dato spazio alla formazione dei detenuti finalizzata ad acquisire competenze utili nel mercato del lavoro, ed all'istruzione dei detenuti finalizzata all'acquisizione delle competenze di cittadinanza, quali ad esempio le competenze linguistiche e matematiche.

Sono stati realizzati anche numerosi percorsi di orientamento per i detenuti, per illustrare loro le diverse opportunità fornite dal mercato del lavoro e per evidenziare le competenze di cui dispongono.

I percorsi di tipo "consulenziale" sono stati invece finalizzati a illustrare ai detenuti le possibilità imprenditoriali e di auto-impiego.

Spesso le buone pratiche hanno previsto la realizzazione di percorsi di formazione dei formatori e degli orientatori che nei penitenziari e nei Centri per l'impiego si sono interfacciati con i detenuti, e la creazione di strumenti multimediali di supporto per i detenuti.

Nell'organizzare diverse azioni del progetto O.L.T.Re., si è fatto proprio riferimento alle attività fin qui descritte, perché coerenti con gli obiettivi del progetto descritto nel presente documento.

Ci pare interessante analizzare a questo punto i fattori che i soggetti che hanno realizzato i progetti hanno considerato fattori di successo dei progetti stessi, primo fra tutti la sensibilizzazione del tessuto sociale e imprenditoriale, che è stata finalizzata a scardinare i pregiudizi nei confronti degli ex-detenuti.

Altrettanto importante pare sia stato il peso dell'informazione capillare degli attori coinvolti nel reinserimento lavorativo, quali i Servizi per l'impiego dal lato dell'offerta e le imprese dal lato della domanda, riguardo la legislazione e i vantaggi relativi all'assunzione degli ex-detenuti.

L'adozione di metodologie di intervento flessibili nella realizzazione dei progetti è stata elencata anch'essa tra i fattori di successo, in quanto ha consentito di tenere conto dei cambiamenti che è stato necessario apportare ai processi ideati, per via, ad esempio, dei frequenti trasferimenti di carcere dei detenuti, oppure per via dei provvedimenti di indulto che hanno spinto fuori dal carcere, prematuramente (rispetto ai *timing* dei progetti), i detenuti coinvolti.

Altrettanto importante è stato il rafforzamento del ruolo e della funzione dei Centri per l'impiego, mediante la formazione continua degli operatori e lo sviluppo di strumenti e sistemi di rete per l'incrocio di domanda e offerta di lavoro, e lo sviluppo di pratiche di concertazione in grado di sostenere la rete degli attori locali coinvolti, all'interno e all'esterno del sistema penitenziario, anche dopo la fine dei progetti, attraverso l'apertura di tavoli di concertazione, sistemi di rete integrati, sigle di accordi formali. A tale riguardo sembra sia stato fondamentale: identificare ed esplicitare ruoli e funzioni di ciascun soggetto, condividere forme di linguaggio e interpretazione dei problemi, sviluppare logiche e pratiche di co-progettazione.

Infine un accenno alle criticità riscontrate nei diversi progetti realizzati. Come è facile immaginare il principale ostacolo da affrontare sono stati i pregiudizi sociali nei confronti degli ex-detenuti radicati all'interno del tessuto sociale e imprenditoriale, insieme allo scarso coordinamento tra le amministrazioni nazionali e centrali e all'interno delle singole amministrazioni, per insufficiente chiarezza dei ruoli e delle funzioni reciproche.

I soggetti che hanno descritto le buone pratiche hanno inoltre evidenziato come i tempi lunghi per finalizzare le decisioni di tipo politico e amministrativo hanno ostacolato la realizzazione dei progetti, oltre alla scarsità di fondi destinati a livello centrale e locale per le attività che favoriscono il reinserimento socio lavorativo dei detenuti.

Infine, tra le criticità riscontrate si è fatto riferimento a: le scarse conoscenze della normativa comunitaria, nazionale e locale in materia di reinserimento socio lavorativo dei detenuti da parte degli attori coinvolti, in particolare a livello locale e regionale; le diverse forme di linguaggio e di interpretazione dei problemi da parte degli attori coinvolti nei progetti; le difficoltà dell'amministrazione centrale e locale di mettere a sistema gli interventi realizzati e di rendere prassi consolidate le pratiche sperimentate con successo.

Dall'analisi dei fattori di successo e delle criticità delle buone pratiche fin qui descritte, è possibile rilevare alcuni suggerimenti di cui tenere conto al fine di realizzare progetti efficaci ed efficienti di reinserimento socio lavorativo dei detenuti.

Il primo aspetto che sembra essere fondamentale considerare, riguarda il coinvolgimento dei Centri provinciali dell'istruzione degli adulti, necessario al fine di favorire l'accesso dei detenuti ai percorsi di istruzione e formazione, e l'acquisizione di com-

petenze di cittadinanza necessarie a un efficace reinserimento socio lavorativo dei detenuti stessi.

Altra questione che parrebbe migliorare i progetti che condividono le finalità qui considerate, è la riduzione del ricorso a interventi prevalentemente formativi su e con i detenuti, vista la proficuità di interventi articolati su diverse tipologie di azioni quali quella di orientamento e di inserimento in attività lavorative intra ed extra-murarie.

Sarebbe invece maggiormente utile implementare, durante i processi di orientamento e inserimento lavorativo dei detenuti, l'utilizzo di strumenti e metodi che consentano di rendere visibili e di certificare le competenze dei detenuti ovunque e comunque acquisite (competenze non formali e informali), così come accade ad esempio in Francia.

Utile sarebbe l'implementazione della banca dati del Ministero della Giustizia sulle buone pratiche realizzate a livello locale e territoriale, mediante la condivisione dei prodotti realizzati e dei dati di monitoraggio e di valutazione, ed, infine, dare impulso, da parte delle amministrazioni centrali e locali, alla valutazione *in itinere* ed *ex post* delle attività realizzate, al fine di poterle confrontare e riflettere sui risultati ottenuti e sulle modalità di utilizzo dei finanziamenti (a maggior ragione in un periodo di razionalizzazione delle spese), a partire da dati e informazioni espliciti e condivisi.

È a tutti questi aspetti che si è fatto riferimento nella strutturazione delle fasi del progetto O.L.T.Re.

1.5 L'importanza del lavoro per i detenuti

Per i detenuti il lavoro rappresenta, da una parte, il presupposto fondamentale del reinserimento socio lavorativo e, dall'altra, una delle prime difficoltà che si trovano ad affrontare, in quanto ancora oggi troppi reclusi escono dal carcere privi di un progetto di ricollocazione. Spesso per un detenuto il peggio arriva proprio quando finisce di scontare la pena, quando deve tornare ad affrontare la realtà, senza un lavoro e con la consapevolezza di ritrovarsi nell'ambiente dove ha imparato a delinquere e che molto probabilmente lo spingerà nuovamente a farlo.

Il lavoro è la *conditio sine qua non* è impossibile uscire dalla devianza sociale, una condizione indispensabile per contrastare un rischio fortissimo di recidiva. Il lavoro è il cardine fondamentale per la riabilitazione di un detenuto o ex detenuto e non deve essere associato soltanto alla retribuzione, ma principalmente all'acquisizione di responsabilità e di valori che operano nella costruzione della persona.

Come affermano Berger e Luckmann (1996), tra i bisogni propri della specie umana c'è quello di riconoscersi come soggetti attivi capaci di agire sull'ambiente circostante: nel momento in cui si produce qualcosa, si produce se stessi.

Andare a lavorare comporta alcune esperienze che consentono a un soggetto di avere delle soddisfazioni immediate: rafforza il sentimento di autostima e di autonomia, consente di accedere a una risorsa finanziaria attraverso una fatica lecita, permette

di sentirsi attivi e infine, e non per questo meno importante, permette di socializzare. Lavorando si ha la possibilità di tessere una rete complessa di nuove relazioni che hanno caratteristiche diverse da quelle sperimentate nel mondo della devianza. Sono relazioni fondate essenzialmente sulla capacità della persona di rivestire una funzione sociale e di rapportarsi agli altri anche sulla base del proprio ruolo professionale. Il lavoro determina grandi cambiamenti nella personalità dell'individuo, e gli permette di entrare a tutti gli effetti nella società come un attore sociale che interpreta un ruolo.

L'esperienza lavorativa permette all'ex detenuto di confrontarsi con le proprie capacità, di svilupparne nuove e di assumere la responsabilità del proprio operato. Per Freud (Regni, 2006) segni caratteristici della vita adulta sono la capacità di amare e la capacità di lavorare, *"l'adulto è colui che è capace di amare e lavorare, di provare piacere senza sensi di colpa e mostrarsi socialmente utile. Il lavoro e l'amore sono entrambi governati dal perseguimento del medesimo scopo: un piacere più duraturo, realistico e socialmente responsabile. La scarsità materiale fa del lavoro una necessità e fa del rinvio della soddisfazione il criterio di sviluppo della civiltà. L'adulto, con la sua capacità dispiegata di lavorare, raggiunge il massimo grado di padronanza intenzionale e organizzata del mondo"*. Dalle parole di Freud, quindi, si evince l'importanza del lavoro come indice di maturità che porta l'individuo a divenire a tutti gli effetti un adulto che possiede la capacità di agire e di avere padronanza sul mondo.

Gli istituti di detenzione hanno un ruolo essenziale nel processo di accompagnamento al lavoro e di reinserimento nella società, attraverso organizzazione di corsi di formazione, corsi scolastici e percorsi culturali che insieme al lavoro rappresentano un aspetto trattamentale concreto. Per un detenuto essere inserito in un corso di formazione o d'istruzione, svolgere un lavoro intramurario o extramurario, quando è concesso dalle misure alternative, rappresenta uno sviluppo di *status* e un miglioramento del proprio livello di vita all'interno dell'istituto. Per i detenuti la partecipazione ad attività formative e rieducative può significare, oltre al miglioramento della qualità della vita, anche l'acquisizione di crediti spendibili nell'ambito della valutazione da parte della magistratura di sorveglianza, al fine di beneficiare di permessi premio e misure alternative alla detenzione.

Secondo le stime del Ministero di Giustizia, un'esperienza lavorativa vissuta dai detenuti fuori dal carcere produce risultati positivi: sette anni dopo la conclusione della pena solo il 19% di coloro i quali hanno lavorato torna a delinquere. Tra coloro invece che non beneficiano di questa possibilità, più del 68% incorre nella recidiva (Leonardi, 2007). Secondo i dati forniti dal Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (DAP) al 31 gennaio 2014, in Italia erano presenti all'incirca 61.000 detenuti in 203 istituti penitenziari e solo il 20% ha un'occupazione di cui il 16,5% sono lavoratori alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria e solo il 3,5% sono alle dipendenze di soggetti esterni.

Nelle celle delle case di detenzione si combatte tutti i giorni contro quel male oscuro chiamato ozio: la forzata inattività potrebbe rendere apatici, depressi e disinteressati a tutto.

Dal libro "Vite tra tenute" scritto dai detenuti dell'alta sicurezza del carcere di Vibo Valentia si percepisce che significa vivere nell'ozio: *"in carcere la percezione del tempo e dello spazio è diversa che all'esterno. Il tempo è dilatato, non passa mai. I periodi della giornata autogestiti sono alienanti per quanti non li riempiono con una serie di piccole "insignificanti" iniziative. La cosa che più pesa non è tanto l'ozio quanto l'attesa del tempo che si sa essere destinata all'ozio. È terribile svegliarsi la mattina e non avere chiaro il programma delle cose da fare, o peggio non sapere cosa fare, non riuscire a immaginare e costruire un impegno, uno qualsiasi, purché sia capace di occuparti"*.

O come scriveva Antonio Gramsci nelle sue "Lettere dal carcere": *"ciò che mi ha reso duro il carcere, finora (a parte tutte le altre privazioni che sono portate dalla mia situazione) è stato l'ozio intellettuale"*.

Anche i detenuti a fine pena delle carceri di Larino e Ariano Irpino coinvolti nella sperimentazione durante i colloqui hanno denunciato la loro lotta giornaliera contro l'ozio forzato e hanno sottolineato quanto sia importante per la loro riabilitazione, il lavoro. Hanno espresso profonde preoccupazioni sul loro futuro lavorativo poiché, nel momento in cui si troveranno ad affrontare la vita come uomini liberi senza la protezione che paradossalmente viene assicurata loro dal carcere, sarà difficile riprendere il cammino lavorativo, in una realtà invasa da pregiudizi. Spesso chi è stato recluso non possiede le capacità e le competenze professionali necessarie per inserirsi nel mondo del lavoro; oltre a questo, spesso non sa né come né dove candidarsi. Alcuni di essi non posseggono una cultura di base, data la loro scarsa alfabetizzazione, e comunque non conoscono le opportunità di lavoro offerte.

È difficile pensare anche, per un ex recluso, di costituire un'impresa autonoma, perché la legge impone dei limiti che devono essere rispettati e che in alcuni casi possono rappresentare un grave ostacolo alle aspirazioni e al desiderio di rivalsa del detenuto. Parliamo delle cosiddette pene accessorie, cioè quelle condanne in affiancamento alla pena detentiva che per un determinato periodo vincolano la libertà dell'individuo. Nello specifico, le pene che possono rappresentare un limite all'inserimento lavorativo dell'ex detenuto sono l'interdizione dai pubblici uffici, l'interdizione da una professione o da un'arte, la condanna per delitti commessi con abuso di un pubblico ufficio o di una professione o di un'arte, l'incapacità di contrarre con la pubblica amministrazione, la sospensione dell'esercizio di un'arte o di una professione.

Per superare questi ostacoli, il progetto "O.L.T.Re" attraverso la realizzazione di percorsi di orientamento al lavoro e di formazione ha tentato di fornire al detenuto strumenti utili per la ricerca di un lavoro, ma accanto agli strumenti operativi occorrono nuovi strumenti legislativi e l'impegno da parte di tutti gli attori interessati proprio per la difficoltà e la complessità del target.

2. La progettazione del percorso

2.1 Contesto, origini e finalità

Prima di passare alla descrizione puntuale della sperimentazione del percorso O.L.T.Re è opportuno illustrare come è nata l'idea progettuale all'interno del Pro.P. Il Programma Pro.P ha come obiettivo l'accompagnamento e l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, tra le più lontane dal mercato del lavoro e che incontrano maggiori difficoltà nell'inserimento presso le aziende, attraverso la promozione di azioni di sistema e di nuovi modelli operativi regionali che implicano lo sviluppo di interazioni e interconnessioni tra i vari attori istituzionali territoriali coinvolti. Le attività del Programma sono riconducibili a tre ambiti tematici prioritari:

- le competenze agite dagli operatori che accompagnano i percorsi di inserimento lavorativo;
- lo sviluppo delle reti territoriali dei servizi che sostengono il percorso d'inserimento socio lavorativo delle persone con disturbo psichico;
- la conoscenza dei percorsi di inclusione attiva delle persone con disturbo psichico.

Nel corso delle attività svolte dal Pro.P è affiorata, nelle varie sedi regionali coinvolte, la necessità di rivolgere l'attenzione anche a fasce di individui a maggior rischio di disagio mentale non considerate inizialmente. Nello specifico si è pensato di includere nel Piano attività di ricerca rivolte agli adulti in regime carcerario. In particolar modo è emerso sia nella regione Molise che nella regione Campania, (in cui nel 2012 è stato portato avanti il Programma Pro.P finalizzato all'individuazione di buone pratiche e definizione di linee guida regionali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica), il bisogno di affrontare la tematica dell'inserimento socio lavorativo dei carcerati, dando vita nel 2013 all'attività di ricerca "L'integrazione sociale e lavorativa di adulti in stato di detenzione".

Tre sono essenzialmente le motivazioni che hanno spinto il Pro.P ad avviare un progetto di ricerca centrato sul tema della ricollocazione socio-lavorativa dei reclusi:

- l'attenzione crescente verso la tematica del lavoro penitenziario considerato dalla letteratura come una possibilità data ai detenuti di poter esercitare uno dei

principali diritti costituzionali e di poter acquisire nuove abilità lavorative che rendano anche più rapido il loro reinserimento nella società e, conseguentemente, come mezzo di riduzione del tasso di recidiva. Questo ultimo aspetto diventa particolarmente importante nella situazione attuale italiana di sovraffollamento delle carceri;

- la convinzione che interventi sistemici di orientamento e di accompagnamento, ma anche di formazione risultano essere il presupposto necessario per rendere "collocabili" queste fasce di soggetti deboli;
- l'idea che questi interventi andrebbero progettati dentro e fuori le mura tramite una stretta cooperazione su più livelli che coinvolga i vari attori locali, ritenendo che per realizzare politiche efficaci di sostegno e di ricollocazione dei detenuti è indispensabile creare nel territorio un *network* tra il carcere, le Istituzioni e le realtà lavorative disponibili ad accogliere tali persone.

Il processo riabilitativo e di reinserimento si attua in due momenti diversi:

- durante il periodo di reclusione attraverso progetti di educazione condivisi con il detenuto; corsi di istruzione e formazione; possibilità di lavoro intramurario o in alcuni casi extramurario;
- prima dell'uscita dal carcere per mezzo di azioni di orientamento e bilancio delle competenze; progetti di reinserimento; formazione; ricerca di un posto di lavoro.

In linea con questo ultimo punto l'ISFOL-Pro.P ha inteso individuare, con la stretta collaborazione delle strutture territoriali coinvolte¹, percorsi di orientamento al lavoro rivolti ai detenuti in procinto di uscire dal carcere. La costituzione di un tavolo di progettazione partecipata con gli operatori delle strutture locali ha permesso di definire ogni passo della sperimentazione rispettando sia criteri scientifici dettati dal gruppo di ricerca sia criteri di realizzabilità effettiva nei delicati e difficili contesti penitenziari. Si è pensato di focalizzare l'attenzione su azioni di orientamento con l'intenzione di favorire nei detenuti l'assunzione di un ruolo attivo a conclusione della pena detentiva, attraverso lo sviluppo di competenze che permettano di costruire autonomamente il proprio percorso verso il lavoro, tenendo sempre presente che si è in presenza di "casi difficili". Si è convenuto sul fatto che non era possibile, così come si era deciso in un primo momento, realizzare un percorso di bilancio di competenze in quanto ritenuto di difficile applicazione a soggetti che hanno avuto un percorso di vita al di fuori del mercato di lavoro legale e che spesso hanno trascorso in detenzione gran parte della loro vita adulta. Durante il periodo di carcerazione è fondamentale gettare le basi affinché al termine della pena, attraverso l'istruzione, la formazione, l'orientamento ed il lavoro, si possano contrastare condotte delittuose e il conseguente ritorno dietro le sbarre.

¹ Regione Molise Assessorato al lavoro, alla formazione e alle politiche sociali, Provincia di Campobasso Assessorato al lavoro, Provincia di Avellino Assessorato al Lavoro, Centri per l'impiego di Termoli e Ariano Irpino, Case circondariali e di reclusione di Larino e Ariano Irpino, Cooperative sociali locali, Camera di Commercio di Campobasso, Ufficio esecuzione penale esterna di Avellino, Garante dei diritti delle persone detenute Avellino.

La progettazione del modello di orientamento proposto fa propri gli assunti di base mutuati da due approcci: l'approccio socio-cognitivo (Bandura, 1986) e l'approccio cognitivo comportamentale (Ellis, Beck). Secondo Bandura l'autoefficacia risulta l'elemento chiave per l'analisi dell'agire umano, la percezione che il soggetto ha della propria efficacia nel gestire gli eventi influenza le scelte, le aspirazioni, i livelli di sforzo, di perseveranza, la resilienza, la vulnerabilità allo stress e, in generale, la qualità della prestazione. Le convinzioni riguardo alla propria efficacia personale costituiscono uno degli aspetti principali della conoscenza di sé.

I principi fondamentali di tale teoria applicata ai processi di orientamento in generale, a prescindere dalla tipologia di utenza, sono due:

- il legame tra cognizione, emozione e azione, e le loro reciproche influenze che guidano la persona nella ricostruzione dell'esperienza;
- l'elaborazione consapevole dell'esperienza che consente in generale di assegnare obiettivi, operare prefigurazioni e controllare gli eventi.

Sostenere i soggetti sottoposti a pena detentiva nel loro processo decisionale rispetto al futuro, rispetto alla possibilità di fare i conti con la propria passata esperienza e di effettuare scelte diverse: si tratta di obiettivi non scontati perché i detenuti al termine della pena a loro attribuita, dovranno mettersi in gioco e fare leva sulle loro competenze di *coping*, per fronteggiare il rientro nella società civile, cercando strade alternative rispetto ai "copioni devianti" da essi appresi e adottati in passato.

Tale ristrutturazione cognitiva, rivolta a scelte di "copioni alternativi" per il futuro, non è fattibile senza il coinvolgimento complementare della sfera delle emozioni e di quella delle cognizioni, senza cioè chiamare in causa le proprie convinzioni e le proprie credenze di efficacia, di attribuzione di successo e fallimento. Considerata l'utenza specifica bisogna, quindi, puntare la lente anche sull'analisi dei vissuti, delle emozioni e dei timori legati al processo di fuori uscita dal penitenziario che potrebbero fungere da ostacolo e frenare il processo di reinserimento, cercando di aiutare a riconoscere e gestire la tristezza, la rabbia e la frustrazione. Per tale analisi si è fatto riferimento al modello ABC delle emozioni, (Ellis, 1962), meglio descritto nel sottoparagrafo successivo: si vive un evento e su di esso si formula un pensiero. La condivisione delle paure e delle difficoltà unite al processo di ridefinizione cognitiva di essi, attribuisce potere al sé e sviluppa energia positiva.

Sulla scia di queste impostazioni teoriche alcuni principi di base hanno ispirato la progettazione del percorso:

- l'assenza di obiettivi diagnostici, in quanto il percorso non ha finalità curative;
- l'individuazione di alcune variabili valutate particolarmente salienti nei processi orientativi, ovvero dimensioni considerate utili indicatori dello stato di benessere complessivo della persona.

Da un confronto con il gruppo di lavoro e tenendo conto di molteplici fattori quali la particolare tipologia di utenza, la durata del percorso di orientamento da progettare, l'articolazione del percorso effettivamente realizzabile nel contesto carcere, la strutturazione del percorso con momenti individuali e momenti di gruppo sono state scelte le seguenti dimensioni:

- autostima;
- autoefficacia;
- atteggiamento relazionale;
- *coping*;
- orientamento al cambiamento;
- interessi professionali;
- autonomia/imprenditorialità;
- emozioni.

2.2 L'approccio cognitivo comportamentale ed il modello ABC

La terapia cognitiva nasce dalla riflessione di alcuni psicoanalisti americani che, negli anni 50 e 60 del novecento, si riconoscono insoddisfatti del paradigma psicoanalitico. L'attenzione dei clinici e degli studiosi si sposta dal transfert (definito come "processo per cui un desiderio o un conflitto inconscio viene trasferito su una persona diversa da quella cui è originariamente legato") al "dialogo interno", ovvero a quell'insieme non organizzato di informazioni che il soggetto comunica. Si avverte quindi l'esigenza di disporre di una teoria e di un metodo che consentano al clinico di mettere ordine e di stabilire gerarchie di rilevanza tra quelle, definite da Ellis *"semplici frasi dichiarative ed esclamative che il paziente si era detto per creare i suoi disturbi e continua a ripetersi per conservare quegli stessi disturbi"* (De Silvestri, 1981). Tali rappresentazioni mentali permettono, secondo Ellis e Beck, di comprendere, con un minimo di inferenza, le ragioni di molte sofferenze emotive e del loro perpetuarsi nel tempo. Beck (in De Silvestri C., 1981) chiama queste rappresentazioni "pensieri automatici" proprio perché tali pensieri sembravano emergere automaticamente nella mente dei pazienti, senza sforzo di riflessione e con un contenuto di ovvia plausibilità per il paziente stesso, senza distanza critica. Il passo successivo fu quello di istruire i pazienti a prestare attenzione ai pensieri che precedevano e accompagnavano il proprio vissuto emotivo.

Il modello cognitivo classico assume che i disturbi psichici siano influenzati da queste rappresentazioni mentali coscienti o preconscie; non è la situazione che determina cosa gli individui esperiscono, ma il loro modo cosciente di valutare e giudicare la situazione. Ne consegue che rappresentazioni mentali (credenze o schemi) disfunzionali producono emozioni disfunzionali e quindi sofferenza mentale.

Per l'approccio standard, uno schema è considerato disfunzionale perché distorce la realtà ed è ipervalente nel senso che conduce a interpretazioni pervasive e scarsamente differenziate degli eventi.

Sulla base di questi concetti, Beck elabora un modello di intervento clinico attivo, focale e facilmente riproducibile che, grazie a tali caratteristiche, ha potuto presto essere sottoposto a verifica di efficacia attraverso studi controllati. Il processo generale della terapia assomiglia a quello solitamente compiuto nella ricerca scientifica, cioè

al processo di revisione degli assunti di base di una teoria scientifica compiuto dallo scienziato che si trova di fronte ai fallimenti dei risultati sperimentali. Solo in questo modo è possibile abbandonare un punto di vista che si rivela fallimentare e procedere verso un cambiamento attraverso l'adozione di punti di vista più funzionali.

Una modalità di intervento utile ed efficace che permette alle persone di avere una consapevolezza dei propri stati mentali è l'attività Psicoeducativa.

La psicoeducazione si configura come una specifica forma di educazione volta ad aiutare le persone affette da sofferenza mentale ad accedere a una serie di informazioni in maniera chiara e concisa riferite al proprio disagio.

L'obiettivo generale di un intervento psicoeducativo è sia quello di aumentare la consapevolezza circa il proprio disagio sia quello di migliorare la gestione del disagio stesso e delle sue conseguenze. Numerose ricerche hanno dimostrato che tanto più una persona è consapevole della propria sofferenza e delle conseguenze che questa può avere sulla propria vita e quella degli altri tanto più è in grado di controllarla.

Il contenuto essenziale dell'intervento psicoeducativo di tipo cognitivo è il riconoscimento delle emozioni.

Secondo i principi della teoria delle emozioni queste sono generate dai pensieri (quindi provo in base a ciò che penso), i pensieri disfunzionali genereranno emozioni disfunzionali. Assunto ciò, è obbligo dare una definizione di emozione e sulle emozioni l'autrice che ha dato il contributo più completo (riportato in *Emozioni consuete e inconsuete in psicoterapia cognitiva*, 2004) è Magda Arnold che già negli anni sessanta scriveva: *"le emozioni sono un complesso processo che inizia quando si percepisce e si valuta uno stimolo. Tale valutazione o giudizio suscita una tendenza di avvicinamento o evitamento che viene avvertita come emozione e stimola all'azione (...) Possiamo avere simpatia o antipatia solo per qualcosa che conosciamo. Dobbiamo vedere o udire o toccare qualcosa, ricordare oppure immaginare d'averlo fatto, prima di poter stabilire se quel qualcosa è positivo o negativo per noi. La sensazione dev'essere completata da una qualche forma di valutazione o giudizio prima che possa condurre all'azione. Quasi tutte le cose possono essere valutate solo quando le si confronta con oggetti o eventi simili del passato e con l'effetto che hanno avuto su di noi. Lo stimolo percepito dev'essere valutato nel suo contesto, alla luce dell'esperienza; di conseguenza, la nostra valutazione dovrà attingere in molti casi dalla memoria..."*

La Arnold continua: *"le emozioni sembrano racchiudere non solo il giudizio di come questa cosa o persona inciderà su di me, ma anche una precisa spinta ad avvicinarmene o allontanarmene. Il quid emotivo non consiste infatti proprio in quell'attrazione o repulsione irragionevole e involontaria? Se conoscessi semplicemente oggetti o persone come se fossero separati da me, non vi sarebbero emozioni. Se li conoscessi e li giudicassi, in teoria e in astratto, positivi per me, potrebbero ancora non esservi emozioni. Ma se pensassi che qualcosa è positivo per me qui ed ora e mi sentissi attratto verso esso, talvolta persino contrariamente al mio migliore giudizio, la mia esperienza sarebbe, a rigor di termini, non razionale, sarebbe tutt'altro che fredda ragione, sarebbe un'aggiunta alla conoscenza, sarebbe emotiva... Ciò che chiamiamo valutazione o giudizio è molto simile a questo verdetto sen-*

soriale. Nell'esperienza emotiva tale valutazione è sempre diretta e immediata; è un giudizio sensoriale e comporta un giudizio riflessivo solo come riflessione secondaria. (...) Insomma, possiamo definire le emozioni come la tendenza sentita ad avvicinarsi a una qualunque cosa giudicata intuitivamente positiva (benefica) o ad allontanarsi da una qualunque cosa giudicata intuitivamente negativa (nociva). Questa attrazione o repulsione è accompagnata da uno schema di alterazioni fisiologiche organizzate verso l'avvicinamento o l'evitamento".

Un individuo si emoziona quando valuta intensamente qualcosa, ossia quando percepisce chiaramente tale stimolo come "buono" o "cattivo", "benefico" o "nocivo", e reagisce intensamente a esso in maniera positiva o negativa. L'emotività implica in genere un certo tipo di sensazioni corporee che, quando vengono percepite dall'individuo, possono rinforzare l'emozione originaria. Le emozioni possono semplicemente essere valutazioni dotate di una forte componente corporea, mentre i cosiddetti atteggiamenti non emotivi possono essere valutazioni provviste di una componente somatica relativamente debole.

In conclusione, gran parte di ciò che chiamiamo emozioni sembrerebbe un tipo di valutazione o pensiero che è fortemente deviato o influenzato dalle percezioni o esperienze precedenti, è estremamente personalizzato, è spesso accompagnato da macroscopiche reazioni corporee e tende a spingere l'individuo a compiere una qualche azione positiva o negativa. Quel che solitamente definiamo pensiero sembrerebbe un modo di discriminare più sereno, meno personalizzato, meno coinvolgente (o meno percepito) a livello somatico e meno diretto verso l'attività.

Per il riconoscimento delle emozioni e quindi dei pensieri (funzionali o disfunzionali) che le generano è possibile utilizzare come metodo di intervento il modello ABC.

Si vive un evento e su di esso si formula un pensiero. La valenza positiva o negativa di tale pensiero sarà in grado di indurre emozioni altrettanto positive o negative. Questo è vero soprattutto quando ci si trova dinanzi a un problema psicologico.

La teoria che è stata in grado di spiegare con chiarezza il funzionamento di questi meccanismi mentali è stata ideata da Albert Ellis (1962): la terapia razionale-emotiva (RET).

Ellis utilizza i termini razionale ed emotiva riferendosi alla possibilità di raggiungere un certo benessere emotivo attraverso l'utilizzo di una capacità di pensiero razionale. Il modello base di tale terapia stabilisce in maniera schematica le relazioni che esistono tra l'evento, i pensieri formulati a riguardo e l'emozione che ne scaturisce.

La terapia razionale-emotiva spiega il meccanismo che sta alla base delle reazioni emotive attraverso il modello ABC dell'emozione. Tale modello prevede l'esistenza di tre elementi principali:

- A indica qualsiasi evento o situazione;
- B comprende tutti i pensieri riguardanti il punto A;
- C è la reazione emotiva e il comportamento che ne deriva.

Secondo questo modello non è l'A (l'evento) a causare C (l'emozione), ma piuttosto B (i pensieri) che determina il tipo di reazione emotiva e comportamentale.

Il primo elemento, che corrisponde alla lettera A, sta per Activating Event (Evento attivante). Con A si definiscono tutti quegli eventi o situazioni che determinano una

reazione nelle persone. Si tratta in genere di imprevisti, problemi da risolvere, fatti concreti e pratici, situazioni che si possono descrivere come episodi narrabili o come tutto ciò che accade visibile a tutti, situazioni oggettive. Le domande utili per definire A sono: "Cosa è successo?", "Cosa stavo facendo?".

Il secondo elemento indicato con B è rappresentato dal Belief System (Sistema di convinzioni). Tutti i pensieri, le percezioni, le interpretazioni, le credenze, le norme, le regole, i principi, ma anche le immagini e le fantasie che fanno parte della nostra attività mentale vanno a definirsi in tale elemento. Le domande utili per definire B sono: "Perché questa cosa mi fa stare male?", "Cosa significa per me questo evento?".

Il terzo elemento indicato con C è rappresentato dalle Consequences (Conseguenze). Le conseguenze possono essere emotive e comportamentali, ovvero emozioni (ad es. gioia, tristezza, paura) e comportamenti. Una domanda utile per definire C è: "Cosa ho provato?".

Secondo il modello ABC, quando ci si trova ad affrontare un problema psicologico, una o più situazioni attivanti (A) determinano una o più interpretazioni e valutazioni o immagini, fantasie, convinzioni (B) che a loro volta inducono una o più reazioni emotive e/o comportamentali (C). È fondamentale la correlazione esistente tra B e C, ovvero tra modo di pensare e modo di sentire. Questa connessione non è ovvia, in quanto la gente comune è più propensa a ritenere che A determini C.

In alcune situazioni, le nostre reazioni emotive sono così immediate e automatiche che le cose appaiono realmente così, per esempio quando si sobbalza di istinto per un rumore alle nostre spalle. Si tratta però di occasioni rare e facilmente identificabili. In tutte le altre circostanze nelle quali ci veniamo a trovare di fronte a una situazione attivante A, normalmente, il nostro sistema cognitivo si mette in funzione attivando l'elemento B che configura diverse funzioni cognitive. Si può attivare la nostra selezione percettiva che discrimina gli stimoli esterni rilevanti in quel momento da quelli irrilevanti, si possono formulare delle ipotesi o inferenze su ciò che sta accadendo al punto A, oppure si può giudicare e valutare secondo criteri o regole morali o etiche più o meno importanti. Quello che ne scaturirà sarà la nostra reazione C.

Tabella 2.1 - Esempio modello ABC

A	B	C	Cosa faccio
Devo parlare in pubblico	Sicuramente sbaglierò	Ansia	Evito di parlare

Inquadrando in questo modo così schematizzato un episodio diviene possibile comprendere come l'elemento B sia in grado di determinare un certo tipo di reazione emotiva e come potrebbe essere possibile reagire altrimenti formulando una considerazione alternativa.

Il legame tra C e A sta, quindi, nel significato che la persona attribuisce ad A e nell'insieme di rappresentazioni e previsioni che tale significato veicola. La premessa di base è che una disfunzione deriva dall'interpretazione personale dei singoli eventi. I comportamenti connessi a tali interpretazioni personali contribuiscono, inoltre, al

mantenimento del problema emozionale stesso. Si può inoltre aggiungere che Ellis fonda la sua teoria sul principio che "i pensieri irrazionali" siano la fonte del disturbo emozionale e delle sue conseguenze comportamentali. I pensieri irrazionali consistono essenzialmente in imperativi ("devo"), comandi e presupposti che conducono a elaborazioni illogiche e disturbi emozionali. Ellis ha inoltre specificato che il modello ABC è di tipo circolare, poiché ogni elemento influenza e condiziona l'altro. Si può quindi affermare che uno stato emotivo può innescare un processo mentale e viceversa, e che anche la percezione selettiva può essere influenzata da stati emotivi.

Un vantaggio pratico del modello ABC consiste nel fatto che i soggetti, applicando gli ABC ai loro problemi quotidiani, acquisiscono un metodo di lavoro che permette loro di avere una chiara consapevolezza del proprio funzionamento mentale e quindi di disporre di un valido strumento da utilizzare per intervenire sul proprio stato emotivo, modificando alcune loro convinzioni.

Quali sono le convinzioni che vanno modificate? Ellis nella RET le definisce con il nome di pensieri irrazionali. Le caratteristiche di questi pensieri sono sostanzialmente queste: pensieri che descrivono in modo non realistico gli eventi i quali risultano distorti. Sono pensieri "esagerati" che si esprimono in modo assolutistico. Questi pensieri non solo non aiutano a raggiungere i propri scopi ma ne costituiscono un vero e proprio impedimento. Infine, le reazioni emotive generate da questi pensieri sono smoderatamente intense e prolungate.

Cercando di spiegare il metodo, si può affermare che il primo passo consiste nell'individuare il C. Tale compito può risultare più o meno difficile a seconda delle capacità autoriflessive del soggetto, della sua tendenza a descrivere se stesso in termini emotivi e delle sue aspettative sulle reazioni dell'altro che possono inibire l'espressione e il riconoscimento delle emozioni.

Tabella 2.2 - Esempio ABC primario e ABC secondario

A Parlare con persone sconosciute	B "Sono inadeguato" "Non so che dire" "Penseranno che sono impacciato" "Mi giudicheranno male"	C Ansia Evitamento
A" Ansia Evitamento	B" "Sono un inetto!" "Non è possibile che sia così incapace!"	C" Rabbia

2.3 Gli obiettivi e le fasi di lavoro

Alla luce di quanto fino ad ora esposto nasce, con l'approvazione e la collaborazione del Ministero della Giustizia, nello specifico della Direzione generale dei detenuti e del trattamento, l'attività di ricerca/intervento "Inclusione socio lavorativa degli adulti in regime carcerario con lo scopo di rispondere all'esigenza di avviare, sin dal momento della reclusione un percorso volto a creare le condizioni più favorevoli all'integrazione socio-lavorativa del detenuto, che favorisca l'acquisizione di una autonomia personale e l'uscita dal circolo dell'illegalità.

L'attività di ricerca ha due macro obiettivi:

- favorire lo sviluppo di reti territoriali dei servizi che sostengono il percorso di inserimento socio lavorativo dei detenuti sia per facilitare un raccordo tra i diversi soggetti istituzionalmente coinvolti sia per combattere la scarsa conoscenza da parte delle imprese e la debole circolazione di informazioni sulle normative e/o sui benefici riservati a chi assume detenuti;
- sperimentare percorsi di orientamento al lavoro innovativi destinati ai reclusi prossimi alla scarcerazione attraverso azioni di orientamento, *counselling* e formazione al fine di offrire loro degli strumenti di supporto nel reinserimento sociale.

A fronte di questi due macro obiettivi mediante la realizzazione del progetto ci si è proposti di raggiungere i seguenti obiettivi specifici:

- diffondere la conoscenza dei fenomeni di esclusione sociale e di emarginazione della popolazione carceraria, valorizzando le esperienze positive, già sperimentate in Italia e in Europa perché molto spesso le esperienze di successo restano patrimonio esclusivo dei soggetti erogatori a discapito di una divulgazione e valorizzazione costruttive (Franciosa e Maiorano, 2013);
- individuare le norme e le buone pratiche di inserimento socio lavorativo dei detenuti sperimentate al livello nazionale ed europeo, privilegiando le esperienze più innovative;
- favorire la crescita di una cultura dell'inclusione sociale e della legalità, per ridare senso e dignità alla propria vita, nonostante la sperimentata condizione di privazione della libertà;
- promuovere tra i detenuti che si avviano ad essere scarcerati la cultura della sicurezza (intesa come elemento di salvaguardia del benessere fisico, psicologico e sociale di se stessi e degli altri) e del lavoro (inteso come strumento principale per l'emancipazione e la creazione di benessere per se e per la comunità);
- favorire il contrasto dei fenomeni di discriminazione e di emarginazione tra i cittadini prossimi alla scarcerazione, scongiurando fenomeni di irregolarità o criminalità;
- favorire un percorso di ri-socializzazione e sviluppo delle competenze relazionali tra i soggetti in stato di detenzione, creando condizioni favorevoli al loro riposizionamento sul mercato del lavoro nazionale;

- promuovere processi di animazione, sensibilizzazione e condivisione con gli attori sociali e gli *stakeholder* territoriali, interessati ai fenomeni dell'esclusione sociale e/o coinvolti nei programmi di inserimento lavorativo dei soggetti vulnerabili;
- progettare e realizzare uno specifico percorso di orientamento integrato (orientamento-formazione-*counselling*) per facilitare nei destinatari l'assunzione di un ruolo attivo a conclusione della pena detentiva, fornendo anche un kit di strumenti conoscitivi che li supporti in tal senso.

Per raggiungere questi obiettivi il percorso di ricerca proposto si è articolato in tre macro fasi di seguito descritte:

1. una fase di ricerca suddivisa in indagine *desk* e *field*: la prima finalizzata all'analisi della legislazione di riferimento e delle misure di inserimento lavorativo dei detenuti, in Italia e in Europa, con l'individuazione di alcune *best practices* e delle competenze delle figure professionali che si occupano dell'orientamento dei detenuti; la seconda finalizzata ad individuare le criticità e le opportunità legate all'inserimento di ex-detenuti presso alcune imprese italiane e ad indagare le conoscenze dei detenuti sui servizi dedicati all'inserimento lavorativo;
2. fase di sensibilizzazione degli attori sociali e degli *stakeholder* territoriali interessati ai fenomeni dell'esclusione sociale, mediante la realizzazione di alcuni incontri e seminari di animazione locale che hanno consentito di condividere con i soggetti suddetti quanto realizzato durante il progetto;
3. fase di sperimentazione del percorso di orientamento e reinserimento socio lavorativo in cui sono stati coinvolti complessivamente 54 detenuti presenti nell'Istituto di Larino (Molise) e in quello di Ariano Irpino (Campania) e fase di analisi dei risultati, monitoraggio e valutazione.

Dopo l'individuazione della cornice teorica all'interno della quale progettare il percorso O.L.T.Re e dopo una ricognizione sulle principali normative europee e nazionali in materia di inserimento socio lavorativo dei detenuti (cfr. par. 1.2 e 1.3) e sulle buone pratiche di orientamento al lavoro realizzate in Italia (cfr. par. 1.4) si è proceduto con una serie di incontri con il Tavolo di progettazione partecipata costituito (cfr. par. 2.5) in modo da ascoltare le esigenze del territorio, delle imprese e dei soggetti preposti all'inserimento lavorativo e raccogliere preziosi elementi conoscitivi detenuti esclusivamente da questi e costruire un patrimonio del progetto con le informazioni, i bisogni e le visioni emerse.

Parallelamente si è rivolta l'attenzione anche ai detenuti², attori principali del progetto, tramite la realizzazione di un'indagine conoscitiva realizzata attraverso la costruzione e successiva somministrazione di un questionario semi-strutturato volto ad indagare principalmente quali sono gli strumenti per la ricerca attiva del lavoro in loro possesso e a raccogliere informazioni utili per migliorare i servizi di inserimento socio lavorativo già esistenti, ma anche per individuare ulteriori e diverse esigenze capaci di definirne di nuovi. Si è proceduto con l'indagine *field* realizzata attraverso

² Per i risultati dell'indagine di rimanda a ISFOL, Carolla S., Maiorano A. e Maiorano F., *L'integrazione sociale del detenuto attraverso il lavoro e le reti territoriali dei servizi*, Roma, ISFOL, Occasional paper, 18.

la somministrazione di interviste semi-strutturate rivolte a tre differenti *target*: imprenditori che hanno assunto nella propria azienda lavoratori ex detenuti; ex detenuti, attualmente lavoratori dipendenti presso le aziende; ex detenuti, lavoratori autonomi. L'indagine, non essendo stata condotta su un campione rappresentativo della popolazione *target*, rappresenta uno studio puramente esplorativo grazie al quale è stato possibile approfondire "sul campo" le criticità e le opportunità percepite dagli imprenditori in merito all'inserimento degli ex detenuti in azienda e percepite dai lavoratori ex detenuti, in merito alla loro esperienza diretta avuta nel momento in cui, scontata la pena, si sono inseriti nel mondo del lavoro come dipendenti presso le aziende o come lavoratori autonomi.

Sulla base delle evidenze emerse dalle attività di ricerca *desk* e *field*, si è cercato di descrivere una mappatura delle competenze, che dovrebbero possedere le risorse professionali impegnate nei programmi di orientamento ed inserimento lavorativo rivolti a persone difficilmente occupabili quali ex detenuti e detenuti. Come emerso dalla ricerca *desk*, il passaggio dalla detenzione alla libertà costituisce uno degli ambiti più fragili dell'azione pubblica che è impegnata soprattutto alla gestione di azioni e progetti nel periodo che precede il termine della pena, ma parallelamente il periodo immediatamente successivo alla fine della pena necessita anch'esso di azioni di sostegno da parte dei servizi pubblici quali i servizi sociali e i servizi per l'impiego. Da tutto ciò appare chiaro che lo staff di supporto al reinserimento socio lavorativo dei detenuti dovrebbe essere composto da figure professionali diversificate che supportino il detenuto su diversi piani ed in diversi momenti del processo che va dalla reclusione alla libertà (cfr. par. 3.8.3).

2.4 L'articolazione del percorso

Il percorso O.L.T.Re sperimentato sarà ampiamente descritto nel capitolo 3. Di seguito verrà illustrata l'articolazione del percorso modulare. Il modello di orientamento prevede 5 *step* (figura 2.1) in cui si alternano incontri individuali e di gruppo.

Figura 2.1 - Articolazione del percorso O.L.T.Re



Fonte: ISFOL, 2014

Questa suddivisione favorisce nei detenuti, da un lato, l'acquisizione di conoscenze e competenze di natura tecnica e le conoscenze relative al mercato del lavoro, dall'altro, la riflessione e la consapevolezza delle proprie capacità e potenzialità, attivando le risorse personali, necessarie al reinserimento nel mondo del lavoro.

Ogni momento sarà descritto separatamente (obiettivi, metodologie, attività, materiali e risorse coinvolte³), pur essendo le tappe di un percorso integrato e continuo finalizzato a facilitare nei destinatari l'assunzione di un ruolo attivo a conclusione della pena detentiva.

Lo *step 1* o Fase propedeutica "Selezione dei detenuti e momento collettivo" (tabella 2.3) è distinta in due momenti: il primo rappresentato dalla selezione dei reclusi ritenuti idonei a prendere parte al percorso di orientamento al lavoro e alla successiva formazione. I requisiti richiesti sono: detenuti di media sicurezza, in condizione di fine pena (massimo quattro anni), di nazionalità italiana; non sottoposti a misure disciplinari nei sei mesi precedenti alla selezione. Il secondo è un momento collettivo rivolto ai reclusi selezionati in cui promuovere e illustrare il percorso, i suoi obiettivi e le modalità di realizzazioni al termine del quale i detenuti possono decidere se continuare e iniziare il percorso vero e proprio o se rinunciare. A seguito delle adesioni si fissano le date dei colloqui individuali.

Tabella 2.3 - Step 1 - Selezione dei detenuti e momento collettivo

Obiettivi	Selezionare i detenuti idonei alla partecipazione ad O.L.T.Re ed informarli sul futuro percorso
Metodologia	Analisi delle caratteristiche dei detenuti seguendo i requisiti richiesti
Attività	Incontri con il personale penitenziario, individuazione dei detenuti idonei ed incontri in plenaria
Materiali	Elenco dei reclusi idonei e dei reclusi disposti a partecipare
Risorse coinvolte	Psicologo e personale interno all'Istituto penitenziario (Direttore, comandante capo e funzionario giuridico pedagogico)

Fonte: ISFOL, 2014

Lo *step 2* "Orientamento individuale" (tabella 2.4) ha il duplice obiettivo di preparare i detenuti alle attività informative e formative successive, creando la giusta motivazione a portare a termine positivamente la sperimentazione, e di cominciare a definire dei macroprofili professionali, in modo da favorire la ricerca di un lavoro. Sono previsti 3 colloqui individuali da realizzare con l'ausilio del fascicolo del detenuto quale strumento di supporto allo *step 2* meglio illustrato nel capitolo successivo. Il primo colloquio è di natura conoscitiva – Stipula patto di fiducia. Il colloquio verte sull'analisi della domanda, attraverso alcune aree di indagine, quali la motivazione, la formazione e gli interessi personali, la situazione economica e familiare. Segue la sti-

³ Il personale ISFOL ha affiancato le diverse risorse coinvolte durante la realizzazione di tutte le fasi.

pula di un accordo iniziale sugli altri *step* da compiere insieme, una condivisione dei passi futuri relativi al piano individuale concordato tra operatore e utente. Nel secondo colloquio - La storia dell'individuo - l'operatore indaga l'esperienza lavorativa maturata dall'utente, le competenze acquisite in contesti lavorativi ed extralavorativi (cosa sa fare), le conoscenze e le capacità che l'utente potrebbe attivare (cosa sa e cosa potrebbe fare), e cerca di arrivare a un'idea di lavoro che l'utente vorrebbe fare (cosa gli piacerebbe fare). Nell'ultimo colloquio - *Feedback* e Profilo- ha luogo la verifica della coerenza tra le risorse interne dell'utente e domanda di lavoro, seguita dalla restituzione della "Griglia del profilo" che include una descrizione delle competenze possedute, le attitudini, le passioni, i desideri lavorativi, gli interessi ed alcuni tratti di personalità. Al termine dello *step* 2, per ogni utente viene compilato anche un fascicolo schematico contenente un profilo personale/professionale, da consegnare agli operatori dei Centri per l'impiego (CPI) di competenza che vanno a perfezionare e completare durante la fase successiva, in modo da avviare i processi di *matching* tra domanda e offerta di lavoro attraverso la banca dati imprese in loro possesso.

Tabella 2.4 - Step 2 - Orientamento individuale

Obiettivi	Creare la giusta motivazione a portare a termine positivamente la sperimentazione. Definire i macroprofili professionali, in modo da favorire l'inserimento nel mercato del lavoro. Sostenere il detenuto nell'analisi delle competenze sviluppate.
Metodologia	Colloqui individuali di circa un'ora ognuno.
Attività	Tre colloqui individuali
Materiali	- Fascicoli dei detenuti compilati; - Bilancio orientativo e profilo personale/professionale.
Risorse coinvolte	1 Psicologo; 1 orientatore del CPI, 1 operatore esterno di supporto.

Fonte: ISFOL, 2014

Segue lo *step* 3 - Informazione orientativa - (tabella 2.5) incentrato sugli strumenti per la ricerca del lavoro attraverso incontri individuali e di gruppo con gli operatori dei Centri per l'impiego, finalizzati alla stesura del *curriculum vitae* ed alla analisi delle risorse esterne (ossia tutte le persone, i gruppi, le organizzazioni, i servizi, ecc.) che sono presenti sul proprio territorio e di cui si può fruire nell'ambito della sfera lavorativa. Gli incontri sono anche l'occasione per i detenuti di ricevere informazione/formazione sugli strumenti di ricerca attiva del lavoro e su come si gestisce un colloquio di lavoro. Al termine degli incontri viene consegnato ad ogni detenuto un "kit per la ricerca attiva del lavoro"(cfr. par. 3.8.2) strumento di facile lettura in cui trovare informazioni, normative ed indirizzi utili per la ricerca di un'occupazione.

Tabella 2.5 - Step 3 - Informazione orientativa

Obiettivi	Sviluppare una migliore conoscenza del mercato del lavoro, dei settori e delle professioni che si possono svolgere nel territorio di riferimento, allo scopo di definire meglio un proprio progetto professionale, preparandosi alla ricerca attiva del lavoro e sapere compilare correttamente un C.V.
Metodologia	Momento individuale e momento di gruppo.
Attività	Un colloquio individuale ed un seminario informativo.
Materiali	- Copia del C.V. compilato; - Kit per la ricerca del lavoro; - Carta dei servizi dei Cpl; - Elenco degli enti di formazione, accreditate dalle Regioni; - Elenco delle principali agenzie di lavoro interinali.
Risorse coinvolte	1 Psicologo, 1 orientatore del CPI, 1 operatore esterno di supporto.

Fonte: ISFOL, 2014

Il processo di accompagnamento alla fuoriuscita dall'istituto penitenziario prevede una parte di formazione, *step 4* (tabella 2.6), che mira a fare acquisire ai detenuti conoscenze e metodologie funzionali all'elaborazione e alla valutazione di un proprio nuovo progetto di vita, di un nuovo progetto professionale e di un'eventuale idea d'impresa. L'attività di formazione dei detenuti è nata dalla necessità di formare ed informare gli stessi sulle possibilità e le difficoltà reali che potrebbero presentarsi una volta riacquisita la libertà e, nel contempo, fornire loro un bagaglio di conoscenze spendibile all'esterno dell'istituto, oltre che un possibile motivo di preferenza da parte delle ditte in quanto i detenuti già in possesso delle attestazioni sono una fonte di risparmio poiché già formati adeguatamente.

Obiettivo primo dell'attività formativa è il miglioramento dell'occupabilità dei detenuti, agendo sulle loro competenze di base e trasversali, in modo da essere utile anche a profili professionali molto differenti tra loro. Considerata la durata prevista per la sperimentazione formativa, si è ritenuto opportuno non disperdere questa opportunità intraprendendo attività che necessitano di molte ore per dare risultati efficaci e selezionare invece percorsi che possano portare all'acquisizione di competenze rapidamente acquisibili e certificabili, al fine di un più proficuo utilizzo nel mercato del lavoro. Relativamente alla scelta dei contenuti, si è scelto con il gruppo di lavoro di offrire ai detenuti una formazione sulla "Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro" che potrebbe dar loro una certificazione utile al momento di trovare un impiego⁴. Al tempo stesso, la formazione sulla sicurezza sul lavoro rappresenta per gli allievi un momento importante di confronto con una realtà esterna al carcere improntata al rispetto della legalità, basata sui diritti e doveri del lavoratore. La formazione in am-

⁴ L'attestato di formazione sulla sicurezza rappresenterebbe un risparmio per l'azienda che volesse assumerli, in quanto l'azienda non dovrebbe fornire loro la formazione obbligatoria.

bito di sicurezza sul lavoro non è infatti solo una pratica burocratica da adempiere per rispettare un obbligo di legge, ma consente alle persone di acquisire consapevolezza su una serie di principi fondamentali e inalienabili, quali il diritto alla salute, il diritto alla sicurezza, il diritto all'informazione. Inoltre, la formazione sulla sicurezza favorisce l'acquisizione di responsabilità da parte dei discenti/futuri lavoratori, i quali sono stimolati a prendersi cura della propria persona e – di riflesso – del proprio prossimo, tramite dispositivi di protezione e attraverso l'acquisizione di atteggiamenti positivamente improntati alla difesa della salute e sicurezza.

Altro tema affrontato durante la formazione riguarda le possibilità per gli ex detenuti di avviare una propria attività imprenditoriale, analizzando le opportunità ed i vincoli imposti dalle diverse norme legislative. L'idea è di offrire ai partecipanti una consulenza specialistica, finalizzata a trasferire conoscenze e strumenti per avviare un'attività di lavoro autonomo, partendo dall'analisi delle proprie competenze e attraverso l'approfondimento di conoscenze basilari delle varie forme giuridiche di impresa e degli adempimenti amministrativi fiscali e contabili obbligatori previsti dalla legge.

Per quanto riguarda la metodologia formativa utilizzata e considerando l'uditorio "adulto" coinvolto nell'apprendimento, si privilegia una didattica basata sulla sperimentazione "attiva", ossia basata su un elevato grado di partecipazione dei discenti nel processo pedagogico. Bisogna inoltre tenere conto dell'effettivo livello di scolarizzazione dei partecipanti al progetto, per poter tarare il linguaggio e, più in generale, l'intervento formativo sulle loro capacità. Tale formazione è facilmente integrabile per ottenere un'eventuale attestazione per il rischio medio (4 ore) o per il rischio alto (8 ore).

Tabella 2.6 - Formazione

Obiettivi	Trasmettere ai detenuti conoscenze e metodologie funzionali all'elaborazione e alla valutazione di un nuovo progetto professionale e di un'eventuale idea d'impresa. Trasmettere competenze di base e trasversali, rapidamente acquisibili e certificabili, al fine di un più proficuo utilizzo nel mercato del lavoro.
Metodologia	Formazione d'aula attraverso una didattica "attiva", basata su un elevato grado di partecipazione dei discenti nel processo pedagogico. Esercitazioni pratiche e casi di studio.
Attività	Formazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro e sull'auto-imprenditorialità.
Materiali	Manuale sulla sicurezza, materiale tecnico sul primo soccorso e sulla prevenzione degli incendi, <i>slides</i> .
Risorse coinvolte	Docenti Formatori esperti.

Fonte: ISFOL, 2014

L'ultimo *step* - *Counselling* di gruppo (tabella 2.7) riguarda un momento più "intimo" rispetto all'intero processo.

Tabella 2.7 - Counselling di gruppo

Obiettivi	Creare uno spazio collettivo in cui poter riflettere sulle potenzialità, sui punti di forza e sulle aree di miglioramento e sulle proprie emozioni.
Metodologia	<i>Counselling</i> di gruppo, basato sulla psicoeducazione, La metodologia è interattiva, attraverso lo studio di casi e le simulazioni.
Attività	Quattro incontri, della durata di due ore.
Materiali	Registri <i>counselling</i> di gruppo.
Risorse coinvolte	Due psicologi con funzione di Conduttore e Co-Conduttore del Gruppo.

Fonte: ISFOL, 2014

L'obiettivo principale è quello di fornire uno spazio collettivo di riflessione circa le potenzialità, le emozioni e la loro gestione, i punti di forza e le aree di miglioramento di ogni singolo allievo-detenuto in merito al processo di reinserimento e socializzazione con il mercato del lavoro. Prevede di favorire un processo di orientamento e accompagnamento alla fuoriuscita dei detenuti con l'obiettivo di favorire l'inserimento in un contesto sociale nuovo e professionalizzante. I temi affrontati in sede di gruppo sono: atteggiamento relazionale, attribuzione causale, autoefficacia, autonomia, autostima, benessere, *coping*, gestione dello stress, stabilità emotiva.

Gli incontri, divisi in 4 distinti momenti da 2 ore ognuno, si svolgono in modalità *counselling* di gruppo ed hanno l'obiettivo di accompagnare gli allievi in un'analisi dei propri vissuti, delle proprie emozioni e timori legati al processo di fuori uscita dall'istituto penitenziario. Soprattutto in questo contesto è fondamentale che si riesca a "tirare fuori" gli impedimenti emotivi che in qualche modo possono ostacolare il processo di reinserimento. La ristrutturazione cognitiva, che qui si propone, mira a favorire il passaggio da un atteggiamento rinunciatario e perdente all'attivazione diretta nella ricerca di lavoro e definizione di un nuovo progetto di vita anche attraverso la condivisione dei timori e delle difficoltà. Per lo svolgimento delle attività previste in questa fase si utilizza l'approccio del *counselling* basato sulla psicoeducazione (cfr. par. 2.2), un intervento professionale di aiuto e supporto basato sulle abilità del consulente rispetto alla comunicazione e alla relazione, che non prevede di lavorare nel profondo. In questo caso, la "richiesta di supporto" è manifestata dall'istituto che vuole disporre un processo di accompagnamento al reinserimento sociale. Questo tipo di attività è svolta in aula in modalità collettiva. Il *counsellor* utilizza strumenti di natura relazionale che portano gli allievi a confrontarsi rispetto alle tematiche affrontate. La metodologia in aula è altamente interattiva al fine di consentire una efficace modalità di apprendimento; uno spazio importante è dedicato allo studio di casi ed alle simulazioni. Il *counselling* è progettato come un intervento breve, al termine del quale i detenuti non avranno cambiato il loro modo di

essere, ma il loro modo di fronteggiare il problema del reinserimento, avranno raccolto nuove informazioni, avranno ampliato le loro ipotesi, avranno scoperto nuovi punti di vista.

2.5 Progettazione partecipata e animazione territoriale

Per raggiungere gli obiettivi precedentemente indicati è stata adottata una metodologia particolarmente attiva: quella della progettazione partecipata. Si è scelto di utilizzare tale metodologia nella convinzione che meglio rispondesse alle esigenze del lavoro da svolgere. Si tratta di una metodologia che oramai il Pro.P ha fatto sua da molti anni e che applica nei vari contesti nei quali viene chiamato ad operare.

In ambito sociale la progettazione partecipata si presenta come una prospettiva metodologica in cui è prevista la collaborazione di vari attori appartenenti ad una comunità (cittadini, tecnici, amministratori, gruppi sociali) che, attraverso spazi e momenti di elaborazione, vengono coinvolti nell'ideazione e nella realizzazione di un progetto comune, con ricadute positive sui partecipanti e il loro gruppo di appartenenza (Martini, 2003). Negli ultimi anni, sia in Italia che in Europa si è assistito ad un radicale cambiamento, passando, infatti, da un concetto cosiddetto di *government* ad un concetto più ampio di *governance*⁵. Questo passaggio ha portato ad una maggiore diffusione di progetti e di strutture tese a coinvolgere cittadini e attori organizzati nei processi decisionali, nei vari ambiti, nella pianificazione dei servizi. È un metodo di lavoro in grado di coinvolgere attivamente un buon numero di attori i quali attraverso una reciproca interazione riescono a fornire un'elevata qualità alla progettazione; è un processo che, per definizione, tende a far interagire l'operatore che ha il compito di progettare, con l'utente che usufruirà del prodotto. Tutto questo al solo scopo di creare un valido scambio di idee e soprattutto di mettere realmente a confronto le esigenze, sia dell'uno che dell'altro.

Si parla, dunque, di una progettazione di tipo "partecipata" perché viene messa in campo da tutti gli attori interessati, e non solo ed esclusivamente dagli addetti ai lavori, di tipo attiva, non autoreferenziale, in cui colui che progetta non si troverà in nessun caso a lavorare in maniera autonoma ed isolata, come in altri casi avviene,

⁵ *Governance*: processo con il quale vengono collettivamente risolti i problemi rispondendo ai bisogni di una comunità locale. Si ha una buona *governance* quando nella comunità sociale le azioni del governo (come strumento istituzionale) si integrano con quelle dei cittadini e le sostengono. La *governance* si attua con processi di democrazia attiva e si basa sull'integrazione di due ruoli distinti: quello di indirizzo programmatico (governo) e quello di gestione e fornitura di servizi (strutture operative ed amministrative). Un governo è strumento di buona *governance* quando applica principi, mutuati dalla nuova cultura imprenditoriale, per il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei cittadini: centralità del cliente-cittadino, capacità di creare visioni condivise sulle prospettive di sviluppo, comportamenti amministrativi coerenti con tali visioni, definizione di risultati attesi e gestione snella per realizzarli, apprendimento continuo, apertura al mercato, partecipazione e non gerarchia, conferimento di responsabilità e potere alle varie componenti del sistema sociale, perseguendo federalismo, flessibilità ed apertura organizzativa. Dal sito <http://www.regione.emilia-romagna.it>, glossario.

ma si vedrà "obbligato" a comunicare le proprie idee e spronare in maniera efficace anche gli altri componenti del tavolo a fare lo stesso lavoro.

Una progettazione è partecipata se:

- tutti i soggetti coinvolti condividono il progetto;
- è facilitato il coinvolgimento dei partecipanti nel processo progettuale;
- la conoscenza specifica che i partecipanti hanno dei loro luoghi e delle loro realtà;
- locali viene riconosciuta e valorizzata.

La progettazione partecipata potrebbe comportare dei vantaggi così come dei rischi per il processo progettuale stesso. Alcuni elementi di valore di questo approccio sono messi in luce da Balducci (1995) secondo il quale la partecipazione:

- è la strada opportuna per favorire l'innovazione attraverso l'interazione fra diverse competenze;
- è una sfida al professionismo specialistico concepito in termini di separazione rigida fra chi progetta e chi è oggetto di intervento;
- consente di trattare in modo integrato diverse dimensioni di analisi;
- sviluppa nei partecipanti senso di appartenenza al percorso di progettazione.

Ai numerosi vantaggi che un approccio di tipo partecipativo può portare alla progettazione, non bisogna in alcun caso sottovalutare la variabile "rischio". Si potrebbe incorrere, infatti, nel rischio di manipolare la progettazione. È chiaro che non sempre è valido il concetto secondo il quale mettendo delle persone attorno ad un tavolo ne consegue necessariamente una buona progettazione; in alcuni casi, e questo è l'inganno nel quale si potrebbe incorrere, nel corso di una progettazione di tipo partecipata, la stessa può essere manipolata a favore di interessi specifici ed impliciti dei soggetti più potenti al tavolo di lavoro.

Un contesto partecipativo, molto spesso, è caratterizzato dalla presenza di interessi specifici e da una distribuzione non omogenea di potere o di conoscenze. Dunque tale processo va condotto in maniera attenta per realizzare una progettazione efficace che tenga conto dei reali interessi di tutti i partecipanti.

Poste queste premesse, appare scontato, una volta individuato il campo d'azione, che tale metodologia, vada applicata cercando innanzitutto di ben identificare gli attori; ponendoli tutti sullo stesso piano, partendo dall'assunto che condividano una base di conoscenze comuni; cercando di avere una certa elasticità nel processo metodologico, ma anche uno schema ben definito delle azioni che si andranno a realizzare; verificando l'efficacia delle tecniche utilizzate.

Gli *step* principali che caratterizzano il processo della progettazione partecipata sono:

- valutazione approfondita e dettagliata del bisogno, individuazione del problema;
- definizione degli obiettivi condivisi;
- l'individuazione di tutte le risorse esistenti e definizione di strategie da adottare;
- pianificazione e coinvolgimento di tutti gli interlocutori del processo;
- analisi dei risultati delle sperimentazioni.

Questi punti così descritti rappresentano solo una indicazione di massima, ma non è detto che nella realtà ciò si compia con la stessa sequenza temporale; è importante, però, che rappresentino un riferimento concettuale dell'intero processo progettuale. La progettazione partecipata ha risvolti positivi, laddove rappresenta un cambio di fronte nel processo decisionale: un nuovo approccio che coinvolge e ascolta tutte le voci interessate e che tiene conto della pluralità degli interessi presenti in un territorio.

Il Pro.P all'interno del progetto "O.L.T.Re." ha inteso utilizzare tale metodologia al fine di porre intorno ad un tavolo tutti gli attori locali per la realizzazione di un progetto comune concernente il supporto alla costruzione e sperimentazione di un percorso di orientamento al lavoro all'interno degli istituti penitenziari. Per la progettazione del percorso sono stati messi a confronto i bisogni di informazione dei detenuti quali attori principali del progetto e fruitori del prodotto, attraverso la realizzazione di un questionario e parallelamente sono stati ascoltati i bisogni del territorio attraverso diversi soggetti pubblici e privati, il cui coinvolgimento ha reso possibile il consolidamento della rete territoriale in Molise ed in Campania. I soggetti interessati concretamente alla delicata questione del reinserimento socio lavorativo degli ex detenuti, hanno aperto il dialogo alle politiche di accoglienza, di affiancamento e di sostegno efficaci, in favore dei detenuti, consapevoli del fatto che «la complessità dei bisogni delle persone svantaggiate richiede un'azione coordinata ed una collaborazione tra molteplici attori... che lavorino alla realizzazione di un sistema integrato di interventi e servizi sociali» (Bartoli *et al.*, 2013, 173). Tale partecipazione attiva degli attori locali, fin dalle primissime battute, ha contribuito al successo dell'iniziativa, in quanto ha favorito il confronto tra i soggetti e ha permesso la nascita e il rafforzamento di reti territoriali.

In particolare, sono stati coinvolti: Enti locali come Regioni (Assessorato al lavoro, alla formazione e alle politiche sociali), Provincia (Assessorato al lavoro), Comune di Ariano Irpino, Centri per l'impiego, Case circondariali e di reclusione, Cooperative sociali, Camera di commercio, Ufficio esecuzione penale esterna, Garante dei diritti delle persone detenute, Associazioni. Grazie all'azione congiunta dei diversi attori sopracitati è stato possibile un confronto sulla problematica attuale del reinserimento socio lavorativo dei detenuti, individuando, così, valide soluzioni condivise: dalla normativa attuale per accompagnare le persone nella ricerca del lavoro, all'individuazione di fondi da destinare alle attività di reinserimento lavorativo dei detenuti, quali, ad esempio, tirocini e borse lavoro, ai fondi da destinare alla formazione, al fine di migliorare le competenze dei detenuti e facilitare, così, il loro inserimento lavorativo.

Molto spesso, infatti, una scarsa conoscenza delle normative circa l'assunzione degli ex detenuti da parte delle imprese, degli incentivi fiscali a favore delle imprese stesse ha fatto sì che non si verificasse questo *matching* tra domanda e offerta di lavoro o che questo fosse scarsamente attuato. Una corretta informazione, invece, può essere di grande supporto. I vari provvedimenti, le norme successive alla Legge Smuraglia, e l'ultimo importante provvedimento dei 30 milioni di euro del 2014 (Decreto 24 luglio 2014, n.148), sotto forma di sgravi fiscali e contributivi per le imprese che assumono,

per un periodo non inferiore a trenta giorni, lavoratori detenuti, rappresentano importanti traguardi. Gli stessi sgravi fiscali, ancora, sono previsti per le imprese che svolgono attività di formazione a detenuti o internati finalizzata alla loro immediata assunzione o all'impiego professionale in attività lavorative gestite dall'amministrazione penitenziaria.

I primi incontri di animazione territoriale sono stati realizzati, già nel 2013, tra maggio, giugno e luglio e sono proseguiti fino alla fine della sperimentazione del percorso, avvenuta a ottobre 2014. Di seguito, si presentano i principali incontri realizzati sul territorio molisano e sul territorio campano, indicando gli enti che hanno preso parte e i temi di discussione e confronto:

Tabella 2.8 - Animazione territoriale - Primo incontro

Luogo	Campobasso
Data	10 giugno 2013
Sede	Assessorato al Lavoro della Regione Molise
Soggetti/enti coinvolti	Regione Molise, sezione lavoro e politiche sociali, Centro per l'impiego di Termoli, Casa circondariale di Larino, Camera di commercio di Campobasso, Cooperativa Bottega Solidale, ISFOL
Oggetto dell'incontro	Presentazione del modello di orientamento, discussione sul modello illustrato, decisione dei criteri con cui selezionare il gruppo di detenuti che hanno partecipato alla sperimentazione del modello, dibattito e confronto sulla possibilità di avviare tirocini formativi per i detenuti. Dichiarazione di disponibilità da parte del Centro per l'impiego di Termoli di partecipare ai colloqui individuali di orientamento, di iscrivere i detenuti nelle liste del Centro per l'impiego e di realizzare il modulo di informazione orientativa.

Fonte: ISFOL, 2014

Tabella 2.9 - Animazione territoriale - Secondo incontro

Luogo	Ariano Irpino
Data	26 giugno 2013
Sede	Istituto penitenziario
Soggetti/enti coinvolti	Centro per l'impiego Provincia di Avellino, Centro per l'impiego di Grottamare e di Ariano Irpino, Istituto penitenziario di Ariano Irpino, Associazioni per i diritti dei detenuti, Cooperativa Bottega Solidale, Cooperativa sociale L'Approdo, ISFOL
Oggetto dell'incontro	Presentazione del modello di orientamento, discussione sul modello illustrato, decisione dei criteri con cui selezionare il gruppo di detenuti che hanno partecipato alla sperimentazione del modello. Dichiarazione di disponibilità da parte del Centro per l'impiego di Ariano Irpino di partecipare ai colloqui individuali di orientamento, di iscrivere i detenuti nelle liste del Centro per l'impiego e di realizzare il modulo di informazione orientativa.

Fonte: ISFOL, 2014

Tabella 2.10 - Animazione territoriale -Terzo incontro

Luogo	Campobasso
Data	22 luglio 2013
Sede	Assessorato al Lavoro Regione Molise
Soggetti/enti coinvolti	Regione Molise, settore lavoro e politiche sociali, Centro per l'impiego di Termoli, Casa circondariale di Larino, Camera di commercio di Campobasso, Italia Lavoro, Cooperativa Bottega Solidale, ISFOL
Oggetto dell'incontro	Definizione del percorso di orientamento, scelta degli strumenti e delle schede messe a punto per il percorso di orientamento, individuazione disponibilità fondi per i tirocini, confronto per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Fonte: ISFOL, 2014

A seguito degli incontri realizzati con le singole realtà regionali, sono state organizzate due giornate a Benevento in cui sono stati invitati sia gli attori locali molisani che campani. Durante la giornata del 10 settembre 2014, è stato possibile un contatto diretto tra i due istituti penitenziari coinvolti che hanno avuto modo di confrontarsi, sono stati presentati i primi risultati della sperimentazione e sono stati raccontati i *feedback* dei presenti (tabella 2.11). Inoltre, si sono ottenuti validi spunti di riflessione da cui partire per nuovi sviluppi e soluzioni al problema dell'inserimento dei detenuti, primo tra tutti quello di dover coinvolgere maggiormente le istituzioni locali e scolastiche e, in particolare modo, le Cooperative B, che possono offrire una risposta concreta alla delicata questione dell'inserimento lavorativo degli ex detenuti. Il coinvolgimento del mondo dell'istruzione e della formazione sembra essere ancora più necessario considerata la bassissima scolarizzazione dei reclusi e le scarse conoscenze che essi hanno del mercato del lavoro (molti detenuti hanno passato gran parte della loro vita adulta in carcere e hanno una conoscenza scarsa di come integrarsi legalmente in società).

Tabella 2.11 - Animazione territoriale - Quarto incontro

Luogo	Benevento
Data	10 settembre 2014
Sede	ISFOL
Soggetti/enti coinvolti	Solco Srl, Servizi per l'organizzazione del lavoro e la creazione dell'occupazione, ISFOL, Istituto penitenziario di Larino e di Ariano Irpino, UEPE, ACLI, Associazioni cristiane lavoratori italiani
Oggetto dell'incontro	Illustrazione dei risultati raggiunti fino a quel momento, individuazione dei punti di forza e punti di debolezza del percorso, confronto tra le due carceri, organizzazione del seminario conclusivo.

Fonte: ISFOL, 2014

Infine, quale azione di animazione territoriale, si cita, il seminario finale di disseminazione dei risultati. Tale incontro è stato l'occasione per presentare i risultati del progetto, nonché i successi e le criticità di tale esperienza, i possibili sviluppi futuri, la replicabilità in altri contesti regionali, del modello di orientamento sperimentato negli istituti di Ariano Irpino (AV) e di Larino (CB).

Attraverso l'avvio del dibattito che ha visto coinvolti al tavolo relatori del mondo universitario, dell'amministrazione penitenziaria, dei servizi per il lavoro, si è provato a riflettere e a ipotizzare interventi più sistemici di accompagnamento e adattamento, ma anche di formazione e orientamento, da progettare "dentro" e "fuori" tramite una fitta cooperazione multilivello fra i vari attori di un territorio.

2.6 Indagine field: la costruzione dell'intervista

L'indagine si pone due obiettivi principali:

- individuare le criticità e le opportunità percepite dagli imprenditori in merito all'inserimento degli ex detenuti in azienda;
- conoscere le criticità e le opportunità percepite dai lavoratori ex detenuti in merito alla loro esperienza diretta avuta nel momento in cui, scontata la pena, si sono inseriti nel mondo del lavoro o come lavoratori dipendenti presso le aziende o come lavoratori autonomi.

Sono stati intervistati nove soggetti, (per i risultati si rimanda al par. 3.8.1) di cui:

- 5 imprenditori che hanno inserito nella propria azienda ex detenuti;
- 3 ex detenuti, lavoratori dipendenti;
- 1 ex detenuto, lavoratore autonomo.

La modalità di selezione dei partecipanti è avvenuta tramite l'individuazione delle aziende selezionate sulla base di alcuni criteri di significatività e pregnanza (come, per esempio, il settore produttivo, le esperienze pregresse di inserimento dei detenuti, ecc.) e, grazie alla collaborazione dei direttori delle carceri, degli assistenti sociali, dei referenti dell'ISFOL e della Solco Srl. Sono stati presi contatti con i dirigenti delle aziende e con gli stessi ex detenuti i quali, preventivamente informati sulle finalità della ricerca e sulle modalità di raccolta delle informazioni, hanno dato il loro consenso a procedere con le interviste.

È stato concordato con ciascuno di loro, imprenditori ed ex detenuti, il giorno e l'orario esatto in cui effettuare l'intervista, rispettando la loro disponibilità.

Al fine di perseguire gli obiettivi dell'indagine, sono state costruite tre tipologie di interviste, destinate ai tre differenti *target*.

Le interviste semi-strutturate sono state costruite delineando alcune domande chiave, finalizzate ad ottenere una descrizione, quanto più completa possibile, delle criticità/opportunità, percepite dagli imprenditori/operatori, in merito all'inserimento degli ex detenuti in azienda e a rilevare, la percezione degli stessi ex detenuti, i quali,

usciti dal carcere, si sono inseriti nel mondo del lavoro, o come lavoratori dipendenti presso le aziende o come lavoratori autonomi.

Nello specifico, la traccia dell'intervista semi-strutturata per "imprenditori che hanno inserito nella propria azienda ex detenuti" è composta da 20 domande (più uno spazio dedicato ai commenti rilasciati dall'intervistatore, dopo l'intervista), ed è suddivisa in tre sezioni, aventi lo scopo di raccogliere:

1. i dati anagrafici dell'azienda (sezione 1);
2. le informazioni generali sull'inserimento in azienda del lavoratore, ex detenuto; le informazioni sul ruolo del lavoratore (posizione e mansione svolta), sulla soddisfazione e sulla valutazione generale dell'inserimento in azienda dell'ex detenuto; le criticità/opportunità percepite dagli imprenditori/operatori (sezione 2);
3. l'informativa sulla *privacy* ai sensi del D.Lgs. 196/2003 (sezione 3).

Alcune domande dell'intervista sono aperte (5, 7, 17, 18, 19, 20), altre a risposta chiusa (4, 8, 9), su una scala che va da "completamente" (che equivale ad un grado massimo d'importanza) a "per niente" (che corrisponde ad un grado nullo d'importanza).

La domanda 15, sempre chiusa, è su una scala che va da "sì" (che equivale ad un grado massimo d'importanza) a "mai" (che corrisponde ad un grado nullo d'importanza). Altre domande, invece, sono semi-strutturate (1, 2, 3, 11, 12, 13, 14).

Per quanto riguarda la traccia dell'intervista somministrata ad ex detenuti, attualmente lavoratori dipendenti presso le aziende, essa è costituita da 45 domande tutte aperte, più uno spazio dedicato ai commenti rilasciati dall'intervistatore, dopo l'intervista.

L'intervista è suddivisa in tre sezioni:

1. dati anagrafici dell'azienda e ruolo del lavoratore, ex detenuto (sezione 1);
2. informazioni generali sull'inserimento in azienda degli ex detenuti; la soddisfazione lavorativa; le criticità/opportunità percepite dagli ex detenuti in merito all'esperienza lavorativa (sezione 2);
3. informativa sulla *privacy* ai sensi del D.Lgs. 196/2003 (sezione 3).

Infine, la traccia dell'intervista somministrata all'ex detenuto, lavoratore autonomo consta di 32 domande, più uno spazio dedicato ai commenti rilasciati dall'intervistatore, dopo l'intervista.

L'intervista è suddivisa in tre sezioni:

1. dati anagrafici dell'azienda e mansione dell'ex detenuto- lavoratore autonomo (sezione 1);
2. informazioni generali sull'inserimento lavorativo dopo il periodo di detenzione; le criticità/opportunità percepite dagli ex detenuti nell'avviare l'attività in proprio (sezione 2);
3. informativa sulla *privacy* ai sensi del D.Lgs. 196/2003 (sezione 3).

Le domande sono quasi tutte a risposta aperta, fatta eccezione delle domande 12, 14, 18, 20 e 24 che sono chiuse e a risposta dicotomica (sì o no). La domanda 16, in-

vece, prevede una scala di risposta che va da "completamente" (che equivale ad un grado massimo d'importanza) a "per niente" (che corrisponde ad un grado nullo d'importanza).

Nello svolgere le interviste si è adottato una modalità interattiva e discorsiva, che favorisse la verbalizzazione delle risposte e la raccolta delle informazioni.

Il contenuto di ogni dialogo, tutelato dalla legge sulla *privacy*, è stato trascritto in apposite griglie ed analizzato, a posteriori, secondo la tecnica dell'analisi del contenuto, allo scopo di ottenere un sistema di codifica.

L'analisi del contenuto delle risposte, infatti, ha consentito di creare delle categorie *ex-novo* (a posteriori), sulla base delle risposte più frequenti.

Dopo aver inserito i contenuti all'interno delle rispettive categorie, è stato possibile rendere le analisi qualitative, anche quantitative, riuscendo, in questo modo, a quantificare le risposte, ricavandone le rispettive frequenze.

Questa metodologia adottata, tuttavia, non è del tutto valida per l'intervista somministrata all'ex detenuto. Infatti, essendo l'unica intervista effettuata sulla classe degli ex detenuti- lavoratori autonomi, non è stato possibile individuare categorie ben definite, né effettuare un valido confronto con le altre interviste. I risultati delle interviste sono riportati nel capitolo 3.

3. O.L.T.Re: dalla sperimentazione ai risultati

3.1 I soggetti coinvolti

Alla sperimentazione del percorso O.L.T.Re hanno preso parte:

- i due Istituti penitenziari di Larino (CB) e di Ariano Irpino (AV);
- 54 detenuti¹.

Gli Istituti penitenziari

I due Istituti sono somiglianti per tipologia e composizione: entrambi sono Case circondariali², con una popolazione detentiva esclusivamente maschile di circa 220 internati nel carcere di Larino e di circa 270 nel carcere di Ariano Irpino, divisi tra detenuti di media sicurezza (circa i 2/3 per Istituto) e alta sicurezza (circa 1/3 per ogni Istituto).

Il carcere di Larino nasce nel 1987 come Istituto con più circuiti penitenziari, segnatamente due sezioni (circondariale e reclusione) destinate a detenuti comuni media sicurezza con una capienza di circa 200 posti, una sezione destinata a detenuti "alta sicurezza 3" (AS3)³ con una capienza di 75 posti e una sezione così detta "Z" per

¹ Non tutti i 54 detenuti hanno completato il percorso di orientamento (44 detenuti hanno completato i primi 4 step). Si è assistito nel corso dei mesi ad una diminuzione dei soggetti causata da disposizioni di trasferimenti imminenti in istituti penitenziari differenti, ma principalmente dai così detti "Decreti svuota carceri" che hanno procurato una consistente riduzione anche in considerazione del fatto che i detenuti selezionati avevano un fine pena vicino.

² Fonte: www.ristretti.it. Le Case circondariali sono gli istituti più diffusi, presenti in ogni città dove vi è un Tribunale. All'interno sono detenute le persone in attesa di giudizio e quelle condannate a pene inferiori ai cinque anni (o con un residuo di pena inferiore ai cinque anni); le Case di reclusione sono gli istituti adibiti all'espiazione delle pene. In molte Case circondariali c'è una "Sezione penale" e, in alcune Case di reclusione, c'è una "Sezione giudiziaria" destinata alle persone in attesa di giudizio.

³ Circuito destinato ai soggetti particolarmente pericolosi, in ragione del tipo di reato commesso (art. 4-bis ordinamento penitenziario) e alla loro capacità di proselitismo o sopraffazione. Si tratta per lo più di detenuti che abbiano commesso un reato nelle condizioni previste dall'art. 7 della Legge n. 203/1991, ossia che si siano avvalsi delle condizioni previste dall'art. 416 bis del c.p. (associazione di tipo mafioso) ovvero al fine di agevolare

congiunti di collaboratori di giustizia⁴ con una capienza di 20 posti. Con un recente provvedimento del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria si prevede anche l'apertura di una sezione a custodia attenuata. Tale sezione dovrebbe porsi quale ulteriore sviluppo del circuito media sicurezza nell'ottica di un percorso detentivo che procede per stadi con una offerta progressiva sempre più ampia dei contenuti trattamentali. Infatti la sezione media sicurezza prevede attualmente anche un reparto c.d. a "regime aperto" ove - dopo un congruo periodo di osservazione presso la sezione media sicurezza a "regime ordinario" e la stipula di un "patto di responsabilità" - sono inseriti detenuti selezionati dalla stessa Direzione valutata la condotta intramuraria del detenuto stesso e l'adesione al programma trattamentale. Il "regime aperto" si distingue dal regime ordinario per una maggiore libertà di movimento concessa ai detenuti a cui si accompagna una maggiore autoresponsabilizzazione degli stessi⁵. Per quanto riguarda le attività scolastiche, all'interno del carcere di Larino, sono stati realizzati o sono ancora in corso i seguenti percorsi di istruzione: corso di alfabetizzazione rivolto principalmente ai detenuti stranieri, scuola elementare, scuola media, Istituto tecnico agrario, Istituto tecnico alberghiero. In passato è stato attivo anche un corso universitario telematico. Attualmente i detenuti iscritti all'università possono recarsi presso le sedi degli atenei - previa autorizzazione dell'autorità competente - esclusivamente per sostenere gli esami. Per quanto riguarda la formazione i corsi tenuti sono: corso di educazione alimentare; corso sul benessere; corso di italiano per stranieri; laboratorio di teatro; corso cineforum; corso di cortometraggio; corso babele; corso di restauro; corso di giornalismo; corso di primo soccorso; corso di formazione e informazione sulla sicurezza sul lavoro; corso gestione della rabbia; corso cinofilia; corso di coro; corso per pasticciieri; corso per allenatori; corso di grafica. Sono presenti, inoltre, numerose attività organizzate dalla cappellania del carcere e dai volontari autorizzati.

La Casa circondariale e di reclusione di Ariano Irpino è stata aperta nel 1980 a seguito del terremoto che ha colpito l'Irpinia e che ha distrutto il carcere di Sant'Angelo dei Lombardi. Nelle intenzioni di chi volle l'Istituto ubicato nelle zone montuose dell'Alta Irpinia, esso doveva fungere da carcere di massima sicurezza e tale fu per un certo periodo, tant'è vero che nomi "illustri" sono legati alla sua storia, fra i più noti Renato Vallanzasca, Carmine Alfieri e Raffaele Cutolo. Negli anni più recenti è stato riqualificato come casa di reclusione per la detenzione di soggetti condannati a lunghe pene detentive o all'ergastolo per reati "comuni" salvo una piccola sezione destinata ai soggetti che scelgono di collaborare con la giustizia. Nel maggio del 2014 è

l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo. I detenuti vengono rigorosamente separati dagli altri e sottoposti ad una sorveglianza estremamente attenta.

⁴ Circuito ove sono presenti sia detenuti media sicurezza sia detenuti alta sicurezza che abbiano qualche congiunto collaboratore di giustizia. I detenuti ivi ristretti sono separati dalla restante popolazione detenuta al fine di evitare ritorsioni e vendette trasversali a causa della collaborazione con la giustizia dei propri congiunti.

⁵ Il regime aperto prevede l'apertura delle celle per 12 ore (dalle 08:30 alle 20:30) e la possibilità di accedere liberamente ai servizi e alle attività presenti sul piano detentivo (ad es. sala hobby, palestra, locali docce, ecc.). Il regime ordinario prevede l'apertura delle celle per un totale di 8 ore al giorno intervallate tra di loro con periodi di chiusura. Durante l'apertura i detenuti possono accedere liberamente ad alcuni servizi presenti sul piano detentivo.

stato inaugurato un nuovo padiglione che ha raddoppiato la capienza detentiva portandola ad almeno quattrocento unità.

All'interno del carcere di Ariano Irpino si trova da anni il liceo artistico, con una sezione specializzata nella lavorazione di maioliche e vetrate artistiche, attività queste radicate da secoli nel territorio ariane, inoltre si svolgono corsi di scuola primaria di primo e secondo grado. Per quanto attiene la formazione professionale si sono svolti corsi di artigianato artistico del vetro, ceramica, manutenzione di edifici civili, idraulica, giardiniere, imbianchino, *commis* di sala, operatore di personal computer e pizzaiolo.

Una differenza che potrebbe essere significativa tra le due realtà riguarda la collocazione geografica degli Istituti o meglio la maggiore vicinanza dell'Irpinia ad aree collegate alla criminalità organizzata.

Negli schemi seguenti sono riportate le schede di sintesi descrittive delle due strutture coinvolte.

Schema 3.1 - Scheda descrittiva carcere di Larino

Tipologia di Istituto	Casa circondariale
Indirizzo	Contrada Monte Arcano, 2
Telefono e mail	0874 822041-2-3 Fax: 0874 822693 cc.larino@giustizia.it
Anno di costruzione	1987
Capienza detenuti	277
Presenza effettiva attuale	220
N. sezioni e tipologia	n. 1 sezione comuni (media sicurezza), n.1 sezioni A.S. 3 (alta sicurezza 3), n.1 sezione "Z" (congiunti collaboratori di giustizia), n.1 sezione giudiziaria, n.1 sezione semilibertà.
N. di camere detentive	95
Elementi specifici delle attività trattamentali	Strutture sportive: campo sportivo in sintetico per calcetto, pallavolo e campo da bocce, n.1 palestra per sezione. Ricreative: socialità attrezzata per sezione, sala polivalente per ogni sezione. Religiose: n. 1 cappella. Lavorative: laboratorio di pasticceria (chiuso), falegnameria, laboratorio restauro mobili. Spazi sociali: n. 7 aule scolastiche, n. 5 sale hobby, n. 7 cortili passeggio, n.1 biblioteca.
Rapporti con	Volontariato: UPAX – FACED – Il Vaso di Pandora – Centro di formazione per il volontariato "Il Melograno". Enti locali: Regione Molise – Provincia di Campobasso– Comune di Larino. Altri Enti: Provveditorato agli Studi.

segue

Schema 3.1 segue

Attività	Scolastiche: scuola elementare; scuola media; diploma perito agrario, diploma alberghiero; corso di alfabetizzazione. Culturali: seminari a tema. Ricreative: teatro di figura. Altro: progetto raccolta differenziata; progetti legati all'accoglienza dei bambini figli dei detenuti.
Personale penitenziario	Personale di polizia penitenziaria: uomini e donne (n. 120) Personale area educativa: 1 educatore e 1 collaboratore. Personale area amministrativa: 3 unità di polizia penitenziaria ed 1 collaboratore. Personale area contabile: 1 contabile, 2 collaboratori e 6 unità di polizia penitenziaria. Personale area sanitaria: 1 medico incaricato provvisorio, 4 SIAS, 1 caposala, 4 infermieri professionali a parcella, 1 criminologo, 1 infettivologo, 1 psichiatra, 1 oculista, 2 odontoiatra.

Fonte: ISFOL, 2014

Schema 3.2 - Scheda descrittiva carcere di Ariano Irpino

Tipologia di Istituto	Casa circondariale
Indirizzo	via Grignano 60 – 83031 Ariano Irpino – AV
Telefono e mail	tel. 0825-891261 e-mail: cc.arianoirpino@giustizia.it pec: cc.arianoirpino@giustiziacerit.it
Anno di costruzione	dicembre 1980
Capienza detenuti	max circa 400
Presenza effettiva attuale	270 con attualmente tre sezioni chiuse
N. sezioni e tipologia	14: 9 sezioni per detenuti comuni a regime aperto, di cui attualmente 3 in fase di ristrutturazione; 1 sezione per detenuti comuni a regime chiuso; 1 sezione infermeria; 1 sezione per detenuti ammessi all'art. 21 O.P.; 1 sezione per collaboratori di giustizia; 1 sezione isolamento.
N. di camere detentive	Dato non disponibile
Elementi specifici delle attività trattamentali	Sportive: nessuna Ricreative: 1 sala socialità attrezzata (dama-scacchi-tavolo ping pong- biliardino) per ogni sezione Culturali: 1 biblioteca Religiose: 1 cappella Spazi sociali: 2 sale polivalenti – 5 cortili passeggio – 8 aule scolastiche

segue

Schema 3.2 segue

Rapporti con	Volontariato: Caritas diocesana – Associazione Artour-rotary club – Associazione Iforl – Associazione vita – Associazione culturale miscellanea. Enti locali: Regione Campania – Comune di Ariano Irpino Altri enti: enti scolastici – enti di formazione professionale
Attività	Scolastiche: scuola elementare – scuola media – liceo artistico ad indirizzo design (1° 2° e 3° classe) Formativa: POR Campania per il m2014 (sarto-calzolaio-giardinere-manutentore di edifici civili-idraulico-elettricista) Culturali e ricreative: laboratorio editoriale – corso di fotografia – corso di murales- laboratori natalizi Religiose: catechesi – s. messa
Personale penitenziario	Polizia penitenziaria: 1 commissario capo- 2 vice commissari – 1 ispettore superiore- 5 ispettori capo- 2 ispettori- 4 sovrintendenti- 1 vice sovrintendente- 134 assistenti capo- 5 assistenti- 1 agente scelto- 1 agente Comparto Ministero Giustizia: area segreteria: 1 assistente amministrativo – 1 esperto informatico – 1 centralinista non vedente – 1 assistente tecnico area pedagogica: 3 funzionari della professionalità giuridico pedagogico – 1 assistente amministrativo area contabile: 3 funzionari contabili – 1 contabile – 1 assistente amministrativo

Fonte: ISFOL, 2014

I detenuti

Si riportano alcuni dati relativi ai 54 soggetti detenuti che hanno preso parte alla sperimentazione⁶ realizzata attraverso il metodo dello studio di caso. L'uso di tale metodo ha permesso di fornire elementi di giudizio sulla validità e sull'efficacia del percorso proposto e di giungere a conclusioni che non hanno pretesa di definitività. Come detto precedentemente i reclusi sono stati scelti in base ai criteri concordati con il tavolo di progettazione. Hanno preso parte alla sperimentazione complessivamente 54 detenuti distribuiti su entrambe le carceri (29 a Larino e 25 ad Ariano Irpino) che, va ricordato, hanno solo sezioni maschili. Hanno un'età media di 36 anni, circa la metà è sposato (27 soggetti), il restante gruppo è per la maggior parte celibe (22 detenuti) ed una piccolissima parte divorziati (5 soggetti). Quasi la metà ha figli (29 soggetti). Per quanto riguarda il livello di istruzione la maggior parte di loro ha

⁶ I dati di seguito presentati sono frutto dell'elaborazione del "fascicolo personale del detenuto" somministrato nella fase di orientamento individuale durante i colloqui.

un titolo di studio medio basso, infatti sono in possesso della licenza media 37 detenuti (di cui il 60% ha conseguito il titolo in carcere), della sola licenza elementare 12, della licenza superiore 4 (di cui 2 hanno conseguito il titolo in carcere) ed 1 detenuto dichiara di essere analfabeta (tabella 3.1).

Tabella 3.1 - Distribuzione dei detenuti per titolo di studio

Titolo di studio	N.	%
Nessun titolo	1	1,8
Licenza elementare	12	22,2
Licenza media	37	68,5
Diploma di scuola superiore	4	7,5
Totale	54	100,0

Fonte: ISFOL, 2014

Hanno un'occupazione all'interno del carcere 19 soggetti. Relativamente alle condanne in età minorile il gruppo risulta costituito da 15 soggetti che dichiarano di aver avuto condanne già prima dei 18 anni ed il reato più comune (75%) è lo spaccio di sostanze stupefacenti. Dal racconto di questi detenuti si è potuto dedurre che le organizzazioni malavitose tendono a reclutare ragazzi in tenera età per queste attività illecite in quanto risultano molto "appetibili" perché redditizie con poco sforzo, come emerge da alcuni racconti *"era più facile spacciare la roba che andare a fare il garzone...guadagnavo 10 volte di più in un giorno di spaccio che in una settimana in bottega"*. Il numero di detenzioni medio è di 3 ed i reati più comuni sono lo spaccio di sostanze stupefacenti, estorsione, furto e rapina. Rispetto ai reati commessi, distinti tra reati contro il patrimonio (spaccio di sostanze stupefacenti, truffa, furto) e reati contro la persona (rapina, scippo, lesioni contro la persona, estorsione, oltraggio a pubblico ufficiale, omicidio e tentato omicidio) e in relazione al titolo di studio posseduto è emerso che dei 12 detenuti con licenza elementare 5 hanno commesso reati contro il patrimonio e 7 contro la persona; dei 37 soggetti con licenza media 20 hanno commesso reati contro il patrimonio e 17 contro la persona, dei diplomati presso scuola superiore 2 contro il patrimonio e 2 contro la persona ed il detenuto analfabeta ha un reato contro la persona (tentato omicidio) (tabella 3.2).

Tabella 3.2 - Distribuzione dei detenuti per titolo di studio/tipo di reato

Titolo di studio	N. detenuti con reato patrimonio	N. detenuti con reato persona	Totale
Nessun titolo	0	1	1
Licenza elementare	5	7	12
Licenza media	20	17	37
Diploma di scuola superiore	2	2	4
Totale	27	27	54

Fonte: ISFOL, 2014

I due gruppi di reati risultano bilanciati sul totale dei detenuti, anche se è possibile osservare una maggiore frequenza tra reati alla persona e bassa o assente scolarizzazione.

Relativamente alla relazione tra lo stato civile ed il reato commesso è emerso che i detenuti celibi hanno commesso più reati contro la persona (14 soggetti su 22), i detenuti sposati hanno commesso più reati contro il patrimonio (16 soggetti su 27) (tabella 3.3).

Tabella 3.3 - Distribuzione dei detenuti per stato civile/tipo di reato

Titolo di studio	N. detenuti con reato patrimonio	N. detenuti con reato persona	Totale
Celibe	8	14	22
Coniugato	16	11	27
Separato/divorziato	3	2	5
Totale	27	27	54

Fonte: ISFOL, 2014

Relativamente alla disponibilità a spostarsi dal territorio di origine per cercare un lavoro è risultato che solo una piccola parte (n. 6) non è disposta a cambiare regione ed è composta dai detenuti più anziani (età compresa tra 50 e 60) che mostrano un maggior attaccamento alla proprio terra e alla propria famiglia. La maggior parte dei reclusi (n.48) ha espresso intenzioni opposte dichiarandosi non solo disponibile a trasferimenti in altre regioni per cercare un lavoro, ma anche desiderosa di andare via dalla propria città e alcuni di questi (n.10) anche dall'Italia per cercare fortuna all'estero. Questo desiderio di andare via, come è emerso durante i colloqui, nasce dalla convinzione che lontano dai luoghi familiari potrebbe essere più facile il riscatto come testimoniano le seguenti affermazioni "*se sanno quello che ho fatto non mi danno fiducia e hanno dei pregiudizi nei miei confronti*" oppure "*se torno nel mio quartiere è più facile che torno a delinquere...lontano starei più sicuro!*".

3.2 La sperimentazione del percorso

Qui di seguito si concentrerà l'attenzione sulla descrizione dei diversi momenti che hanno caratterizzato il percorso O.L.T.Re. Il percorso, formato da 5 momenti differenti, ha coinvolto ciascun detenuto complessivamente 30 ore tra momenti individuali e momenti di gruppo, così distribuiti:

- Step 1 Fase propedeutica Selezione dei detenuti e momento collettivo (1 ora di momento collettivo)
- Step 2 Orientamento individuale (3 ore di momento individuale)

- Step 3 Informazione orientativa (2 ore di cui 1 ora di momento individuale e 1 ora di momento collettivo)
- Step 4 Formazione (16 ore di momento collettivo)
- Step 5 *Counselling* di Gruppo (8 ore di momento collettivo)

3.3 Selezione dei detenuti e momento collettivo

Nel primo *step* sono stati selezionati i detenuti per l'attuazione del progetto secondo precisi parametri di selezione:

- essere di nazionalità Italiana;
- essere prossimi alla scarcerazione (sotto i 4 anni di detenzione);
- appartenere al circuito dei detenuti comuni (media sicurezza);
- essere in possesso della posizione giuridica definitiva;
- non essere in possesso di posizione giuridica mista (giudicabile, appellante, ricorrente);
- non essere stati sottoposti a misure disciplinari nei precedenti 6 mesi.

La selezione dei detenuti è avvenuta in *équipe*, formata da uno psicologo, dal Direttore dell'Istituto di pena, dal Commissario di reparto e dal Funzionario Giuridico-Pedagogico.

La necessità di coinvolgere nella selezione il personale degli Istituti di pena si spiega attraverso la conoscenza approfondita ed esclusiva in loro possesso sui detenuti, a partire dalla condotta in istituto fino ad arrivare alla composizione del nucleo familiare e quindi alle necessità specifiche dei singoli individui.

Definita la rosa dei partecipanti, gli stessi sono stati convocati in una riunione preliminare durante la quale è stato loro presentato il progetto e le attività previste; nel contempo si è data loro l'opportunità di interfacciarsi direttamente con gli operatori del progetto, permettendo anche un momento di discussione e di risposta agli interrogativi ed ai dubbi dei singoli detenuti.

Durante il momento collettivo sono emersi molti dubbi da parte dei detenuti sulla reale possibilità di essere inseriti in ambito lavorativo, poiché essendo dei "carcerati", le aziende difficilmente li avrebbero assunti sia per diffidenza e per pregiudizi (come riportato da esperienze dirette di detenuti) sia per non avere "noie" da parte delle forze dell'ordine durante le normali attività di controllo. È emerso, dal racconto di alcuni di essi impiegati in attività commerciali e/o di ristorazione, che i datori di lavoro a seguito di controlli di *routine* della polizia avevano licenziato i detenuti assunti per salvaguardare l'immagine dell'azienda, nonostante la condotta impeccabile sul posto di lavoro.

3.4 Orientamento individuale

Nel secondo *step* sono stati effettuati i colloqui individuali della durata di circa sessanta minuti per ciascun colloquio.

Nel primo colloquio il partecipante, alla presenza dello psicologo intervistatore e dell'operatore del Centro per l'Impiego, come prima cosa ha firmato l'adesione al progetto e siglato la liberatoria per il trattamento dei dati personali e la *privacy* (come previsto dal Decreto legislativo del 30 giugno 2003 n. 196 e successive modificazioni).

Successivamente sono stati raccolti i dati socio anagrafici del detenuto (età, scolarità, stato civile, ecc.), la storia clinica (presenza di patologie fisiche e psichiche, assunzione di terapia farmacologica specifica, ecc.), la storia di detenzione (n. detenzioni da minorenni\reato\anni di reclusione\benefici; n. detenzioni da maggiorenne\reato\anni di reclusione\benefici) e i recapiti telefonici e postali per una eventuale valutazione della situazione lavorativa del detenuto non appena scontata la pena. Nella seconda parte del colloquio sono state raccolte informazioni inerenti la storia di vita del detenuto partendo dalla prima infanzia fino ad arrivare alle prime attività lavorative. La maggior parte dei detenuti presentava una lunga storia di detenzione, generalmente dovuta da una o due tipologie di reato (per esempio lo spaccio di sostanze stupefacenti), questo ad indicare come l'attività illecita viene considerata quella principale nella storia dello stesso.

Durante il secondo colloquio sono state compilate le schede 2 e 3 del fascicolo personale: la prima inerente la storia dei percorsi formativi del detenuto e la seconda inerente la storia delle attività lavorative svolte negli anni passati esclusivamente in stato di libertà. Per ogni attività dichiarata si è cercato di realizzare una breve descrizione della stessa (es. ho fatto il fornaio, dove per fornaio il detenuto intendeva l'addetto alla cottura del pane), la durata del lavoro (generalmente di pochi mesi), il tipo di rapporto di lavoro (dipendente, occasionale, in "nero"...), il modo in cui si è ottenuto il lavoro (tramite parenti, autocandidatura, ecc.), le motivazioni per il quale il lavoro è terminato (generalmente una paga molto bassa) ed in ultimo cosa interessava\piaceva di più di quel tipo di lavoro.

Sono state escluse tutte le attività illecite svolte negli anni, nonostante alcuni detenuti considerassero anche quelle alla stregua di un vero e proprio lavoro "onesto".

Come era prevedibile, la maggior parte dei detenuti presentava uno scarso livello di scolarizzazione e la quasi completa mancanza di formazione professionale in regime di libertà, mentre è emersa una grande attenzione ai corsi di formazione durante la reclusione, questo sia per impiegare al meglio il proprio tempo sia per raccogliere il maggior numero di attestati per far emergere agli atti giudiziari la presenza di buona volontà, buona condotta e una spinta al cambiamento teso alla qualificazione, riqualificazione e al reinserimento del detenuto nella società civile.

Nel colloquio finale sono stati raccolti i dati inerenti i saperi informali del detenuto, ovvero tutte quelle capacità apprese o attraverso l'osservazione delle altrui attività o attraverso la guida di terze persone (scheda 4 "saperi informali") che esulano da un

lavoro specifico, ma che possono essere impiegate per una specifica attività come per esempio "sono in grado di dipingere una stanza pur non avendo mai fatto l'imbianchino perché a casa aiutavo mio padre in questi lavori" oppure "sono bravo a giocare a calcio pur non avendo mai frequentato una scuola calcio".

Nella scheda 5 "aspettative sul lavoro" sono state indagate le diverse aspettative dei detenuti inerenti il lavoro in generale, mentre nella scheda 6 sono state raccolte le varie attività che, una volta riacquistata la libertà, vorrebbero realizzare, il perché di tali attività e cosa non piacerebbe delle stesse.

In ultimo nella scheda 7 sono state valutate le reali capacità inerenti i mestieri\ambiti da loro scelti ed indicati durante il colloquio e, nel caso in cui dovessero mancare i requisiti specifici per il mestiere in oggetto, le difficoltà che potrebbero incorrere e le specifiche azioni correttive che il detenuto andrebbe ad intraprendere, come per il succitato esempio del panettiere: *"non sono in grado di svolgere questo mestiere, quindi andrei a fare un corso di formazione professionale, ma frequentando il corso non potrei lavorare per far fronte alle necessità quotidiane e allora prima cerco un lavoro che mi permetta di sostenermi per il tempo necessario allo svolgimento del corso e poi a corso terminato cerco un impiego come panettiere"*.

In questo ultimo colloquio sono emerse alcune criticità rispetto alla fattibilità di diverse attività desiderate: una quasi totale mancanza di conoscenze inerenti la burocrazia (i documenti necessari per avviare una impresa o una attività in proprio), una incapacità di quantificazione delle risorse economiche necessarie per lo *start-up* d'impresa, una scarsa conoscenza del mercato produttivo attuale (attribuibile forse ai tanti anni passati dietro le sbarre) e non ultimo una mancanza di una formazione professionale specifica necessaria per portare avanti una attività.

Gran parte dei partecipanti aveva soltanto provato a svolgere determinati mestieri (esempio il barista o il panettiere) durante gli anni dell'adolescenza e senza svolgere completamente la mansione, ma limitandosi ad alcuni aspetti: *"ho fatto il fornaio!"* dopo un approfondimento sulle attività svolte è emerso che *"ero addetto alla cottura della pizza"*: questo fa comprendere con quanta facilità i detenuti identifichino una semplice mansione con una professione.

3.4.1 Il fascicolo personale del detenuto

Di seguito viene illustrato lo strumento utilizzato nella realizzazione dei tre colloqui durante lo *step 2* "Orientamento individuale", ossia il "fascicolo personale del detenuto" composto da una prima sezione deputata all'adesione al progetto ed al consenso al trattamento dei dati personali, una seconda sezione dedicata alla raccolta dei dati personali del detenuto e da una terza sezione contenente 7 schede sulla storia personale e lavorativa dei reclusi illustrate successivamente.

Nello specifico nella seconda sezione un'ampia parte è dedicata alla raccolta dei dati inerenti la storia di detenzione del detenuto con l'obiettivo di valutare i periodi di detenzione scontati nell'arco di vita (da minorenne fino alla detenzione che si sta scontando nel momento in cui si è preso parte al progetto), ponendo attenzione alla tipologia di reato e agli eventuali benefici goduti (liberazione anticipata - 45 giorni ogni semestre di detenzione scontato senza aver ricevuto rapporti o sanzioni disci-

plinari -, arresti domiciliari - periodo di pena scontata nel proprio domicilio in alternativa al carcere ed altri benefici quali l'affidamento al lavoro, la semilibertà - lavoro diurno all'esterno dell'istituto con pernottamento obbligatorio all'interno dello stesso).

Storia personale (scheda n.1)

La scheda è stata costruita con l'obiettivo di raccogliere il maggior numero di informazioni riguardanti la storia del detenuto, ponendo maggiore attenzione alla prima infanzia e all'adolescenza soprattutto al legame con i genitori e alle figure di riferimento (come gli insegnanti) poiché questi sono i momenti più importanti per lo sviluppo della personalità dell'individuo.

Inoltre si è posta attenzione alla fase "scolastica" della vita dei detenuti per capire quanto la dispersione scolastica abbia influito sul futuro degli stessi.

Storia personale	Obiettivo
Come hai trascorso la tua infanzia? (Se non emerge dal racconto chiedere: Chi ti ha cresciuto da bambino? Che rapporti avevi con questa/e persona/e?)	- Raccogliere informazioni utili sulle figure genitoriali o sulle figure significative per il soggetto.
Che tipo di bambino eri? (es. timido, irascibile, furbo, oppositivo, ecc.)	- Raccogliere informazioni sul carattere e il temperamento del soggetto nella fase pre-adolescenziale.
Sei andato a scuola? Fino a che età/livello scolastico? Se hai lasciato la scuola, come mai? Cosa ti piaceva di più della scuola? Cosa facevi quando non andavi a scuola ?	- Raccogliere informazioni sul periodo scolastico (interessi e capacità scolastiche) e sulle motivazioni inerenti la dispersione scolastica; - raccogliere informazioni sulle attività svolte in orario scolastico, ma all'esterno della istituzione scolastica.
Cosa eri bravo a fare quando era bambino? (cosa ti dicevano che era bravo a fare) Cosa eri bravo a fare quando eri più grande? (cosa ti dicevano che era bravo a fare) Cosa ti piaceva fare? Come mai? Cosa avresti voluto imparare a fare? Come mai?	- Raccogliere informazioni sulle capacità/abilità possedute da bambino e da adolescente; - raccogliere informazioni sulle attività svolte da bambino/adolescente e sulle attività desiderate
Hai lavorato nel carcere, durante la/le detenzioni/i? Se sì, di cosa ti sei occupato? Cosa ti interessava/piaceva di quel lavoro?	- Raccogliere le prime informazioni sulle attività lavorative (attività specifica e interesse sulla stessa) svolte in Istituto da confrontare in seguito con le altre schede di raccolta dati.
Oltre alla scuola, hai partecipato ad altre tipologie di percorsi formativi? Se sì, quali? Come mai vi hai partecipato? Ricevevi un incentivo economico? Ti sono sembrati utili? Come mai?	- Raccogliere informazioni sul percorso formativo del soggetto e sull'utilità dei percorsi seguiti.

Hai usufruito di misure alternative al carcere durante la/le detenzione/i? Se sì, quali?	- Raccogliere informazioni sulle misure alternative concesse (indice della condotta del detenuto in istituto).
Quando non eri in carcere hai provato a cercare lavoro? Come è andata? Puoi raccontarmelo? A chi ti sei rivolto? Qualcuno ti ha aiutata?	- Raccogliere informazioni sulla capacità del soggetto nella ricerca di un lavoro e sulla rete sociale dello stesso.
Conosci i Centri per l'impiego? Sai quali servizi erogano e come potrebbero aiutarti? Uscito dal carcere cercherai un lavoro? Come? (a chi ti rivolgerai?)	- Raccogliere informazioni sulla conoscenza dei centri deputati alla ricerca di un impiego; - raccogliere informazioni sulle intenzioni del soggetto al reinserimento una volta in libertà.

Fonte: ISFOL, 2014

Ricostruzione del percorso di studi (scheda n. 2)

La scheda 2 è stata utilizzata con lo scopo di indagare il percorso formativo dei partecipanti: partendo dalle scuole elementari fino ad arrivare ai corsi di formazione professionale. L'obiettivo è stato quello di capire l'iter formativo dei detenuti focalizzando l'attenzione sulle conoscenze e le abilità acquisite e sulle valutazioni personali riguardo il corso di studi specifico.

Ricostruzione del percorso di studi	Obiettivo
Anno/Periodo Tipologia di Corso Conoscenze e abilità acquisite: Cosa hai imparato? Cosa hai imparato a fare? Valutazioni personali: cosa ti piaceva di quel corso? Tra le cose che hai imparato frequentando quel corso, cosa pensi che ti potrà essere utile in futuro nella tua vita o lavoro? Come mai?	L'obiettivo è stato quello di conoscere il percorso formativo dei reclusi, ma anche le conoscenze e le abilità acquisite, nonché le loro valutazioni sui corsi effettuati (cosa è piaciuto di più, come potrebbe in futuro utilizzare le competenze acquisite e perché utilizzare proprio quelle competenze).

Fonte: ISFOL, 2014

Descrizione delle esperienze di lavoro (scheda n. 3)

In questa scheda sono state prese in esame tutte le esperienze di lavoro effettuate nell'arco della propria vita.

Nello specifico è stato valutato:

- il tipo di impiego svolto;

- la durata del rapporto di lavoro;
- il tipo di rapporto di lavoro, se dipendente, occasionale o in nero;
- la modalità con la quale si è ottenuto il lavoro (tramite amici, uffici preposti, familiari o attraverso autocandidatura).
- le motivazioni riguardo la cessazione del rapporto lavorativo;
- le attività specifiche del lavoro svolto che sono state di maggior interesse e le relative motivazioni.

Descrizione delle esperienze di lavoro	Obiettivo
Prima di entrare in carcere hai lavorato? Sì ☐ No ☐	
- Breve descrizione (es. pizzaiolo, barman...) - Durata (in mesi): - Tipo di rapporto di lavoro (dipendente, occasionale, in nero...): - Come hai ottenuto questo lavoro? - Come mai è terminato? - Ti interessava/piaceva? Come mai?	L'obiettivo è stato quello di indagare le pregresse esperienze lavorative del soggetto ponendo attenzione su una serie di informazioni utili che hanno caratterizzato ogni singola prestazione raccontata.

Fonte: ISFOL, 2014

Saperi informali (scheda n. 4)

In questa scheda vengono raccolte tutte le informazioni riguardanti le conoscenze, i saperi, le abilità che i detenuti hanno acquisito non attraverso un corso di formazione specifico, ma attraverso l'osservazione e la messa in atto di attività con amici, familiari e/o conoscenti.

Questi saperi vanno dalla pratica di uno sport (gioco del calcio) allo svolgimento di attività tipo "fai da te" (come idraulico, elettricista, imbianchino...).

Saperi informali	Obiettivo
Adesso che mi hai descritto le tue esperienze di lavoro, raccontami le cose che sai fare e che hai imparato al di fuori del lavoro, ad esempio provando a farle, osservando gli amici, oppure con l'aiuto di qualcuno.	L'obiettivo è stato quello di indagare possibili campi di applicazione di questi saperi informali, i quali, se preceduti da adeguata formazione, potrebbero divenire possibili impieghi nel campo desiderato: esempio "so fare l'imbianchino perché con mio padre dipingevo sempre casa e mi piacerebbe affinare questa capacità imparando a fare anche la scaiola e le rifiniture, quindi potrei partecipare ad un corso professionale".

Fonte: ISFOL, 2014

Aspettative sul lavoro (scheda n. 5)

Dato che l'utenza a cui è rivolto il progetto ha passato parte della propria vita nello svolgere attività illecite, e per questo motivo sta scontando una pena detentiva, si è

ritenuto opportuno indagare l'importanza che riveste il lavoro (inteso come lavoro onesto) nella propria vita.

Aspettative sul lavoro	Obiettivo
La parola LAVORO a cosa ti fa pensare? Come mai? Cosa ti aspetti dal LAVORO? A cosa serve secondo te lavorare ? Come mai?	L'obiettivo è quello di comprendere il valore intrinseco del lavoro come possibilità di "re-denzione", di reinserimento nella società civile, di cambiamento radicale di stili di vita disfunzionali e di esempio positivo per i propri figli.

Fonte: ISFOL, 2014

Lavoro desiderato (scheda n. 6)

La scheda 6 è stata utilizzata per indagare tutti quegli ambiti lavorativi che rientrano nei desideri dei detenuti.

Nello specifico si è chiesto ai partecipanti quale fosse il lavoro che, una volta riacquisita la libertà, avrebbero fatto più volentieri e le motivazioni per le quali avrebbero fatto quel determinato lavoro; inoltre è stato chiesto loro cosa del lavoro prescelto non gradirebbero fare e il motivo che li spingesse a non voler fare quella determinata mansione.

Lavoro desiderato	Obiettivo
Immagina che stai cercando un lavoro, una volta uscito dal carcere, cosa ti piacerebbe fare e cosa no? motiva la tua scelta (come mai ?) Attività\Lavoro Mi piacerebbe: <i>Es. mi piacerebbe fare il panettiere perché mi piace impastare e lavorare con le mani e che le persone mangiano il pane fatto da me</i> Non mi piacerebbe: <i>Es. del lavoro del panettiere non mi piace alzarmi alle tre del mattino e lavorare la domenica</i>	Individuare il lavoro desiderato comprendendone i motivi della scelta, individuare i punti di forza e i punti deboli che potrebbero indurre il soggetto a non portare a termine il lavoro desiderato.

Fonte: ISFOL, 2014

Verso il lavoro desiderato (scheda n. 7)

La scheda finale è collegata direttamente alla precedente poiché, nel riprendere in esame i lavori desiderati, è stato chiesto ai detenuti di indicare per ciascun lavoro, qualora si rendessero conto di non possedere tutti i requisiti necessari per svolgere l'attività, le azioni che metterebbero in atto per migliorare e/o acquisire determinate competenze, indicando inoltre quali possano essere le difficoltà che potrebbero in-

contrare nel mettere in atto le azioni correttive ed infine quali azioni intraprenderebbero per arginare le suddette difficoltà.

Verso il lavoro desiderato	Obiettivo
Per ciascuna delle cose che ti piacerebbe fare, prova a pensare se sei capace o se devi imparare a farla, e se devi imparare, cosa potresti fare per imparare, quali passi programmare:	
Attività/lavoro che mi piacerebbe fare: <i>Es. il panettiere</i>	
Attività da fare per riuscire /migliorare: <i>Es. iscrivermi ad un corso regionale per panettiere per prendere la qualifica e poter cercare lavoro</i>	Indagare le capacità del soggetto di valutare le proprie capacità e competenze portandolo a riflettere su di un piano di realtà.
Eventuali difficoltà che penso che incontrerò: <i>Es. guadagnare soldi per vivere mentre frequento il corso</i>	Indagare le capacità di valutare le difficoltà oggettive che potrebbe incontrare nel portare avanti quella specifica attività.
Azioni da compiere per arginare quelle difficoltà: <i>Es. Mentre frequento il corso potrei cercare lavoro come apprendista in una pizzeria/panetteria</i>	Indagare le capacità di <i>problem solving</i> specifiche per le problematiche emerse.

Fonte: ISFOL, 2014

3.5 Informazione orientativa

A seguito dei dati raccolti durante i tre colloqui, con l'ausilio dei Centri per l'impiego (CPI) coinvolti nel progetto, ogni detenuto è stato affiancato nella stesura del proprio *curriculum vitae*, utilizzando il format del CV europeo.

In un primo momento è stato spiegato che cosa è il C.V. e a cosa serve, l'importanza che ha nella candidatura, successivamente è stato mostrato ai partecipanti il modello scelto e si è proceduto con la compilazione dello stesso attraverso il supporto degli orientatori dei Centri per l'impiego. Infine i partecipanti sono stati istruiti sulla stesura della lettera di presentazione da inviare ai possibili datori di lavoro, ponendo attenzione ad alcuni aspetti di contenuto e di stile. Una volta compilato e restituito il CV è stato avviato un seminario della durata di circa un'ora sull'attuale mercato del lavoro e sulle modalità di ricerca attiva del lavoro.

Gli argomenti principali del seminario sono stati: l'attuale mercato del lavoro, i servizi sul territorio potenzialmente utili per il reinserimento della persona, come si affronta un colloquio di lavoro.

Per rendere più realistica ed efficace la parte del seminario relativa al colloquio di lavoro è stato utilizzato il *role play*⁷. Sono stati simulati diversi colloqui di lavoro, nei quali il ruolo di datore di lavoro era affidato all'operatore del CPI e quello di candidato al detenuto, più diversi detenuti nel ruolo degli "osservatori".

L'obiettivo principale era quello di permettere ai partecipanti di sperimentarsi in diverse situazioni, correggendo atteggiamenti e convinzioni "scorretti", poco utili al raggiungimento dell'obiettivo finale, ovvero l'assunzione.

Nella fase finale dell'incontro è stato consegnato un kit per la ricerca del lavoro composto da:

- curriculum vitae completo;
- Carta dei servizi dei Centri per l'impiego;
- elenco degli Enti di Formazione accreditate dalle Regioni;
- elenco delle principali agenzie di lavoro interinale;
- Carta dei diritti e dei doveri del lavoratore.

È importante tener presente che il fatto di ricevere il kit ha dato maggior forza ed efficacia all'intervento sulla ricerca attiva del lavoro, in quanto quasi tutti i detenuti non erano a conoscenza dei diritti e dei doveri del lavoratore, dell'esistenza dei CPL e delle attività svolte negli stessi e soprattutto ignoravano l'esistenza delle tantissime agenzie di lavoro interinale presenti sul territorio italiano.

3.6 Formazione

La formazione ha riguardato diversi argomenti:

- la formazione sull'auto-impresa tesa ad accrescere le conoscenze, le competenze e gli strumenti utili a gestire in modo più corretto e consapevole la propria attività di lavoratore autonomo. Ulteriore obiettivo era fornire ai partecipanti una consulenza specialistica finalizzata a trasferire informazioni utili per avviare un'attività di lavoro autonomo o di creazione di impresa; informazioni per orientarsi tra le varie forme giuridiche di impresa e conoscenze sugli adempimenti amministrativi fiscali e contabili previsti dalla legge;
- la formazione sulla sicurezza sul lavoro in particolare sui temi del primo soccorso e della prevenzione degli incendi, ai sensi del Decreto legislativo 81/08 e successive modifiche;
- la formazione/informazione per i lavoratori – rischi generici e rischi specifici per le attività a basso rischio ai sensi del Decreto legislativo 81/08.

La formazione è avvenuta in aula seguendo la modalità di lezione frontale della durata di 4 ore per ogni tema trattato.

Nello specifico, il percorso formativo è stato articolato nei seguenti moduli formativi:

⁷ Metodologia didattica in cui i partecipanti sono attori che simulano vere e proprie situazioni che potrebbero presentarsi nello svolgimento di specifiche attività.

- a. sicurezza e prevenzione degli incendi (rischio basso), durata 4 ore,
- b. primo soccorso (rischio basso), durata 4 ore,
- c. sicurezza (rischio basso), durata 4 ore,
- d. formazione per l'autoimprenditorialità, durata 4 ore.

Anche se diversi sono stati i contenuti del corso sull'auto-impresa (tabella 3.6) si è concentrata maggiormente l'attenzione sull'apertura di una attività di ristorazione in quanto, a seguito dei colloqui con i detenuti, è emerso uno spiccato interesse verso questa tipologia di attività lavorativa, perché ritenuta più semplice, gestibile e più redditizia; inoltre molti dei partecipanti in passato hanno svolto (il più delle volte in nero) attività inerenti la ristorazione (barman, cameriere, aiuto cuoco, pizzaiolo...) con e senza specifici titoli professionali.

Sia durante che al termine del momento formativo si è registrato un grande interesse da parte dei detenuti sugli argomenti trattati; nello specifico ha suscitato molto interesse la parte relativa alla creazione di impresa (SRL) e la parte relativa alla creazione e gestione di attività di ristorazione.

Tabella 3.6 - Corso di formazione su auto-impresa

Argomenti trattati	Metodologia
- Caratteristiche e regolamentazioni del lavoro autonomo. - Contrattualistica e forme di collaborazione con le imprese: contratti professionali, le prestazioni occasionali, contratti di collaborazione, ecc. - Lavorare in proprio: aspetti fiscali, amministrativi e contabili del lavoro autonomo. - Le forme giuridiche dell'impresa e il quadro degli adempimenti amministrativi contabili e fiscali per un'attività d'impresa. - La definizione di imprenditore (artt. 2082, 2083 codice civile) e di azienda (art. 2555 codice civile). - Le forme giuridiche d'impresa (ditta individuale, società di persone e società di capitali). - Adempimenti amministrativi per avviare un'attività d'impresa per ogni forma giuridica d'impresa ed enti di riferimento (Comune, Ufficio Artigianato, Registro imprese, ASL). - Aspetti fiscali e contabili: adempimenti obbligatori ed enti di riferimento. - Dibattito finale con un caso concreto (apertura di un'attività di ristorazione).	Lezione frontale Discussione di gruppo Esercitazioni pratiche e studio di casi

Fonte: ISFOL, 2014

Gli argomenti trattati nei corsi sulla sicurezza sul lavoro, antincendio e primo soccorso hanno riguardato i concetti di rischio, danno, prevenzione e i relativi comporta-

menti da adottare al fine di tutelare la propria sicurezza e salute e quella dei propri colleghi nell'ambiente di lavoro.

3.7 Counselling di gruppo

La fase finale del percorso è stata caratterizzata dalla formazione di gruppi psicoeducativi di tipo cognitivo comportamentale e le attività sono state avviate ponendo attenzione al riconoscimento delle proprie ed altrui emozioni, alla gestione delle stesse con particolare riferimento alla rabbia, alla tristezza e alla frustrazione e al riconoscimento dei cicli disfunzionali (con l'obiettivo di trasformarli in cicli funzionali) attraverso il metodo ABC.

Nella fase di realizzazione dell'intervento psicoeducativo sono stati effettuati quattro incontri della durata di due ore ad incontro per un totale di otto ore. I gruppi sono stati condotti da due psicologi-psicoterapeuti (con una formazione Cognitiva e Cognitivo-Comportamentale) aventi le funzioni di Conduttore e Co-Conduttore.

Il Conduttore ha avuto il compito di avviare il gruppo e dirigere le attività; il Co-Conduttore invece ha avuto le funzioni di supporto alle attività del Conduttore, di controllo e gestione degli interventi dei partecipanti evitando situazioni caotiche e moderando le tematiche in discussione per evitare temi non inerenti alle attività).

Di seguito i temi trattati durante i gruppi:

1. Chi sono? Io detenuto e il mio mondo
2. Le emozioni: cosa sono, quante sono, quali sono e a cosa servono
3. Riconoscere le proprie ed altrui emozioni: metodo ABC
4. Tristezza, rabbia e frustrazione: riconoscerle e gestirle
5. Gestire il rifiuto e combattere il pregiudizio
6. Chi sono? Io libero e il mondo esterno

I primi due argomenti sono stati trattati nel primo incontro. Di seguito sono riportati a titolo esemplificativo tracce di conduzione dei diversi incontri.

Esempio di conduzione del primo incontro.

Il Conduttore, dopo aver riassunto brevemente le finalità dell'attività che si sta svolgendo, chiede ad ogni partecipante di descriversi e descrivere la giornata tipo ed il loro attuale mondo su di un foglio indicando anche le emozioni provate. Dopo 30 minuti il conduttore apre una discussione sulle emozioni prendendo, di volta in volta, esempi dai componenti del gruppo al fine di favorire la conoscenza dei partecipanti relativamente alle reazioni emotive (quante e quali sono? da dove hanno origine? ecc.) e stimolare poi il confronto tra le diverse modalità emotive che emergono.

Il Co-Conduttore scrive sulla lavagna tutto quello che viene fuori nel gruppo; il Conduttore seguendo ciò che è emerso dal gruppo risponde alle domande poste in precedenza.

Prima di passare al momento successivo viene distribuita la scheda EMOZIONI (Box 3.1):

Box 3.1 - Emozioni

<i>Quante sono le emozioni?</i>	8
<i>Quali sono?</i>	
1.	Gioia
2.	Tristezza
3.	Paura
4.	Rabbia
5.	Ansia
6.	Disgusto
7.	Vergogna
8.	Colpa
<i>A cosa servono le emozioni?</i>	
Le emozioni ci indicano lo stato dei nostri scopi (se lo scopo è stato raggiunto, se è fallito, se è in pericolo ...)	
<i>Qual'è l'origine delle emozioni?</i>	
Le emozioni originano dai pensieri. Quindi in base a quello che pensiamo così ci sentiamo.	
Risposte fisiologiche delle emozioni:	
Come si manifestano le emozioni?	
<u>Gioia</u> : battito accelerato, tensione muscolare (diversa dalla paura\ansia\rabbia)	
<u>Tristezza</u> : debolezza fisica, battito normale.	
<u>Paura</u> : tensione muscolare, battito accelerato, pupille dilatate, stomaco chiuso, Sudorazione eccessiva, tremori.	
<u>Rabbia</u> : tensione muscolare, battito accelerato, mandibola serrata, stomaco chiuso.	
<u>Ansia</u> : tensione muscolare, battito accelerato, sudorazione eccessiva.	
disgusto: battito normale, muscoli rilassati, senso di nausea.	
<u>Vergogna</u> : rossore in viso, sudorazione eccessiva, battito accelerato.	
<u>Colpa</u> : battito normale, senso di debolezza.	
Cosa pensiamo quando proviamo ?	
<u>Gioia</u> : " sono soddisfatto di me /è proprio quello che desideravo!"	
<u>Tristezza</u> : "sono un fallito/sono un incapace/non sono stato capace di far niente /non sono buono a fare nulla!"	
<u>Paura</u> : "ora muoio /ora impazzisco"	
<u>Ansia</u> : "se farò così, allora succederà questo.. /se non sarò così, allora nessuno mi amerà più/cosa mi succederà?"	
<u>Rabbia</u> : "come si permette di ostacolarmi? /ora gli faccio vedere io! /ho subito una ingiustizia! non doveva farlo!"	
<u>Disgusto</u> : "mi fai schifo/le persone che fanno così non meritano di essere amate"	

Vergogna: "che figura! /mi stanno guardando tutti /tutti penseranno che sono stupido!"
Colpa: "non dovevo comportarmi così/stanno soffrendo a causa mia"

Distinzioni tra le emozioni



Nel secondo incontro è stato trattato il tema "riconoscere le proprie ed altrui emozioni: metodo ABC", nel seguente modo: il Conduttore ha avviato il gruppo chiedendo ai partecipanti di riassumere in breve i contenuti emersi nel precedente incontro e successivamente di comunicare le proprie emozioni.

Box. 3.2 - Esempio di conduzione del secondo incontro

Il Conduttore fa presente che spesso quando le persone comunicano l'emozione che stanno provando, rischiano, senza volerlo, di far star male le persone che hanno intorno. Se invece si comunica una emozione senza accusare o offendere l'altro, forse questo permetterà agli altri di capire più facilmente come ci si sente... il segreto nel comunicare le proprie emozioni sta nell'iniziare la frase dicendo: "Oggi mi sento...". Seguono degli esempi tra conduttore e co-conduttore. Dopo aver terminato il Conduttore chiede ai partecipanti di dividersi a coppie e di svolgere il seguente esercizio:

Conduttore:

"1 - Immaginate di trovarvi in queste situazioni:

- a turno chiedere al compagno qualcosa in prestito e l'altro risponde NO!*
- uno dei due ha pestato il piede all'altro;*
- uno dei due non ha restituito un prestito (oggetto o denaro)*
- uno dei due ha rotto un oggetto dell'altro;*

2 - Scrivete sul quaderno/foglio cosa si è provato nel ricevere la risposta del compagno."

Quando tutti hanno finito di scrivere, il Conduttore chiede di leggere le sensazioni\emozioni provate.

Terminato il giro chiede al gruppo due volontari, li si fa mettere in piedi al centro del cerchio uno di fronte all'altro e il conduttore spiega l'esercizio.

Di volta in volta ogni 4 scambi il conduttore ordina loro di alzare la voce sempre di più!

Dopo circa 16 scambi interrompere l'esercizio e chiede ai due contendenti di spiegare al gruppo come si sono sentiti prima, durante e dopo l'esercizio.

Il Co-Conduttore segna alla lavagna le emozioni e i pensieri.

A seguire il Conduttore chiede al gruppo (uno alla volta) di spiegare come si sono sentiti nell'assistere all'esercizio, quali emozioni hanno provato, cosa hanno pensato.

Il Co-Conduttore scrive sulla lavagna tutti i contenuti espressi e ricorda che è importante comunicare sempre le proprie emozioni con calma in modo da permettere a chi ci ascolta di capire bene il nostro stato d'animo e l'emozione che stiamo provando.

In chiusura il Conduttore chiede al gruppo di riassumere i contenuti emersi nell'incontro, assegna gli *homework*, comunica la data del successivo incontro e scioglie il gruppo.

Nel terzo incontro è stato affrontato il tema "Tristezza, rabbia e frustrazione: riconoscerle e gestirle". Il Conduttore ha avviato il gruppo chiedendo ai partecipanti di riassumere in breve i contenuti emersi nel precedente incontro e subito dopo ha introdotto i nuovi argomenti attraverso lo schema riportato di seguito.

Box. 3.3 - Esempio di conduzione del terzo incontro

Il conduttore fa leggere ad ogni detenuto il compito svolto a casa ed insieme al gruppo commenta l'ABC...

Il Conduttore spiega al gruppo alcune emozioni quali la tristezza e la rabbia e introduce il concetto di frustrazione invitando poi i detenuti a svolgere nuovamente gli ABC portati in gruppo alla luce di quanto spiegato. Successivamente il conduttore chiede al gruppo se sanno cosa significa la parola "Frustrazione" e prima di dare la definizione attende le risposte dei partecipanti da annotare sulla lavagna. Dopo aver chiarito la definizione del termine si apre una discussione su cosa vuol dire tollerare le frustrazioni, su quanto è importante saperlo fare e su come si impara a tollerarle. Ogni partecipante è poi invitato a raccontare un episodio in cui si è sentito frustrato, descrivendo esattamente cosa ha provato e come ha reagito. A termine di questo lavoro il conduttore attiva una riflessione sulle diverse modalità di tollerare messe in atto. L'idea di fondo è facilitare la comprensione delle proprie emozioni, in modo da saperle controllare e gestire.

Nel quarto ed ultimo incontro sono stati affrontati gli argomenti "Gestire il rifiuto e combattere il pregiudizio" e " Chi sono? Io libero e il mondo esterno ...". Il Conduttore, come per gli altri incontri, ha avviato il gruppo chiedendo ai partecipanti di riassumere in breve i contenuti emersi nel precedente incontro e ha proseguito illustrando al gruppo come reagire in modo adeguato quando si riceve una critica o un rifiuto (da amici, superiori, conoscenti, ...) portando i partecipanti a raccontare epi-

sodi durante i quali hanno reagito sia in maniera adeguata, sia in maniera non adeguata, dedicando a tutti i partecipanti la stessa quantità di tempo.

Box 3.4 - Esempio di conduzione del quarto incontro

Il Conduttore introduce il tema delle critiche e dei rifiuti facendo presente che tutti sin da bambini hanno ricevuto almeno una volta una critica e illustrando una serie di reazioni abituali alle critiche\ rifiuti. Successivamente chiede ai partecipanti cosa fanno quando ricevono una critica offrendo loro alcuni esempi di reazioni per facilitare le risposte.

Dopo che tutti hanno espresso la propria preferenza viene posta l'attenzione sul riconoscimento delle critiche e dei rifiuti che si ricevono e su come è possibile esporre le proprie ragioni, ammettere quando c'è lo sbaglio, comunicare agli altri cosa si ha intenzione di fare per porre rimedio. Vengono dati alcuni consigli su come affrontare tali situazioni (cercare di essere onesti con se stessi, evitare di farsi coinvolgere troppo, mantenersi rilassati, cercare di volersi bene, cercare di modificare il proprio comportamento, dove possibile).

Infine Il Conduttore ricorda ai partecipanti che il primo giorno aveva assegnato il compito "la descrizione di se stessi" in veste di detenuto su un foglio...in questo ultimo incontro chiede invece la descrizione di ognuno di loro in veste di cittadino libero (la giornata tipo, le abitudini) e poi a turno chiede di leggere sia il primo foglio che il secondo.

Dopo aver letto i due fogli si invitano i detenuti a fare le proprie riflessioni.

Il Conduttore chiede al gruppo di riassumere i contenuti emersi nei vari incontri e scioglie il gruppo.

Si è riscontrato un grande interesse da parte dei detenuti sulla tematica delle emozioni, sia perché completamente digiuni di tali nozioni sia perché gli incontri sono risultati come attività nuove ed innovative, soprattutto nella gestione delle stesse; è emerso un vivo interesse nei confronti del metodo ABC perché ha permesso loro di entrare in contatto con il proprio mondo interno, con i propri pensieri e con le modalità disfunzionali di comportamento che generavano sofferenza psicologica.

Già dal terzo incontro, infatti, sono emersi esempi relativi alla vita interna al carcere ed esempi di vita vissuta all'esterno, riuscendo ad individuare i comportamenti disfunzionali e riuscendo persino a prospettare ed ipotizzare quali potevano essere i comportamenti alternativi più funzionali in quelle specifiche situazioni.

3.8 I risultati del progetto

O.L.T.Re è stato un progetto estremamente articolato, con altrettanti articolati risultati. In quel che segue descriveremo i risultati ottenuti ed i prodotti realizzati nelle diverse fasi del progetto, per poi fare un bilancio finale delle attività realizzate e proporre alcune riflessioni sulla possibile replicabilità del progetto in contesti diversi da

quelli in cui si è sperimentato⁸. Prima di passare ad illustrare i principali risultati della sperimentazione è opportuno ricordare che nella fase iniziale del progetto sono state realizzate due indagini finalizzate ad individuare le norme e le buone pratiche di inserimento socio lavorativo dei detenuti sperimentate al livello nazionale ed europeo, valorizzando le esperienze positive, già sperimentate in Italia e in Europa, privilegiando le esperienze più innovative. Esse hanno permesso di sviluppare una mappa delle *best practices* sull'inserimento lavorativo dei detenuti realizzate a livello di *governance* centrale e locale nel nostro paese (v. Allegati).

3.8.1 Il punto di vista degli imprenditori e dei dipendenti

L'indagine qualitativa realizzata ha coinvolto, in prima battuta, cinque imprenditori che lavorano presso le seguenti aziende (tabella 3.7): Aprilia Multiservizi (Aprilia); Artemide Snc (Frazione Dentecane- Pietradefusi-Avellino); Cooperativa sociale "L'Approdo", (Avellino); Gruppo Innova Spa (Pomezia); Associazione Vita (Ariano Irpino).

Tabella 3.7 - Descrizione delle aziende che hanno assunto ex detenuti

Azienda	Servizi	N. dipendenti tempo determinato	N. dipendenti altra tipologia contrattuale	Ex detenuti
Aprilia Multiservizi	Alla persona	250	10	4
Gruppo Innova	Pulizia-ristorazione	852	100	8
Artemide Snc	Apicoltura	2		1
L'Approdo	Coop. sociale Onlus	3	7	4
Associazione Vita	Volontariato			1

Fonte: ISFOL, 2014

Successivamente ha coinvolto tre lavoratori dipendenti ex detenuti che lavorano presso due delle aziende intervistate sopra descritte: Cooperativa Sociale L'Approdo (Avellino- 2 interviste); Artemide Snc (Frazione Dentecane- Avellino-1 intervista). Gli ex detenuti intervistati, all'interno delle aziende hanno il ruolo di: addetto alle pulizie, autista, apicoltore (tabella 3.8) ed un ex detenuto-lavoratore autonomo intervistato che ha fondato una Cooperativa che eroga servizi di pasticceria e di catering (tabella 3.9) e ha assunto quattro dipendenti, tutti ex detenuti, con contratto a tempo determinato.

⁸ Si tratta di informazioni desunte mediante azioni di monitoraggio e di valutazione delle attività realizzate durante il progetto.

Tabella 3.8 - Descrizione ruolo/impresa ex detenuti dipendenti

N. ex detenuti intervistati	Ruolo	Impresa
1	Autista	Cooperativa Sociale L'Approdo
1	Apicoltore	Artemide Snc
1	Addetto alle pulizie	Cooperativa Sociale L'Approdo

Fonte: ISFOL, 2014

Tabella 3.9 - Descrizione ruolo/impresa ex detenuto autonomo

N. ex detenuti intervistati	Servizi	Ruolo	N. dipendenti tempo determinato	N. dipendenti ex detenuti
1	Pasticceria-Catering	Presidente cooperativa	4	4

Fonte: ISFOL, 2014

Di seguito, si presentano i risultati ottenuti dall'analisi delle interviste.

Dei cinque imprenditori che hanno assunto nella propria azienda ex detenuti, tre imprenditori affermano che il canale utilizzato per assumere gli ex detenuti è stato di tipo formale ossia il carcere e l'UEPE (Ufficio esecuzione penale esterna), mentre solo un imprenditore riferisce l'informalità del canale utilizzato, avvenuto attraverso il passaparola.

L'ultimo imprenditore risponde *Altro*, per cambio appalto (tabella 3.10).

Tabella 3.10 - Tipologia canale utilizzato per assumere i detenuti

Tipologia canali di reclutamento	Risposte
Formale (carcere/Uepe)	3
Informale (passaparola)	1
Altro (cambio appalto)	1
Totale risposte	5

Fonte: ISFOL, 2014

I motivi per cui sono stati assunti gli ex detenuti sono diversi: tre imprenditori rispondono *"perché ci è stato chiesto di accoglierli"*, un imprenditore specifica che la richiesta è arrivata dall'Associazione di volontariato e due rispondono che *"il dipendente si era dimostrato interessato e capace"*.

Per quanto riguarda la soddisfazione della scelta di aver assunto ex detenuti: tre rispondono di essere completamente soddisfatti, di cui uno motiva la sua risposta, dicendo che *"il detenuto è un grande lavoratore, molto abile e capace e ha un ottimo comportamento"*. Altri due affermano di essere *"Abbastanza soddisfatti"*, per alcune difficoltà emerse in corsa d'opera, risolte in entrambi i casi. Per esempio, un impen-

ditore afferma: *"in alcuni casi sì, c'è stato un ottimo inserimento in azienda, ed un immediato recupero sociale degli ex-detenuti; in un caso, invece, l'ex-detenuto è entrato ed uscito dal carcere più volte, anche mentre era assunto dall'azienda, quindi è stato difficile gestire la situazione (...)".*

Le mansioni sono state attribuite in base alle esigenze dell'azienda e alle capacità/competenze e caratteristiche dell'ex detenuto. Principalmente i detenuti si occupano di servizi di manutenzione, pulizia, ristorazione, ecc.

Nei casi considerati nello studio esplorativo, la tipologia contrattuale adottata è quella a tempo indeterminato o determinato, solo uno è stato assunto con una borsa lavoro.

Alla domanda se sono soddisfatti e perché del lavoro degli ex detenuti tre imprenditori rispondo "completamente" e due "abbastanza soddisfatti".

Un imprenditore che è "completamente" soddisfatto del lavoro svolto dall'ex recluso argomenta in questo modo: *"il nostro dipendente ha una grande passione per questo lavoro, quindi ci mette tanto impegno in quello che fa essendo un lavoratore instancabile"*. Un altro afferma: *"il ragazzo è molto attento a quello che fa, grande lavoratore, si attiene alle regole."*

Tra coloro che si dichiarano abbastanza soddisfatti un imprenditore afferma: *"spesso l'assenteismo di questi lavoratori provoca un sovraccarico di lavoro sui colleghi più prossimi, che vivono male questa mancanza di collaborazione e si crea un pregiudizio sulla qualità del lavoro prestato e sulla motivazione al lavoro degli ex detenuti"*.

Un imprenditore, tuttavia, dice di essere poco soddisfatto della puntualità dei suoi dipendenti ex detenuti, perché: *"(...) non sempre l'ex detenuto vive la condizione di "gruppo", ma è concentrato solo su di sé e sui suoi problemi. Inoltre, dato che spesso ha alle spalle una storia di dipendenze, ha grossi problemi di attenzione e, spesso, necessita di un tempo più lungo per apprendere la nuova mansione."*

Dalle risposte date dagli imprenditori, si desume che i colleghi sono a conoscenza della presenza degli ex detenuti in azienda e che non vi sarebbero grosse difficoltà nella gestione dei lavoratori.

La modalità con cui gli ex detenuti si relazionano tra di loro e con i colleghi è buona e basata sulla collaborazione attiva e sulla condivisione degli spazi comuni.

Le difficoltà emerse sono state risolte attraverso l'intervento della Direzione delle Risorse umane: *"(...) che è sensibile ai problemi di tutti i lavoratori e, in questi casi, è intervenuta direttamente gestendo la situazione (...)"*, oppure attraverso il licenziamento che, tuttavia, è avvenuto *"(...) per scelta dell'ex detenuto"*.

L'atteggiamento dei colleghi nei confronti degli ex detenuti è positivo: *"nessun atteggiamento diverso (...) non si pensa a lui come un detenuto" e, quando è presente una certa conflittualità: "(...) sono le classiche conflittualità che si possono creare in qualsiasi ambiente di lavoro"*.

Dai racconti si riscontra che l'esperienza lavorativa avuta dagli ex detenuti, ha reso questi ultimi più responsabili e competenti. Per esempio, un imprenditore afferma: *"(...) posso dire di avere assistito ad un miglioramento graduale delle performance di*

questo lavoratore e, pertanto, posso dichiararmi soddisfatto della sfida che gli ho proposto (...).

Così un altro imprenditore: *"(...) ora è efficiente, puntuale, educato, corretto; è anche intelligente: l'abbiamo inserito anche in alcuni corsi di formazione".*

Un altro ancora afferma: *"(...) ha continuato a lavorare, anche se, aveva avuto il permesso di riposarsi e di stare con la scolaresca, dimostrazione questa, del senso di responsabilità e di serietà".*

Per un imprenditore la soddisfazione più grande è *"(...) continuare ad avere rapporti con gli ex detenuti che hanno lavorato presso la nostra azienda. Molti di loro ci chiamano ancora per ringraziarci".*

I lavoratori ex detenuti intervistati lavorano in azienda, rispettivamente da otto, due e un anno. È interessante notare che sono stati assunti o presi in affidamento al lavoro, per buona condotta o per aver dimostrato un'elevata motivazione nei confronti di un possibile incarico. Così un ex detenuto dice: *"(...) ho iniziato a lavorare all'interno del carcere negli uffici della matricola e, data la mia buona condotta, ho fatto dei colloqui con i responsabili della cooperativa e sono stato assunto quando ho finito di scontare la pena".* Un altro lavoratore afferma: *"questa azienda ha tenuto un corso nel carcere sull'apicoltura, mi sono appassionato molto a lavorare con le api e alla fine ero diventato tanto bravo, che il titolare dell'azienda mi ha fatto diventare tutor del corso. Quando è finito il corso, gli educatori hanno proposto al titolare di prendermi in affidamento al lavoro e così è stato".* Un dipendente riferisce di essere stato aiutato: *"(...) dal questore, dalla polizia e dagli assistenti sociali che mi conoscevano e sapevano bene che avevo fatto degli errori, ma non ero un delinquente".*

I soggetti in questione occupano diverse mansioni: un lavoratore fa l'autista e viaggia con il furgone per la Provincia di Avellino, occupandosi di raccolta di abiti per la Caritas, un altro si occupa di apicoltura, un terzo lavoratore dice di mantenere pulito l'edificio dove lavora.

Gli intervistati affermano di trovarsi bene in azienda con gli altri dipendenti: *"mi sento ben integrato, perché vado d'accordo con tutti".*

Per quanto riguarda la gestione del lavoro la maggior parte afferma di ricevere le direttive direttamente dal Presidente o titolare dell'azienda, uno solo invece, dice di gestire da solo il suo lavoro: *"(...) perché ormai sono tanti anni che lavoro qui".*

Alla domanda se un detenuto ha difficoltà a trovare lavoro rispondono in modo affermativo pensando che sia tutto legato al pregiudizio radicato nella gente e, secondo loro, la soluzione alla difficoltà di trovare un impiego è quello di incentivare la nascita di nuove Cooperative sociali. Per loro l'importanza del lavoro non è solo legata a motivi economici, ma anche al fatto di sentirsi utili ed impegnati.

Dalle considerazioni rilasciate dall'intervistatore si legge che le Cooperative hanno un ruolo importante nel percorso rieducativo, anche perché *"(...) il 90% per cento dei detenuti che hanno fatto il percorso rieducativo in cooperativa ora hanno un lavoro onesto".*

Sembrerebbe che solo un ex detenuto non sia molto contento della situazione attuale, perché: *"(...) lo stipendio che percepisce non gli basta per vivere bene, perché deve pagare un affitto e provvedere al sostentamento della compagna (...).*

Un'attenzione a parte merita l'intervista somministrata all'ex detenuto, lavoratore autonomo. Essendo l'unica, non è stato possibile individuare categorie ben definite, né effettuare un confronto con le altre interviste.

Tuttavia, è possibile affermare che l'ex detenuto-lavoratore autonomo, che ha avviato l'attività da circa 10 anni, è soddisfatto della scelta, sia perché la sua vita è migliorata, sia perché ha dato ad altri ex detenuti la possibilità di trovare lavoro, assumendoli nella Cooperativa. Lo stesso non avrebbe incontrato grandi difficoltà nell'avviare l'attività anche se sottolinea come *"la burocrazia italiana è complicata e lunga. Tutte le autorizzazioni per il laboratorio, per il bar, ecc."*, e pur non avendo ricevuto agevolazioni fiscali, avrebbe aperto il punto vendita, dopo neanche un anno dall'uscita dal carcere. È buona, inoltre, la percezione che l'ex detenuto-lavoratore autonomo avrebbe nei confronti della collaborazione tra colleghi.

La sua più grande soddisfazione l'ha avuta la prima volta che ha preparato una torta, infatti racconta: *"la prima volta che abbiamo preparato una torta nuziale abbiamo ricevuto una lettera di ringraziamento con i complimenti degli sposi e soprattutto del ristoratore che poi ci ha sponsorizzato per altre cerimonie".*

Possiamo concludere che la possibilità di trovare un impiego, terminato lo stato di detenzione, come anche la possibilità di usufruire delle misure alternative alla detenzione, dipendono spesso dalla buona condotta che il detenuto ha tenuto in carcere e, anche, dall'essersi distinto per impegno, capacità ed elevata motivazione al lavoro.

Per quanto riguarda la soddisfazione degli imprenditori-datori di lavoro, circa il rendimento lavorativo dei loro dipendenti, ex detenuti, dall'analisi del contenuto, emerge che gli imprenditori, sia essi appartenenti a Cooperative sociali che a aziende sono, nel complesso, soddisfatti.

Quanto al tipo di relazioni sociali, che si instaurano tra i lavoratori, ex detenuti, ed i loro colleghi, i datori di lavoro percepiscono un'interazione "abbastanza buona", in alcuni casi ostacolata o dal pregiudizio e dalla diffidenza che i colleghi hanno nei confronti degli ex detenuti o dalla difficoltà mostrata dagli ex detenuti, di collaborare con le altre persone.

Il livello di interazione tra colleghi sembrerebbe essere migliore nelle Cooperative sociali, anche se basato, prevalentemente, sulla collaborazione attiva e sulla condivisione degli spazi comuni.

Per quanto riguarda, invece, la collaborazione tra ex detenuto e datore di lavoro, appare buona, ma necessiterebbe di maggiore comunicazione.

L'indagine *field*, seppur condotta su un piccolo numero, ha consentito di comprendere da vicino il fenomeno dell'inserimento socio lavorativo della popolazione ex detenuta e di fare alcune interessanti riflessioni.

In primo luogo, l'aver individuato nel "pregiudizio sociale" l'ostacolo più grande all'inserimento socio lavorativo della popolazione ex detenuta, può fare riflettere sul

fatto che sarebbe opportuno puntare ad una maggiore sensibilizzazione degli attori territoriali coinvolti nel processo di inclusione socio lavorativa e, in fase di *counseling*, lavorare maggiormente sulla gestione delle emozioni negative, aiutando gli ex detenuti, per esempio, a gestire il rifiuto e il pregiudizio.

Oppure, l'aver individuato ciò che è fonte di gratificazione e di soddisfazione lavorativa per i lavoratori, ex detenuti, può facilitare la comprensione del pattern motivazionale sul quale fare leva. Così, per esempio, si potrebbe incrementare la partecipazione degli ex detenuti alle attività lavorative, facendo in modo che siano soddisfatti i loro bisogni di apprendere nuove competenze e di sentirsi "utili" e "impegnati". La formazione, in tal senso, diventa preziosa risorsa, da valorizzare sempre di più, non solo, per apprendere conoscenze e competenze spendibili nel mercato del lavoro, ma anche per promuovere il senso di identità e di appartenenza, favorendo, così, l'integrazione nel mondo del lavoro.

3.8.2 L'esperienza dei detenuti

Di seguito verrà illustrato ciò che è stato realizzato durante la sperimentazione del percorso e che ha prodotto dei cambiamenti diretti ed indiretti per la popolazione carceraria coinvolta nel progetto, che, come si è già detto, era formata da 29 detenuti dell'Istituto penitenziario di Larino e 25 detenuti dell'Istituto penitenziario di Ariano Irpino. Durante la fase di sperimentazione del modello di orientamento e formazione si sono voluti ricreare nei detenuti la consapevolezza della concreta possibilità di reinserimento nella vita sociale e lavorativa, attraverso l'acquisizione di conoscenze relative al mercato del lavoro, e della possibilità di costruirsi un proprio specifico progetto professionale.

Si è trattato di un percorso complesso da realizzare per via degli effetti del così detto 'decreto svuota carceri', che ha spinto il gruppo di lavoro a selezionare più volte nel corso del progetto i detenuti partecipanti. Di fatto, questa ha rappresentato la maggiore criticità riscontrata nella realizzazione del progetto.

Tale fase ha costituito il *core* del progetto O.L.T.Re perché ad essa si è attribuito il compito di sostenere gli ex detenuti nel loro processo decisionale rispetto al futuro, rispetto alla possibilità di "fare i conti" con la propria passata esperienza e di effettuare scelte diverse.

Il gruppo di lavoro ha predisposto insieme agli operatori dei CPI, presenti nei territori di domicilio dei ristretti, la costruzione e la redazione della scheda anagrafica relativa ad ogni detenuto, contenente i dati anagrafici del lavoratore, i dati relativi alla residenza e al domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza alle categorie protette ed allo stato occupazionale: inoltre, sono state aggiornate o trasferite le posizioni di coloro che già risultavano iscritti, magari in altri CPI e sono state inserite le nuove schede, in modo da consentire a tutta la popolazione partecipante al progetto di avere visibilità nel mercato del lavoro, nel *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

In questo modo si è provveduto a garantire la facoltà di ogni detenuto o internato ad essere iscritto nelle liste di collocamento, anche conservandone l'anzianità, ove fosse stata maturata.

Da segnalare quale risultato assai significativo dell'intero progetto l'assunzione di alcuni detenuti. Ancor prima della chiusura del progetto, grazie alla collaborazione con i Centri per l'impiego, alcuni detenuti sono stati selezionati per svolgere attività lavorative. Nello specifico due detenuti reclusi nell'Istituto di Larino sono stati impiegati in una Azienda agricola locale per svolgere un'attività stagionale di raccolta di frutti. I detenuti sono stati ammessi all'attività lavorativa attraverso un permesso di semilibertà. A progetto concluso un detenuto, recluso presso l'Istituto di Larino e uscito in libertà, ha contattato la direzione dell'istituto per avere una copia dell'attestato del corso sulla sicurezza sul lavoro, poiché necessario per la sua assunzione su di una nave mercantile. Come riportato dal direttore dell'Istituto: *"il ragazzo mi ha telefonato per chiedermi una copia degli attestati... era felicissimo e allo stesso tempo agitato perché era riuscito a trovare un possibile lavoro su una nave... mi sono complimentata e lui ha fatto subito presente che aveva fatto come gli era stato detto al "corso sul lavoro"*. Ad oggi non si può dire se queste persone sono riuscite a mantenere il lavoro o meno, ma comunque questo primo risultato è un ottimo segnale che conferma come la collaborazione tra gli enti pubblici e privati e le azioni mirate di formazione e orientamento sono il presupposto per un buon inserimento lavorativo. Per i detenuti che hanno partecipato all'iniziativa O.L.T.Re un altro elemento importante è stato il conseguimento dell'attestato di frequenza al corso sulla sicurezza sui luoghi di lavoro. Il corso si è svolto presso le sedi carcerarie coinvolte nel progetto ed è stato realizzato grazie al contributo professionale di esperti del settore ed ha avuto una durata pari a 12 ore.

Ad ogni partecipante all'iniziativa è stata consegnata, inoltre, una valigetta contenente, oltre all'attestato di partecipazione, il proprio curriculum vitae, redatto secondo il format europeo, corredato da una lettera di presentazione, e il "kit per la ricerca del lavoro", al cui interno i detenuti hanno potuto trovare risposte alle seguenti domande:

1. Un detenuto ha diritto di studiare e di lavorare?
2. Quali sono i diritti e i doveri dei lavoratori?
3. Quali sono i vantaggi per chi vuole offrirmi un lavoro?
4. A chi posso rivolgermi per chiedere supporto nel mio territorio?
5. Come si scrive un curriculum?
6. Come si scrive una lettera di presentazione?
7. Cosa devo fare per prendere un diploma o una qualifica?
8. Posso avviare un'attività produttiva autonoma?

Oltre alle indicazioni scritte in un linguaggio semplice ed accessibile, al kit è stato allegato il Glossario delle voci della Carta dei diritti e dei doveri dei detenuti e degli internati e le fonti del diritto penitenziario.

Sul piano immateriale, i detenuti partecipanti all'iniziativa hanno avuto occasione di conoscere le prospettive orientative per un futuro sbocco professionale oltre le sbarre: è stata offerta ai soggetti coinvolti la possibilità di acquisire e maturare una maggiore consapevolezza delle proprie capacità, un bagaglio di fiducia nelle proprie competenze.

Va annoverata tra i risultati di questa iniziativa anche l'implementazione di una rete interistituzionale, realizzata tra amministrazione penitenziaria, Istituti carcerari, Centri per l'impiego, Centri di ricerca: è stata creata un'utile sinergia tra questi attori che ha prodotto i risultati fin qui esposti, ma che può assumere la caratteristica della continuità per altre future collaborazioni.

3.8.3 La mappatura delle competenze degli operatori

Sulla base dei risultati emersi dalle ricerche *desk* e *field*, è stata sviluppata la mappatura delle competenze proprie delle risorse professionali impegnate nei programmi di orientamento ed inserimento lavorativo rivolti ad ex detenuti e detenuti.

Al di là della formazione specifica dei singoli operatori (psicologi, assistenti sociali, educatori professionali e/o altre professioni sociali) per l'individuazione dei requisiti di competenza minimi il gruppo di ricerca ha fatto riferimento ai seguenti tre principali profili identificati già da ISFOL in una precedente ricerca nel 2003 (Grimaldi, 2003):

1. l'operatore delle informazioni di orientamento;
2. il tutor di orientamento;
3. il consulente di orientamento.

La presenza dell'operatore che gestisce le informazioni nei processi di orientamento risponde all'esigenza di avvicinare le persone al mondo della formazione e del lavoro favorendo più efficaci scelte orientative; per questa ragione è dotato di competenze plurime che può esercitare in vari contesti ed è quindi in grado di erogare informazioni e promuovere l'utilizzo di strumenti di ricognizione a supporto della ricerca delle conoscenze necessarie a sostenere le persone nei processi decisionali connessi alle transizioni durante il ciclo di vita.

In particolare egli deve possedere: competenze comunicativo - relazionali per interagire con i soggetti interni ai centri o servizi cui tali figure fanno riferimento (ad esempio i Centri per l'impiego), e con soggetti esterni ai servizi quali i detenuti, i referenti del carcere ed eventualmente del Ministero dell'Interno; competenze di selezione e gestione delle informazioni, con riferimento ai profili professionali, ai percorsi formativi scolastici ed universitari, alla presenza di enti e soggetti deputati all'orientamento ed alla formazione, alle tendenze del mercato del lavoro, alle diverse norme che regolano la detenzione, alle misure alternative al carcere; infine, competenze informatiche e tecnologiche per la gestione dei dati informativi su supporti di tipo cartaceo e multimediale, utili al mantenimento di reti che gestiscono l'informazione orientativa.

Il tutor dell'orientamento è un esperto capace di monitorare percorsi formativi e di transizione tra diversi canali, è in grado di offrire supporto al detenuto durante le sue esperienze formative e durante le fasi di transizione tra i sistemi della formazione e del lavoro, per lo sviluppo di conoscenze ed atteggiamenti necessari alla prevenzione di scelte inefficaci, mediante la progettazione di interventi di supporto e di accompagnamento personalizzati. Le funzioni che egli deve svolgere fanno riferimento soprattutto ad aspetti legati alla prevenzione ed al recupero di comporta-

menti inadeguati per ridurre il rischio di insuccesso formativo e professionale dei detenuti.

Le competenze professionali necessarie al tutor di orientamento sono (oltre alle competenze comunicativo - relazionali che ha in comune con il tutor di orientamento): le competenze di lettura del contesto e di progettazione delle attività di orientamento, ovvero capacità di analisi di sistemi formativi e delle opportunità occupazionali presenti nel territorio, di programmazione di percorsi di orientamento e di inserimento lavorativo con successiva verifica dei risultati raggiunti; le competenze giuridiche, amministrative e informatiche necessarie a gestire complessivamente i progetti d'intervento con detenuti.

La funzione specialistica del consulente di orientamento, infine, è quella della consulenza alla persona; nella gestione di tale funzione egli deve tenere conto delle attese della persona, delle opportunità e dei vincoli dei diversi sistemi istituzionali, del contesto in cui va reinserito il detenuto, delle competenze acquisite da quest'ultimo nei diversi contesti formali, non formali ed informali.

Con riferimento a quest'ultimo aspetto il consulente di orientamento dovrà essere in grado di sostenere il detenuto nell'analisi delle sue competenze, ovunque e comunque acquisite. I detenuti appartengono solitamente a fasce sociali svantaggiate, e scarsamente scolarizzate: si tratta spesso di soggetti che hanno abbandonato prematuramente la scuola dell'obbligo, che pertanto non hanno conseguito alcun diploma e qualifica, che hanno acquisito competenze sui luoghi di lavoro, non sempre con un contratto regolare. In altre parole si tratta di persone con un curriculum vitae che da una parte è ricco di esperienze di tipo illegale, dall'altra è spesso povero di certificazioni e di prove delle competenze professionali utili nel ricollocamento nel mercato del lavoro.

Proprio per supportare soggetti così fragili, il consulente di orientamento avrà il dovere di tenere conto delle competenze informali dei detenuti, di quelle competenze che i detenuti stessi sono poco consapevoli di aver acquisito, sostenendoli nel processo di riconoscimento delle loro capacità ed in quello di renderle visibili mediante la produzione di prove di quelle capacità (ad es. Ajello, Belardi, 2014, 2007; Belardi 2012).

La consulenza di orientamento dovrà configurarsi anche come percorso teso ad amplificare le abilità delle persone, al fine di renderle maggiormente in grado di attivare autonomi e consapevoli processi di lettura della realtà e di decisionalità. Tale figura presuppone competenze professionali che possono essere raggruppate nelle tre seguenti macro-aree (Ib.): competenze comunicativo-relazionali, competenze di progettazione e coordinamento delle attività di orientamento e competenze relative alla gestione della relazione di aiuto.

3.9 Elementi di miglioramento ed analisi della replicabilità

L'analisi dei risultati, focalizzata principalmente sull'individuazione dei punti di forza e delle criticità emerse rispetto al modello di orientamento sperimentato, consente di evidenziare i possibili elementi di miglioramento della sperimentazione realizzata, al fine di elaborare un modello dell'intervento da poter adottare in futuro in contesti diversi da quelli degli istituti penitenziari di Ariano Irpino e di Larino in cui si è sperimentato.

Tra i fattori di successo del progetto possiamo evidenziare: l'adozione di metodologie di intervento flessibili nella realizzazione del progetto, che hanno tenuto conto dei cambiamenti che è stato necessario apportare per via dei frequenti trasferimenti di carcere dei detenuti, e per via dei provvedimenti di indulto che hanno spinto fuori dal carcere, prematuramente -rispetto al tempo di fine pena previsto- i detenuti coinvolti nella sperimentazione; la sensibilizzazione del tessuto sociale e imprenditoriale, finalizzata a scardinare i pregiudizi nei confronti degli ex-detenuti; l'informazione capillare degli attori coinvolti nel reinserimento lavorativo (servizi per l'impiego dal lato dell'offerta e imprese dal lato della domanda) riguardo la legislazione e i vantaggi relativi all'assunzione degli ex-detenuti; il coinvolgimento diretto nella sperimentazione dei Centri per l'impiego, il cui ruolo nel facilitare il reinserimento lavorativo è fondamentale grazie ai loro strumenti e sistemi di rete per l'incrocio di domanda e offerta di lavoro; lo sviluppo di pratiche di concertazione in grado di sostenere la rete degli attori locali coinvolti, all'interno e all'esterno del sistema penitenziario; la disseminazione dei risultati del progetto O.L.T.Re che sta avendo luogo anche al termine del progetto stesso, al fine di avviare tavoli di concertazione, sistemi di rete integrati e sigle di accordi formali per continuare sulla scia del progetto oltre a favorire il reinserimento socio lavorativo degli ex-detenuti.

Per quanto concerne invece le proposte di miglioramento del modello di orientamento e formazione sperimentato durante il progetto, appare importante evidenziare i seguenti aspetti in relazione ai singoli *step* del modello presentati in precedenza.

Selezione dei partecipanti

Nel selezionare i detenuti, sarà importante tenere conto di eventuali imminenti trasferimenti in istituti penitenziari diversi da quello in cui si vuole sperimentare, e che non ci siano i presupposti per scarcerazioni prima del termine della sperimentazione. In tal caso è preferibile avviare nuovamente il percorso di selezione al fine di non correre il rischio che i detenuti selezionati interrompano le attività di orientamento e/o formative a scapito di altri detenuti che avrebbero potuto prendere parte all'intero percorso.

Counselling di gruppo

Realizzare interventi di *counselling* di gruppo prima dei percorsi di orientamento, al fine di far riflettere i detenuti sulle loro aspettative, emozioni e paure per il futuro.

Ciò consentirà di anteporre l'attenzione al sé rispetto all'attenzione al mondo esterno e al mercato del lavoro, e ricostruire la fiducia dei detenuti sulla possibilità di trovare un loro 'posto' nel mondo in generale e nel mercato del lavoro in particolare. La consapevolezza di se stessi in quanto soggetti con specifiche caratteristiche, preferenze, speranze, paure, una volta acquisita, consentirà di lavorare con più efficacia sulla progettazione del proprio futuro di cittadino in cerca di una occupazione.

Orientamento individuale e di gruppo

Rispetto all'orientamento sarà importante realizzare gli incontri in tempi ravvicinati affinché i detenuti non perdano di vista il senso dell'intervento a cui stanno prendendo parte.

Sarà altresì importante ampliare il tempo dedicato all'orientamento al fine di valorizzare le competenze non formali ed informali acquisite dai detenuti, anche in collaborazione con i Centri per l'impiego, al fine di compilare il libretto formativo del cittadino.

L'analisi delle competenze informali è particolarmente calzante nel caso di cittadini socialmente svantaggiati quali gli ex-detenuti, che nel loro percorso occupazionale e formativo hanno acquisito numerose competenze nella gestione e nella soluzione di problemi afferenti alla vita quotidiana e lavorativa, ma raramente dispongono di qualifiche e titoli ufficiali che possano rendere esplicite tali competenze (Ajello, Belardi 2014, 2007, 2005 e Belardi, 2012).

Si tratta quindi di far emergere quei saperi magmatici e taciti di cui gli stessi soggetti che li detengono sono raramente consapevoli e di cui riescono a parlare solo di fronte a specifiche domande dell'orientatore, volte ad indagare le attività alle quali hanno preso parte e le eventuali prove dei saperi acquisiti prendendo parte a tali attività.

Formazione

per quanto concerne la formazione, sarebbe opportuno dare meno spazio agli interventi formativi più tecnici, e fare precedere questi ultimi da interventi che consentano ai detenuti di potenziare le loro competenze linguistiche e quelle di cittadinanza, anch'esse fondamentali per trovare un'occupazione nel mercato del lavoro e più in generale per reinserirsi con piena dignità nel proprio paese, dopo aver scontato la pena carceraria loro attribuita.

Tali interventi sulle competenze linguistiche e più in generale di cittadinanza possono essere avviati anche in seguito ad accordi con i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti⁹, di recente istituzione.

Ancora riguardo alla formazione sarà importante realizzare interventi in aula utilizzando un linguaggio semplice, che tenga conto delle caratteristiche socio-culturali dei detenuti, al fine di favorire la comprensione da parte di questi ultimi di tutti i temi affrontati.

⁹ Per informazioni sui CPIA Cfr ad esempio <http://goo.gl/EUvwzN>.

Ulteriori suggerimenti riguardano, infine, non lo specifico modello sperimentato nel progetto O.L.T.Re, bensì più in generale le attività finalizzate al reinserimento socio lavorativo di ex-detenuti gestite a livello centrale dal Ministero di Grazia e giustizia ed a livello locale dalle Regioni, Province e Comuni.

Il primo suggerimento riguarda la ricerca di un maggiore coinvolgimento dei Centri provinciali di istruzione degli adulti nei progetti, finalizzato a favorire l'accesso dei detenuti ai percorsi di istruzione e formazione, a far conseguire loro il diploma di licenza della scuola dell'obbligo di cui la maggior parte dei detenuti è privo, e a favorire l'acquisizione di competenze di cittadinanza necessarie a un efficace reinserimento socio lavorativo dei detenuti stessi, come si è già avuto modo di esplicitare.

In secondo luogo la riduzione del ricorso a interventi prevalentemente formativi su e con i detenuti, vista la proficuità di interventi articolati su diverse tipologie di azioni quali quella di orientamento e di inserimento in attività lavorative intra ed extra-murarie.

Altrettanto importante sarà l'implementazione, durante i processi di orientamento e inserimento lavorativo dei detenuti, dell'utilizzo di strumenti e metodi che consentano di rendere visibili e di certificare le competenze dei detenuti ovunque e comunque acquisite (competenze non formali e informali), così come accade ad esempio in Francia.

Da un punto di vista istituzionale sarà opportuno implementare la banca dati del Ministero della Giustizia sulle buone pratiche realizzate a livello locale e territoriale, mediante la condivisione dei prodotti realizzati e dei dati di monitoraggio e di valutazione, aspetti questi ultimi non sempre diffusi dai realizzatori dei progetti.

Infine occorrerà dare impulso, da parte delle amministrazioni centrali e locali, alle attività di valutazione in itinere ed ex post delle attività realizzate, al fine di poter confrontarle e riflettere sui risultati ottenuti e sulle modalità di utilizzo dei finanziamenti, a partire da dati e informazioni espliciti e condivisi.

Si tratta di un aspetto da non sottovalutare, a maggior ragione in un periodo di razionalizzazione delle spese, e che è stato tra l'altro evidenziato in modo esplicito dalla Corte dei Conti nella Relazione concernente "l'assistenza e la rieducazione dei detenuti"¹⁰.

¹⁰ <http://goo.gl/ds61Uj>.

Conclusioni

Il legame tra lavoro e carcere è sempre esistito e, in particolar modo, nei periodi di crisi e di forti cambiamenti sociali, esso si pone al centro di riflessioni che coinvolgono non solo l'istituzione carceraria ma l'intero sistema socio-politico.

Oggi il lavoro penitenziario si pone quale *trait d'union* tra il mondo carcerario e il mondo libero, quale ponte che permette il reinserimento sociale del detenuto. Lo sforzo dei soggetti coinvolti nel recupero del reo è quello di riempire il tempo della detenzione con i processi formativi che permettano al detenuto di acquisire le competenze necessarie da spendere sul mercato del lavoro al momento della cessazione della pena. Tuttavia, sarebbe una ingenuità pensare che sia sufficiente la sola formazione professionale a garantire occasioni di lavoro per il soggetto ex-detenuto. Il legislatore, consapevole delle difficoltà di reinserimento dei pregiudicati, è intervenuto ad esempio con gli incentivi previsti dalla Legge Smuraglia per chi assume tale categoria di lavoratori.

Ma, al di là delle difficoltà a finanziare in modo continuativo e sensibile i capitoli per gli incentivi sopra detti, è stata avvertita la necessità di capire quali potessero essere le migliori strategie da attuare per favorire l'incontro tra due mondi solo apparentemente così lontani: quello del lavoro e quello della detenzione. Il paradosso è che il lavoro visto all'interno delle mura di un carcere è stato declinato per lo più a strumento di gestione interna e di sostentamento per lo stesso detenuto, privandolo di quelle qualità professionalizzanti che avrebbero potuto agevolare il reinserimento sociale. Al pari, il mondo esterno al carcere, il territorio, non ha colto la doppia valenza positiva della necessità di dialogare con il mondo penitenziario (fatte salve alcune lodevoli eccezioni). Infatti, da un lato ciò avrebbe permesso di avvalersi di una struttura votata alla formazione (il carcere è in prima istanza, così come vuole il dettato costituzionale, luogo di rieducazione), dall'altro avrebbe trovato giovamento nel reinserire nel tessuto sano della società il reo-lavoratore, sottraendolo alle dinamiche negative della criminalità che fanno leva, in primo luogo, sulla privazione economica e sulle difficoltà di realizzazione di un progetto di vita di soggetti privi di strumenti idonei a ciò.

La strategia da attuarsi non può che passare, in primo luogo, attraverso il dialogo interistituzionale, attraverso la vicinanza del territorio al carcere e l'apertura del carce-

re al territorio. Ed è sul lavoro, su questa tematica, che il confronto trova il suo terreno di elezione.

Ad accelerare questo processo di osmosi è intervenuta anche l'attuale crisi economica. In un tempo in cui le risorse da affidare agli interventi sociali risentono di una forte contrazione, aumenta la necessità di intervenire in modo efficiente ed efficace. Per tale motivo oggi, il progetto portato avanti dall'ISFOL, unitamente al Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, assume una particolare valenza, ponendosi come modello privilegiato di osservazione capace di individuare i punti salienti ove incentrare gli interventi.

Non è un caso che, dai contributi portati al progetto, sono emerse chiaramente dinamiche di rinnovamento che stanno coinvolgendo l'istituzione carceraria. Questa situazione, da un lato ha richiesto ai ricercatori di ridefinire l'oggetto dell'analisi, dall'altro ha permesso, però, di seguire in diretta il cambiamento di un mondo che si ipotizzava statico, chiuso e poco suscettibile alle forze esterne, ma che in realtà, con grande capacità ha messo in atto un profondo rinnovamento, soprattutto per quanto riguarda il ruolo del lavoro detentivo.

La centralità data dai progetti di riforma del carcere alla formazione dei detenuti e alla nuova valenza professionalizzante del lavoro penitenziario dimostra che l'intuizione di questo istituto di ricerca poggia su una reale esigenza, già da tempo manifestata, ma oggi resa ancora più pressante dalla crisi economica in atto. Il vero recupero sociale del detenuto non può non passare attraverso l'acquisizione di competenze spendibili sul mercato e ciò significa che il tempo della detenzione deve essere speso correttamente mentre l'esterno deve attivarsi.

Ancor più, in una fase in cui la crisi socio economica sta imponendo dinamiche di rinnovamento sia del mondo penitenziario sia del mondo del lavoro. È importante, ricordare allora, che la parola crisi nasconde nella sua accezione originaria anche il significato di opportunità. Lo sforzo posto in essere è stato quello di studiare i punti di distanza tra il carcere, ed in particolar modo i detenuti, e le istituzioni e i soggetti privati del mondo del lavoro. Questo lavoro vorrebbe essere da stimolo per evitare che i cambiamenti in atto ripercorran le stesse strade finora seguite dove carcere e lavoro, fondamentalmente, rimangono paralleli tra di loro, senza una definitiva sovrapposizione. Ciò che si auspica è che il termine lavoro non debba essere più sostituito con l'aggettivo penitenziario ma che, ovunque esso si svolga, sia definito semplicemente lavoro. Sarebbe un altro modo per eliminare la distanza tra carcere e mondo libero, per far sì che il passaggio, dopo l'espiazione della pena, dal dentro al fuori avvenga per il soggetto (ex-)detenuto senza il pericolo di dover ricominciare da zero e con le garanzie sociali adeguate.

Allegati

Allegato N 1

Buone pratiche di reinserimento al lavoro dei detenuti con *governance* centrale

Progetto # 1

Titolo: progetto interregionale - transnazionale "Interventi per il miglioramento dei servizi per l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti in esecuzione penale".

Amministrazione proponente: Ministero della Giustizia, dipartimento amministrazione penitenziaria.

Regione coordinatrice: Lombardia, coadiuvata dalle Regioni Lazio e Sardegna.

Regioni/Province autonome aderenti: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Bolzano, Trento.

Il progetto dà seguito alle linee guida del Ministero della Giustizia in materia d'inclusione sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'Autorità giudiziaria, approvate nel 2008 dalla Commissione nazionale consultiva e di coordinamento per i rapporti con le Regioni/Province autonome, Roma 2009.

Il progetto ha avuto l'obiettivo generale di rafforzare il campo di azione delle politiche di inclusione, per contrastare fenomeni di discriminazione sociale e lavorativa e per governare l'inserimento sociale, formativo e lavorativo delle persone sottoposte a misure dell'Autorità giudiziaria, restrittive della libertà personale, promuovendo in particolare l'intervento integrato e "socialmente responsabile" di imprese, cooperative sociali, agenzie e presidi territoriali (Unioncamere, Servizi per l'impiego, Agenzie per il lavoro).

Si è inteso accompagnare le istituzioni e le organizzazioni (pubbliche e private; profit e non profit) in un percorso di costruzione condivisa, dove le giuste istanze economiche vanno coniugate con le attenzioni sociali e ambientali nell'ottica di uno sviluppo sostenibile.

A livello operativo, il progetto ha voluto rafforzare il sistema di *governance* locale, al fine di svolgere un'efficace azione inclusiva, adottando, prioritariamente, un approc-

cio preventivo della recidiva e inclusivo di soggetti che hanno già intrapreso un percorso di detenzione.

Azioni

Le azioni realizzate dalle Regioni/Province autonome aderenti, attraverso l'attivazione del partenariato locale, coinvolto nella gestione dei servizi sociali, rivolti alla specifica fascia di svantaggio sociale in argomento, sono state:

1. ricognizione e analisi sullo stato della programmazione sociale degli interventi di inclusione socio-lavorativa delle persone in esecuzione penale, nei territori regionali interessati;
2. implementazione dei modelli organizzativi di reinserimento socio lavorativo delle persone soggette a provvedimenti dell'Autorità giudiziaria privativi o limitativi della libertà personale, eventualmente già individuati nella fase ricognitiva, al fine di migliorarne le potenzialità, adeguandoli al fabbisogno di ogni realtà regionale, avendo, come obiettivo ultimo, l'incremento, quantitativo e qualitativo, delle opportunità lavorative e la stabilizzazione del rapporto di lavoro per tali soggetti;
3. formazione congiunta degli operatori, per fornire un quadro complessivo delle diverse funzioni e dei ruoli delineati dalla legge, operativamente coinvolti nella gestione degli interventi di inclusione sociale, contestualizzando le diverse problematiche presenti in ogni regione;
4. comunicazione e diffusione a livello nazionale delle azioni realizzate attraverso *workshop*, seminari tematici, ecc.;
5. monitoraggio e valutazione da parte della *task force*;
6. I compiti di segreteria tecnico organizzativa del progetto, nonché di supporto alle attività del comitato di pilotaggio sono stati svolti da Tecnostruttura delle regioni per il Fondo sociale europeo. Il comitato di pilotaggio è costituito da rappresentanti designati delle Regioni/Province autonome e dal Ministero di Giustizia, dipartimento per l'amministrazione penitenziaria.

Il primo prodotto, realizzato nell'ambito del suddetto progetto, è l'accordo tra il Ministero della Giustizia, dipartimento amministrazione penitenziaria, e le regioni e le Province autonome di Bolzano e di Trento per l'attuazione del progetto interregionale-transnazionale "Interventi per il miglioramento dei servizi per l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti in esecuzione penale".

Progetto # 2

Titolo: "Pulire", Pulizia ambienti, Provveditorati regionali dell'amministrazione penitenziaria.

Progetto: 2013/2025.

Proponente: cassa delle ammende, provveditorati regionali dell'amministrazione penitenziaria, UEPE, ufficio per l'esecuzione penale esterna, scuole di formazione, caserme polizia penitenziaria, istituti penitenziari.

Beneficiari ammessi all'iniziativa: 52 detenuti reclusi e in pene alternative alla detenzione.

Durata: 12 mesi

Importo finanziato: euro 540.815,72

Data approvazione: 18 febbraio 2014

Descrizione dell'iniziativa

L'iniziativa si colloca nell'ottica di rafforzare il significato del lavoro penitenziario dei detenuti come elemento principale del trattamento. Si prevede l'impiego di un determinato numero di beneficiari, che dovrà essere stabilito in sede di approvazione delle singole proposte, che saranno deliberate dal consiglio di amministrazione.

I detenuti saranno impiegati nel servizio di pulizia degli ambienti posti al di fuori degli Istituti penitenziari (per esempio, settantacinque sedi UEPE, suddivisi tra sedi dirigenziali e sedi di servizio, cinque aeroporti con presidio polizia penitenziaria, ecc.).

Saranno previste l'espletamento di gare, con il coinvolgimento di imprese, che dovranno assumere detenuti lavoratori; la creazione di cooperative di detenuti; la continuazione del servizio in economia.

Le iniziative presentate individualmente, verranno finanziate per un solo anno e i successivi costi dovranno essere sostenuti dall'apposito capitolo di bilancio.

Nella seduta del consiglio di amministrazione sono state approvate ventitré iniziative in tal senso con l'inserimento al lavoro cinquantuno detenuti, forniti dagli istituti penitenziari di Siracusa, Bergamo, Mantova, Imperia, Vercelli, Alessandria, Cuneo, Torino, Cairo Montenotte, Porto Azzurro, Livorno, Firenze Sollicciano, Grosseto, Prato, Volterra, Siena, Pisa, San Gimignano, Campobasso, Pescara, Sulmona, Catanzaro, Frosinone e per la scuola di formazione e aggiornamento del Corpo di polizia penitenziaria e del personale di Cairo Montenotte, che svolgeranno il servizio previsto presso le direzioni e gli uffici dell'istituto, le caserme agenti, gli spazi verdi, gli UEPE e i PRAP regionali coinvolti.

Allegato N 2

Buone pratiche di reinserimento al lavoro dei detenuti con *governance* locale

Abruzzo

Protocollo d'intesa per promuovere le misure alternative al carcere, favorire il reinserimento sociale e lavorativo dei detenuti e migliorare le loro condizioni di vita, con particolare attenzione al recupero terapeutico dei tossicodipendenti.

Firmatari: Ministero della Giustizia, Regione Abruzzo, il Tribunale di sorveglianza di Perugia e l'Anci Umbria.

Il protocollo prevede un impegno, da parte della Regione, a definire interventi di potenziamento dei programmi terapeutici, accessibili in misura alternativa alla detenzione, in centri dipendenti dalle ASL, aziende sanitarie locali, o in comunità di recupero accreditate. Il documento avrà la durata di tre anni e il reinserimento riguarderà, in special modo, detenuti tossicodipendenti e alcool dipendenti, privi di risorse economiche e familiari. Per la realizzazione dei progetti per persone dipendenti da sostanze, con programmi in misura alternativa, e da realizzare in comunità terapeutica, la spesa è a carico della Regione, mentre per le iniziative di inserimento lavorativo è stato stabilito anche un cofinanziamento, da parte della cassa delle ammende. I detenuti, con problemi di droga (fino a un massimo di quaranta condannati a misure alternative) potranno essere affidati in prova ai servizi sociali, svolti presso i servizi per le dipendenze delle aziende sanitarie e presso le strutture accreditate del privato sociale.

Il Ministero si impegna a conteggiare come comunque presenti sul territorio regionale, anche se con residenzialità alternativa, il numero dei tossicodipendenti inseriti nel progetto regionale e a promuovere la piena attuazione del principio della territorializzazione della pena.

Le istituzioni locali saranno coinvolte attraverso il sostegno a tutte quelle iniziative finalizzate all'accoglienza del detenuto nel territorio di residenza attraverso percorsi di inserimento abitativo e orientamento al lavoro, inclusa l'acquisizione o l'adeguamento di competenze spendibili sul mercato del lavoro, in particolare per le persone prive di risorse.

Finanziamento: Fondo sociale europeo

Basilicata

Progetto Task force SPI

Ambito: difficoltà di integrazione delle persone svantaggiate nel mercato del lavoro e lotta alla discriminazione nei loro confronti.

Tipologia di policy: sostegno all'inclusione lavorativa di soggetti detenuti, in misura alternativa alla detenzione ed ex detenuti.

Soggetto gestore: Centro Servizi Srl.

Partnership: Regioni Basilicata, Campania, le Province di Potenza, Matera, Benevento e Lecce, il PRAP della Regione Basilicata, le Case circondariali di Potenza, Matera, Melfi, Benevento e Lecce, il UEPE di Potenza, Lecce e Avellino e i Centri per l'impiego della Provincia di Lecce.

Obiettivi: sperimentare interventi specifici per l'inserimento al lavoro di soggetti incorsi in reati; promuovere azioni indirizzate a singoli e a imprese, attraverso attività di sensibilizzazione alla cultura dell'integrazione e di sostegno alla sperimentazione e promozione di specifici interventi; dare vita ad una attività di consulenza a sostegno dei servizi pubblici per l'impiego nelle regioni individuate nell'obiettivo uno.

Durata: 2003-2006

Fonti di finanziamento: PON. FSE 2007-2013 Obiettivo 1 – Azione II.1.A

Risultati raggiunti: erogate una serie di attività consulenziali per mezzo delle quali sono stati introdotti nuovi processi, grazie ai quali gli attori di tale sistema interagiranno tra loro scambiandosi esperienze, *know-how*, problematiche e permettendo così l'incontro domanda-offerta. Per favorire l'ingresso dei soggetti incorsi in reato all'interno del mercato del lavoro, si sono progettati interventi formativi ad hoc e stipula di protocolli d'intesa e accordi per interventi di inserimento lavorativo dei soggetti con gli enti locali, aziende pubbliche e private, cooperative sociali.

Prodotti realizzati: attività di studio e ricerca. Altri materiali informativi (campagne informative).

Impatto: nello specifico il progetto ha innescato il cambiamento, attivando sinergie tra le risposte dei soggetti pubblici e privati e incentivando la creazione di reti integrate territoriali, per portare a compimento percorsi che accompagnino fino alla piena integrazione lavorativa e sociale il soggetto svantaggiato.

Fattori di successo: i destinatari finali sono stati messi nelle condizioni di interfacciarsi con una serie di opportunità di impiego e auto-impiego e tracciare, così, un percorso di formazione e aggiornamento personale delle competenze possedute, attraverso il quale si possa colmare il *gap* esistente tra le richieste del mercato del lavoro e le risorse personali del soggetto in termini di professionalità.

Criticità riscontrate: elementi di criticità sono stati essenzialmente la scarsa conoscenza da parte dei destinatari della modalità operative da adottare con soggetti detenuti, ex detenuti, ecc. Ulteriore criticità evidenziata è stata lo scetticismo da parte del mondo imprenditoriale sull'affidabilità di questi soggetti da inserire in azienda.

Calabria

Progetto Work-experience a favore di soggetti in misura penale pregressa o attuale: nell'ambito dell'Asse III - Inclusione sociale del POR CALABRIA FSE 2007-2013.

La Regione Calabria, in un'ottica di coordinamento e sinergia operativa, d'intesa con il Dipartimento per l'amministrazione penitenziaria e il Centro per la giustizia minorile, ha inteso promuovere una strategia condivisa di interventi per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi di inclusione socio-lavorativa dei soggetti in esecuzione

penale, al fine di superare ogni forma di discriminazione a cui, spesso, tali soggetti vanno incontro nell'attuale mercato di lavoro.

Sono previste azioni volte allo sviluppo dell'inserimento lavorativo delle categorie in condizioni di svantaggio occupazionale e di marginalità sociale.

Programmazione degli interventi: il confronto con il Provveditorato regionale dell'amministrazione penitenziaria della Calabria e con il Centro per la giustizia minorile, al fine di rafforzare gli interventi già sperimentati con successo nella programmazione 2000-2006, nell'ambito della quale sono stati finanziati interventi formativi rivolti a soggetti sottoposti a misure alternative alla detenzione.

I tirocini si sono svolti presso aziende private selezionate dal soggetto beneficiario, ovvero presso lo stesso beneficiario del finanziamento (cooperative, associazioni, ecc.), se in possesso dei requisiti previsti per lo svolgimento dei tirocini dal presente avviso. Sono esclusi gli enti pubblici o altre istituzioni che non possono favorire l'eventuale inserimento lavorativo del soggetto.

Sono stati avviati 323 tirocini approvati e avviati di questi: trentuno sono donne adulte, settantotto giovani tra i 15 e i 24 anni; 245 uomini adulti tra i 25 e i 65 anni. Le aziende ospitanti si sono concentrate nell'ambito della ristorazione, edilizia, agricoltura, manutenzione e pulizia locali, meccanica e industria alimentare.

Hanno presentato proposte progettuali: Cooperative sociali, Associazioni di volontariato e le Associazioni di promozione sociale, aventi sede operativa in Calabria. A oggi quasi tutti i progetti si sono conclusi.

L'aspetto innovativo è consistito nel coinvolgere in tale azione il Terzo settore e le aziende operanti sul territorio calabrese, realizzando un modello di inclusione sociale sostenibile ed esportabile, in cui il destinatario di tale azione, prendendo consapevolezza delle proprie competenze e attitudini lavorative, potrà direttamente confrontarsi con la realtà lavorativa e orientarsi in scelte future consapevoli.

Sostenuta con 4.500.000,00 euro a valere sull'obiettivo G1 del POR Calabria 2007-2013.

Campania

Progetto Orafe per ammenda. Casa circondariale di Benevento

Progetto 20130003

Proponente: direzione della Casa circondariale di Benevento, sezione femminile in partenariato con la Lunar Jewels Factory e l'istituto professionale palmieri rampone polo di Benevento.

Beneficiari ammessi all'iniziativa: 15 detenute ammesse alla formazione e 8 ammesse al lavoro.

Durata: 24 mesi

Importo finanziato: euro: 56.564,00

Data approvazione: 06 marzo 2013

Descrizione dell'iniziativa: l'idea progettuale nasce dall'esigenza di riattivare il laboratorio di oreficeria, completo già di attrezzature professionali, acquistate con fondi del dipartimento nel periodo 2005-2007.

La direzione ha sottoscritto un accordo di partenariato con la ditta Lunar jewels factory di Benevento che crea, commercializza e vende in varie parti del mondo oggetti di arte orafa, argento e pietre semipreziose.

L'iniziativa intende raggiungere i seguenti obiettivi: fornitura di lavoro attraverso commesse e relativi ordini di lavoro a cottimo secondo il fabbisogno aziendale; creazione di una linea di gioielli realizzata dalle detenute che la Lunar jewels factory avrà cura di immettere nel mercato attraverso propri canali.

L'istituto S. Palmieri di Benevento che ha tra le offerte formative un corso professionale di orafo, si occuperà della formazione della durata di 480 ore, con il rilascio del titolo professionale legalmente riconosciuto e spendibile all'esterno.

Emilia Romagna

Progetto ACERO

Il progetto nasce dalla necessità di fronteggiare il problema del sovraffollamento e delle cattive condizioni di vita delle carceri e dalla necessità di dare risposte concrete rispetto al reinserimento lavorativo alle persone che usufruiscono di misure penali esterne al carcere.

Il progetto ha l'obiettivo di fornire una risposta abitativa e di formazione e lavoro ai detenuti in esecuzione penale esterna, quale alternativa al carcere e opportunità di rieducazione, risocializzazione e integrazione nel tessuto sociale e lavorativo: individuando le sedi per l'accoglienza dei detenuti, creando e finanziando attività formative propedeutiche all'attività lavorativa.

Con l'accoglienza è prevista, in particolare, la creazione di un programma per la ricostruzione di un percorso di vita mediante il recupero dalla devianza, la rieducazione sociale, l'assistenza psicologica, i corsi di formazione e lavoro.

Attualmente, sono previste tre figure di tutoraggio: assistente sociale UEPE, il tutor del progetto di formazione e un figura di tutor sul versante accoglienza, che svolge un ruolo di supervisore.

Gli attori e la *governance* del progetto sono rappresentati da:

coordinamento centrale (PRAP e i due assessorati regionali, formazione e lavoro e politiche sociali), i Comitati locali (Assessore comunale comune sede di carcere, Associazioni di categoria, datori di lavoro, UEPE locale, ecc.), Amministrazioni provinciali, Associazioni di volontariato e del no profit in genere, Agenzie di formazione.

Tra le criticità del progetto, si rilevano l'integrazione tra i diversi attori coinvolti provenienti da istituzioni e da settori diversi a livello di *governance*, la relazione tra Province, UEPE e Direzioni degli istituti penitenziari.

Fonti di finanziamento: POR 2007-2013: Asse III, Inclusione sociale.

Fonte nazionale: cassa ammende, risorse Ministero della Giustizia.

Fonte regionale: PSR mediante il "programma carcere" con cofinanziamento dei Comuni sedi di carcere, ma a valere sull'intera provincia.

Friuli Venezia Giulia

Finanziamento di progetti a favore delle persone a rischio di esclusione sociale, nonché detenute ed ex detenute.

Soggetto attuatore: Regione, Direzione centrale salute, Integrazione socio sanitaria e politiche sociali.

Modalità d'intervento: presentazione di progetti a cadenza annuale.

Anni di realizzazione: 2008, 2009, 2010, 2011.

Target: minori con problemi di disadattamento e di devianza all'attenzione dell'autorità giudiziaria minorile, ventunenni, dell'area penale a disposizione delle autorità giudiziarie, persone detenute e dell'area penale esterna.

Tipologia di attività: finanziamento di progetti del campo educativo, sostegno psico-terapeutico, accoglienza diurna (con riferimento al target dei minori); forme incentivanti allo studio, alla formazione anche in ambiente lavorativo (indennità di frequenza), borse lavoro (con riferimento al target adulti). Finanziamenti di attività socio culturali in carcere.

Risorse: € 2.705.000,00 nel triennio 2008-2010.

Numero destinatari coinvolti nel triennio 2008-2010: 770 minori, 2100 adulti.

Lazio, Abruzzo, Molise

Progetto Re.La.I.S., Reti per il lavoro e l'inclusione sociale

Soggetto gestore: Fondazione Labos

Partnership: confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola media impresa; Ente bilaterale regionale d'Abruzzo per l'artigianato; Ente nazionale di formazione e addestramento professionale; Ideazione srl, Provveditorato regionale dell'amministrazione penitenziaria Abruzzo e Molise.

Finalità: analisi dei bisogni e creazione di un modello di sistema e di rete territoriale; progettazione e realizzazione di servizi, risorse e percorsi di inserimento con sperimentazioni.

Obiettivi: rimuovere gli ostacoli che limitano l'accesso al mercato del lavoro da parte degli ex detenuti e dei sottoposti all'esecuzione penale esterna.

Durata: 2002-2003

Fonti di finanziamento: PON Ob. 3

Risultati raggiunti: La costruzione di una rete locale ha portato in primo luogo a un'alleanza strategica tra sistemi ancora poco comunicanti tra loro (si fa riferimento per esempio ai servizi sociali e sanitari da una parte, e al sistema pubblico per l'impiego dall'altra) e, secondariamente, ha modificato il ruolo delle imprese: da interlocutori ad attori del processo.

Cinquantuno gli inserimenti lavorativi realizzati di soggetti deboli, con contratti a tempo indeterminato presso imprese private locali che non hanno usufruito di benefici fiscali o di altro genere alle imprese. Per altri cinquantatré soggetti deboli sono stati avviati percorsi formativi (corsi e stage).

La rete locale, formalizzata attraverso singoli protocolli di intesa, è composta da quarantuno organismi afferenti ai quattro sistemi.

Prodotti realizzati: modifica delle linee di indirizzo sul collocamento mirato.

Fattori di successo: costruzione di reti tra soggetti attivi sul territorio locale, caratterizzate da una forte integrazione tra pubblico, privato e privato sociale; consolidamento di un sistema di inserimento lavorativo di soggetti deboli innovativo e in grado di ribaltare la tradizionale prassi di natura assistenzialistica.

Rispetto alle criticità riscontrate, sono emerse iniziali difficoltà nella definizione delle procedure operative. Difficoltà emerse nel coinvolgimento dei soggetti potenzialmente interessati provenienti dai diversi settori.

Liguria

Progetto JONATHAN

Progetto di reinserimento sociale di persone in esecuzione penale ed ex detenute

Realizzato con contributo economico della Regione Liguria per azioni in materia di politiche sociali DGR 1122 del 25 settembre 2007

Ottobre 2008-dicembre 2009

Nelle more dell'emergenza indulto, è stato attivato un apposito Tavolo di coordinamento presso la Prefettura della Spezia cui partecipano, oltre alla Prefettura, la Provincia della Spezia, il Centro per l'impiego, il carcere della Spezia, il UEPE del Ministero di Giustizia e lo SPLN, Sportello informativo, coordinato dall'UEPE, il Comune della Spezia, Assessorato al welfare, l'ASL5, il SERT, la Caritas Diocesana.

Ai fini di consolidare la Rete, sono state coinvolte nel progetto due realtà della cooperazione sociale che fanno parte, insieme al SERT, del Dipartimento delle dipendenze della ASL5: Consorzio Cometa, Cooperativa sociale MARIS.

Il processo di lavoro si è sviluppato secondo i seguenti passaggi:

1. accoglienza della persona presso lo sportello indulto;
2. segnalazione della persona potenziale beneficiaria al Tavolo di coordinamento e al gruppo di lavoro;
3. eventuale attivazione immediata di interventi emergenziali;
4. analisi del caso e, in relazione ai bisogni rilevati e al progetto strutturato dal gruppo di lavoro, invio ai diversi servizi della rete, per i soggetti da avviare a percorso di inserimento lavorativo.

Lombardia

Progetto Articolo Ventisette

Nel 2009 l'amministrazione penitenziaria della Lombardia ha istituito "Articolo Ventisette", l'Agenzia regionale per la Promozione del lavoro penitenziario che ha già portato all'inserimento, in regime di lavoro esterno, di cinquantatré detenuti e gettato le basi per futuri progetti, compresa la partecipazione all'Expo 2015, che, si prevedeva, potesse impegnarne utilmente altri 200.

Progetto TESI, Tele servizi integrati per l'impiego

L'idea sottesa all'intervento è stata quella di una trasformazione strategica e culturale del sistema dei servizi integrati per l'impiego, nella convinzione che un processo volto a facilitare il reinserimento di soggetti esclusi dal contesto sociale, debba necessariamente agire a più livelli, affrontando il problema da più prospettive e in modo sincronico. Inoltre l'azione era diretta a scardinare i meccanismi di riproduzione del pregiudizio sociale, attraverso interventi di coinvolgimento e sensibilizzazione, attivati all'interno dello stesso circuito progettuale e gestito attraverso azioni pilota di supporto ai Servizi per l'Impiego.

Soggetto gestore: Associazione TESI, referente Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus Partnership, Agesol, Agenzia di solidarietà per il lavoro, Apimilano, CGIL, Camera del lavoro metropolitana Milano, Confcooperative unione provinciale di Milano, CCSL, Consorzio cooperative solidarietà e lavoro, Donna lavoro donna, Fondazione caritas ambrosiana, Formaper, Intesa BCI formazione sud SCPA, UIL, Unione italiana del lavoro, CISL, Unione sindacale territoriale, CISL Milano, Provincia di Milano, Direzione centrale sviluppo economico e sociale, Comune di Milano, Direzione di progetto Milano lavoro.

Obiettivi: rafforzare le sinergie tra servizi educativi, formativi e di riabilitazione pubblici e organismi di orientamento, formazione e riabilitazione privati, ivi comprese le cooperative sociali di tipo A e B, al fine di ottimizzare, attraverso il lavoro di rete, i processi di integrazione sociale e lavorativa delle diverse categorie di soggetti deboli (disabili, detenuti, immigrati).

Durata: 2001-2003

Fonti di finanziamento: iniziativa comunitaria Equal Fase I

Risultati raggiunti: accompagnamento alla progettazione e pianificazione imprenditoriale attraverso lo studio di fattibilità e la redazione del *business plan* di nuovi servizi gestiti in rete, sostegno all'avvio di nuove attività d'impresa sociale in grado di erogare servizi rivolti ai beneficiari finali.

Prodotti realizzati: strumenti per l'orientamento (quattro volumi).

Impatto: l'insieme delle azioni realizzate durante il progetto hanno consentito la sperimentazione di nuovi sistemi, finalizzati a supportare il collocamento al lavoro per l'utenza in difficoltà, coinvolgendo datori di lavoro e sindacati.

Marche

Progetto della Regione Marche (programmazione UE 2000/2006)

Il progetto si configurava come un'azione integrata e sinergica, capace di accompagnare e incentivare l'acquisizione di capacità relazionali, indispensabili a ricostruire la propria identità sociale, spesso gravemente compromessa dalle vicende giudiziarie e detentive, con costruzione di adeguati percorsi di inserimento lavorativo personalizzati.

L'intervento progettuale si articolava nelle seguenti fasi:

- azione di scambio e trasferimento di esperienze eccellenti maturate nei diversi istituti di detenzione,
- interventi formativi, finalizzati al reinserimento lavorativo e sociale dei detenuti (formazione d'aula, della durata di 100 ore e formazione in alternanza articolata in almeno 300 ore di formazione, l'80% delle quali svolte attraverso la conduzione di tirocini in imprese del territorio esclusivamente per i detenuti che si trovano nelle condizioni giuridiche di poter accedere alle misure alternative alla detenzione).

Obiettivi: realizzazione di un intervento finalizzato all'inserimento e reinserimento lavorativo e sociale dei detenuti appartenenti agli istituti di pena della Regione. SCOPO principale del presente bando era quello di consentire il finanziamento di percorsi integrati sperimentali, capaci di creare le condizioni favorevoli al reinserimento lavorativo e sociale dei detenuti.

Soggetti coinvolti e loro ruolo:

- Regione Marche - ente finanziatore;
- PRAP di Ancona: supervisione del progetto e appartenenza al comitato scientifico;
- Agenzia per l'innovazione nell'amministrazione e nei servizi pubblici locali;
- Centri per l'impiego di Pesaro e Fano della Provincia di Pesaro e Urbino;
- Casa circondariale di Villa Fastiggi di Pesaro e Casa di reclusione di Fossombrone;
- Casa circondariale di Ancona;
- Cooperativa sociale, COOSS Marche;
- Associazione smile;
- Centro per l'impiego di Ascoli Piceno, di Fermo e di Tolentino.

Target e organizzazione coinvolte: detenuti e istituti di pena (Istituti di reclusione e Case circondariali); Centri per l'impiego e istituti penitenziari delle Marche aderenti al progetto.

Numero di destinatari coinvolti: nella prima fase della formazione (orientamento professionale disoccupati): 36 detenuti di cui 12 donne. Nella formazione *on the job*, finalizzata al conseguimento di qualifica professionale (confezionista, operatore ambiente, addetto alla raccolta e smaltimento rifiuti e addetto polivalente di tipografia): 15 detenuti di cui 5 donne.

Sardegna

Progetto Laboris, Laboratorio per l'orientamento e l'inserimento sociale

L'intervento è stato concepito per diverse tipologie di soggetti sottoposti a provvedimenti penali: adulti e minori, detenuti e soggetti in misura alternativa, tutti con una bassa scolarizzazione, scarse competenze lavorative, difficoltà a districarsi autonomamente nel mercato del lavoro odierno.

Soggetto gestore: S.O.S. Srl Servizi alla occupazione e allo sviluppo partnership, Associazione cooperazione e confronto, Apisarda, Associazione piccole e medie industrie della Sardegna, Isforapi, Istituto di formazione dell'Apisarda, Cooperativa sociale comunità La Collina, Con.Sa.Pro., Consorzio sardo fra cooperative di produzione e lavoro.

Obiettivi: definire e implementare una strategia di inserimento lavorativo stabile; sviluppare nel sistema delle imprese la cultura dell'inserimento lavorativo dei soggetti sottoposti a misure penali; contribuire a diffondere presso la società civile le conoscenze legate al mondo del carcere e sviluppare una nuova sensibilità sociale rispetto al tema; sviluppare nei soggetti target la capacità progettuale e di scelta, la consapevolezza delle proprie potenzialità e desideri, delle opportunità presenti nel mercato del lavoro e le competenze necessarie per la creazione d'impresa; offrire una risposta sociale stabile al problema dell'inserimento lavorativo anche per coloro che non possono contare su una propria rete relazionale; ridurre il rischio di recidiva, migliorando le condizioni di vita dei soggetti in misura penale.

Durata: 2005-2007

Fonti di finanziamento: Iniziativa Comunitaria Equal Fase II

Risultati raggiunti: il progetto ha raggiunto gli obiettivi previsti anche se le *best practice* individuate non sono confluite in attività istituzionali degli enti preposti. Il ruolo del doppio tutor è comunque utilizzato in altri progetti e attività di inclusione a testimonianza dell'importanza del modello.

Prodotti realizzati: opuscolo informativo destinato agli imprenditori; sito del progetto; pubblicazione sull'esperienza del progetto Laboris; rapporto di ricerca: responsabilità sociale d'impresa e piccole e medie imprese sarde; rapporto di ricerca: i fabbisogni formativi e professionali delle Pubbliche amministrazioni sarde.

Impatto: l'esperienza ha favorito la partnership tra diversi soggetti della rete che si è canalizzata nella presentazione di nuove proposte progettuali e sperimentazioni su ambiti differenti (minori, adulti, creazione di imprese, ecc.). Inoltre è stato elaborato un disegno di legge per il finanziamento del modello del doppio tutor che è stato consegnato all'esame dell'assessorato competente.

Fattori di successo: il principale punto di forza è rappresentato dalla pluralità di competenze messe in campo, fattore che riduce i possibili rischi di fallimento connessi ad un approccio settoriale al problema.

Criticità riscontrate: una criticità è stata quella di agire contemporaneamente su due diversi target per età (adulti e minori) e su due target con esigenze diverse (detenuti e in esecuzione penale esterna). Un'altra criticità è stata rappresentata dal provvedi-

mento di indulto che ha avuto luogo nel pieno delle attività progettuali ed ha richiesto un processo di reingegnerizzazione delle attività.

Sicilia

Promozione di progetti pilota per l'inclusione sociale di soggetti adulti in esecuzione penale.

Nell'ambito del POR FSE 2007-2013, il Dipartimento della famiglia e delle politiche sociali è stato individuato, con apposita deliberazione di giunta regionale siciliana, come organismo intermedio con compiti relativi alla programmazione, selezione, gestione e controllo di primo livello delle operazioni afferenti agli interventi dell'Asse III inclusione Sociale dell'Obiettivo Specifico G "Sviluppare percorsi di integrazione e migliorare il (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro".

In particolare si è voluta avviare un'azione di carattere innovativo e sperimentale finalizzata alla promozione di progetti pilota per l'inclusione sociale di soggetti adulti in esecuzione penale, improntata nel coinvolgimento diretto dei servizi dell'amministrazione penitenziaria in Sicilia e in base alle priorità da questi espresse, attraverso la creazione di un catalogo delle buone prassi che dimostri la possibilità di valide alternative rispetto alla prevalenza delle esigenze di sicurezza e restrizione ed a ridurre i relativi costi sociali sostenuti dalla collettività.

Nel 2009 nel predisporre l'Avviso 2/2009 "Realizzazione di progetti sperimentali per l'inclusione sociale di soggetti adulti in esecuzione penale" (PO Obiettivo Convergenza 2007-2013 – FSE Regione Sicilia Asse III), sono stati coinvolti sia il Partenariato FSE (con l'acquisizione di pareri e schede) sia le Amministrazioni penitenziali, il UEPE e il PRAP, che hanno rilasciato apposito parere sulla fattibilità delle proposte presentate. Anche a seguito di quanto emerso in sede di comitato di pilotaggio, istituito per lo "Accordo interregionale interventi per il miglioramento del servizio per l'inclusione socio lavorativa dei soggetti in esecuzione penale", sottoscritto tra il Ministero della Giustizia e le regioni, nel 2011 si è provveduto alla pubblicazione di avvisi pubblici per la realizzazione di attività rivolte a soggetti detenuti e soggetti in esecuzione penale esterna.

Gli obiettivi conseguiti sono stati:

- promozione di progetti pilota per l'inclusione sociale di soggetti adulti in esecuzione penale, con il coinvolgimento diretto dei servizi dell'amministrazione penitenziaria in Sicilia, e, in base alle priorità da questi espresse (ad esempio, dare impulso e sostenere un processo di attuazione in concreto del principio di riabilitazione della pena),
- creazione di un catalogo di buone prassi che dimostri la possibilità di valide alternative rispetto alla prevalenza delle esigenze di sicurezza e restrizione. L'obiettivo prioritario è effettuare formazione mirata all'inserimento lavorativo dei detenuti.

Gli interventi finanziati sono:

Avviso 2/2009 - Realizzazione di progetti volti all'inclusione socio- lavorativa di soggetti in condizione di disagio ed esclusione sociale (importo destinato € 12.077.393). Obiettivo: sviluppare percorsi d'integrazione e migliorare il reinserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro attraverso l'avvio di un'azione di carattere innovativo e sperimentale, finalizzata alla promozione di progetti volti all'attuazione delle politiche di welfare regionale.

Anno di realizzazione: 2009-2013.

Tipologia di attività: servizi di formazione (collettivi), servizi al lavoro, tirocini.

Destinatari coinvolti: i detenuti coinvolti sono 300.

Avviso 1/2011 - Priorità F - Realizzazione di progetti sperimentali per l'inclusione sociale di soggetti adulti in esecuzione penale (importo destinato €. 5.000.000): la Regione Siciliana, attraverso il programma FSE, ha inteso favorire l'instaurarsi di intrecci virtuosi tra politiche economiche, politiche del lavoro e politiche sociali, affinché si sostengano e rafforzino reciprocamente per il conseguimento degli obiettivi comuni (miglioramento della competitività, raggiungimento della piena occupazione, miglioramento della qualità del lavoro e promozione dell'inclusione sociale).

In particolare, le attività proposte sono state finalizzate a: rafforzare l'integrazione sociale dei soggetti in esecuzione di pena e contrastare i fenomeni di povertà attraverso percorsi, anche personalizzati, finalizzati all'inserimento lavorativo; sostenere una maggiore partecipazione dei soggetti in esecuzione di pena alle opportunità occupazionali e formative; migliorare l'offerta dei servizi di assistenza sostenendone l'integrazione con le politiche attive del lavoro nella finalità di potenziare l'accesso al mercato del lavoro dei soggetti in esecuzione di pena.

Obiettivo specifico: attuazione di progetti pilota per l'inclusione sociale di soggetti adulti in esecuzione penale, improntata al coinvolgimento diretto dei servizi dell'amministrazione penitenziaria in Sicilia, in base alle priorità da questi espresse. L'obiettivo, pertanto, è stato quello di dare impulso e sostenere un processo di attuazione in concreto del principio di riabilitazione dalla pena, creando un catalogo delle buone prassi che dimostri la possibilità di valide alternative rispetto alla prevalenza delle esigenze di sicurezza e restrizione ed ai relativi costi sociali sostenuti dalla collettività.

Anno di realizzazione: 2011-2013.

Tipologia di attività: servizi di formazione (collettivi), servizi al lavoro, tirocini.

Numero destinatari coinvolti: 150 (di cui detenuti, 80 e 70 in esecuzione penale esterna).

Target: destinatari delle azioni sono i diversi soggetti in condizione di disagio e/o a rischio di esclusione sociale al di sotto della soglia di povertà o discriminazione, tra i quali vi sono anche i detenuti soggetti in esecuzione penale esterna.

Avviso 2/2011 - Realizzazione di progetti volti all'inclusione lavorativa di soggetti in condizione di disagio ed esclusione sociale (importo destinato € 10.000.000); l'avviso ha previsto anche attività per detenuti in esecuzione penale esterna.

Avviso 1/2012 - Realizzazione di progetti volti all'inclusione lavorativa di soggetti in condizione di disagio ed esclusione sociale (importo destinato € 3.473.045); l'avviso, ha previsto anche attività per detenuti in esecuzione penale esterna.

Toscana

Progetto Coast Revitalization

Ambito: metodo della concertazione per dare una risposta mirata e adeguata all'utenza che più necessita di supporto per l'inserimento o il mantenimento occupazionale.

Soggetti gestori: Provincia di Livorno, Sviluppo Srl, UNIP

Obiettivi:

- equalizzare le condizioni di accesso al mercato del lavoro della Toscana costiera, attraverso azioni di orientamento, formazione e inserimenti lavorativi tutorati e incentivati;
- costruire una metodologia di intervento efficace, flessibile, personalizzabile, finalizzata a ottimizzare l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, attraverso la formazione dei formatori e la creazione di strumenti multimediali di supporto,
- rafforzare il ruolo e la funzione dei Centri per l'impiego negli interventi a favore dei soggetti svantaggiati, mediante la formazione continua degli operatori e lo sviluppo di strumenti e sistemi di rete,
- sviluppare una pratica di concertazione, in grado di sostenere la rete anche dopo la fine del progetto attraverso l'apertura di tavoli di concertazione e sistemi di rete integrati.

Durata: 2002-2005

Fonti di finanziamento: iniziativa comunitaria Equal Fase I.

Risultati raggiunti: dei risultati conseguiti dal progetto rimane sul territorio il valore della rete e di una pratica di lavoro congiunta, nonché l'offerta di servizi integrati di cui si sono fatti portatori i servizi pubblici per l'impiego. Questi hanno, infatti, sperimentato le potenzialità di alcune prassi progettuali che hanno implementato le opportunità di accesso al lavoro e le procedure amministrative.

Impatto: è risultata particolarmente efficace la sensibilizzazione delle aziende, che hanno aderito alle finalità progettuali e hanno accolto i tirocinanti.

Fattori di successo: sono molti gli elementi qualificanti, sia relativamente alla sua specificità di intervento di sperimentazione innovativa della strategia europea per l'occupazione e della politica di coesione, sia relativamente ai diversi modelli organizzativi e di *governance* sviluppati dalle reti locali dei partner.

Umbria

Progetto Occupazione integra "Social Bet, percorsi di reinserimento socio lavorativo per detenuti"

Soggetto gestore: Consorzio ProForm

Partnership: Cooperativo S. Pietro a Sollicciano Arl, Fondazione U e Porfiri Onlus, IMC ISFOR Management, Sintagmi srl.

Obiettivi: rafforzare gli interventi nel settore dell'orientamento e inserimento lavorativo dei detenuti per una più efficace integrazione sociale.

Collocazione geografica: Regione Toscana e Umbria

Durata: 2001-2003

Fonti di finanziamento: PON FSE

Risultati raggiunti: aver contribuito a rivedere le linee guida provinciali relativamente ai compiti, competenze e bisogni formativi degli operatori addetti all'inserimento lavorativo delle fasce deboli. Il risultato più tangibile e immediato è stato l'altissimo numero di allievi assunti al termine della borsa lavoro (oltre il 90%), quasi tutti nelle imprese ospitanti. È grazie a questo ottimo risultato e al sistema innovativo sperimentato nella realtà penitenziaria umbra, che il progetto "Social Bet" è stato riconosciuto come "buona pratica" prima dall'ISFOL e, poi, dal Ministero del Lavoro, che ne ha approvato il trasferimento sul territorio di Firenze.

Impatto: il progetto ha permesso di delineare modelli d'intervento per l'inserimento socio lavorativo degli ex detenuti attraverso la partecipazione a percorsi di orientamento e ad esperienze lavorative in aziende del territorio. Ha contribuito al rafforzamento della rete degli attori locali coinvolti all'interno e all'esterno del sistema penitenziario attraverso la costruzione di un sistema di rete condiviso, ha delineato ruoli e funzioni di ciascun soggetto, ha permesso di condividere forme di linguaggio ed interpretazione dei problemi, sviluppare logiche e pratiche di co-progettazione.

Veneto

In questa regione, i destinatari degli interventi sono i soggetti svantaggiati disoccupati che intendano inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro o occupati che intendono permanere e migliorare le proprie condizioni sul lavoro, percettori o non percettori di indennità o sussidi collegati allo stato di svantaggio e/o di disoccupazione. L'accesso dei destinatari ai percorsi individualizzati, e conseguentemente alle attività in essi previste, avviene primariamente mediante procedura di selezione operata nell'ambito del partenariato stesso e con il coinvolgimento dei Centri per l'impiego delle province e degli altri servizi (Comuni) interessati all'azione.

Nello specifico:

- persone con disabilità (certificati);
- persone tossicodipendenti o che hanno avuto problemi di tossicodipendenza;
- persone ex detenute disoccupate o persone detenute ammesse a misure alternative o al lavoro esterno;

- qualsiasi persona adulta disoccupata con difficoltà personali e familiari che ne ostacolano l'inserimento lavorativo. In particolare, si farà riferimento a donne e uomini in situazione di precarietà occupazionale e che vivano soli con uno o più figli a carico;
- qualsiasi persona in situazione di svantaggio già occupata presso cooperative sociali di tipo B o aziende;

Si realizzano quattro tipologie di progetti, che si avvalgono degli strumenti della dotte individuale:

- progetti integrati per l'inserimento al lavoro;
- progetti integrati per il mantenimento al lavoro: si propongono di sviluppare percorsi di integrazione lavorativa e sostenere l'adattabilità del lavoratore svantaggiato, attraverso l'attivazione di percorsi individualizzati che prevedano attività di informazione, orientamento, formazione e accompagnamento. Prevista un'indennità di frequenza e, se aventi diritto, un bonus di conciliazione;
- progetti di coesione, ovvero iniziative elaborate su base territoriale che prevedono il coinvolgimento del sistema della formazione e dei principali attori istituzionali locali attraverso la realizzazione di percorsi di sostegno all'inserimento lavorativo. Accanto a questo primo obiettivo i progetti dovranno prevedere la creazione o il potenziamento di reti tra servizi pubblici, consorzi associazioni, imprese, cooperative sociali e per qualificare ed estendere su tutto il territorio prassi e servizi;
- progetti pilota, ovvero progetti di eccellenza su base tematica riferiti a tutto il territorio regionale. Accanto all'obiettivo di perseguire risultati occupazionali per venti persone, si propongono di elaborare strumenti conoscitivi di nuovi fenomeni e nuovi modelli di intervento da elaborare e diffondere sul territorio regionale con particolare riferimento alle nuove disuguaglianze e all'individuazione di nuovi strumenti e condizioni organizzative specifiche, per favorire l'attivazione di percorsi di inserimento lavorativo nelle imprese.

Tutti gli interventi promuovono percorsi di integrazione e di miglioramento dell'inserimento e del re-inserimento lavorativo per combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

Gli interventi, inoltre perseguono l'obiettivo di consolidare rapporti di partenariato e reti tra attori istituzionali locali e sistema della formazione e del lavoro e innalzare il livello qualitativo degli interventi e del lavoro con i soggetti svantaggiati.

Provincia Autonoma di Trento

Oltre ad attività afferenti all'area scolastica, formativa e assistenziale e sanitaria, la Provincia Autonoma di Trento promuove a favore delle persone detenute, in collaborazione con la direzione dell'istituto di pena e, per il tramite di soggetti del terzo settore finanziati a diverso titolo, sia attività lavorativa intra-muraria sia extramuraria inquadrabile nelle seguenti tipologie:

Attività intra-murarie:

- laboratorio di assemblaggio volto all'acquisizione dei prerequisiti lavorativi;
- etichettatura di confezioni di detersivo per committente esterno, tramite la collaborazione con Cooperativa di tipo A;
- inserimento lavorativo, lavanderia, servizio che, oltre a rispondere al fabbisogno interno della struttura, accoglie anche commesse esterne;
- inserimento lavorativo, digitalizzazione dell'archivio storico del servizio utilizzazione delle acque pubbliche della Provincia di Trento.

Attività extramurarie:

- laboratorio per l'acquisizione dei prerequisiti lavorativi di assemblaggio per conto terzi, finalizzato all'inserimento lavorativo a regime di mercato di persone in situazione di disagio connesse allo stato di ex detenuto o in esecuzione penale esterna;
- inserimento lavorativo operato da Cooperative di tipo B per la realizzazione di arredi urbani, piccola carpenteria, facchinaggio e trasporti, lavori di piccola edilizia, manutenzione di aree verdi per detenuti, ammessi alle misure alternative e dimessi dagli istituti di pena, al fine di promuoverne la crescita personale, la qualificazione culturale e professionale e l'integrazione sociale.

Provincia Autonoma di Bolzano

Progetti

- Formare per risocializzare: percorsi di sviluppo integrato delle competenze di base (2007),
- Oltre le sbarre: percorso di formazione per l'integrazione e la inclusione socio-lavorativa dei carcerati (2008),
- Sviluppo di competenze e formazione per gli operatori che interagiscono con il carcere e post carcere (2008),
- Progetto di formazione e sviluppo per il reinserimento socio lavorativo dei carcerati (2009),
- Seconda chance: sostenere il recupero sociale attraverso la formazione finalizzata al reinserimento lavorativo dei carcerati (2010),
- Seconda chance: sostenere il recupero sociale attraverso la formazione finalizzata al reinserimento lavorativo dei carcerati (2011),
- Non solo carcere: una rete per vivere fuori (2009).

Soggetto attuatore: UPAD, Università popolare delle alpi dolomitiche

Modalità di intervento - Avviso

Anno di realizzazione - 2008, 2009, 2010, 2011

Target: detenuti adulti, operatori penitenziari, volontariato

Tipologia di attività: servizi di formazione (individuali o collettivi)

Destinatari coinvolti: 108 di cui 92 detenuti

Bibliografia

- Ajello A.M., Belardi C., *Apprendimento formale, non formale, informale*, Lipari D., Pastore S., *Nuove parole della formazione*, Palinseso editore, Roma, 2014
- Ajello A.M., Belardi C., *Valutare le competenze informali. Il portfolio digitale*, Carocci, Roma, 2007
- Ajello A.M., Belardi C., *Making non-formal and informal learning visible through digital portfolios*, Lynne Chisholm, Bryony Hoskins (a cura di), *Trading Up: Potential and Performance in non-formal learning*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2005
- Alborghetti D., *Fare impresa in carcere è (ancora) possibile*, in Alborghetti D., Zanga M., (a cura di), *Il lavoro in carcere tra crisi e prospettive. L'esperienza di Bollate*, "Bollettino speciale Adapt", n. 12,14 settembre 2012
- Apparigliato M., Lissandron S. (a cura di), *Emozioni consuete e inconsuete in psicoterapia cognitiva*, Deleyva, Milano, 2004
- Ardita S., *Le disposizioni sulla sicurezza penitenziaria*, in *Rassegna penitenziaria e criminologica*, 3 (2007), pp. 41-57
- Bagnasco A., Piselli F., Pizzorno A., Trigilia C., *Il capitale sociale. Istruzioni per l'uso*, Il Mulino, Bologna, 2001
- Balducci A., *Il Metodo: la progettazione partecipata*, in Balducci A. et al. (a cura di), *Ci sarà una casa*, Franco Angeli, Milano, 1995, pp. 8-22
- Bandura A., *Social foundations of thought and actions. A Social cognitive theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1986
- Bartoli G., Franciosa G., Maiorano A., *Costruzione di una rete di servizi a supporto dei percorsi di inserimento socio lavorativo dei soggetti con disagio psichico*, "Osservatorio Isfol", III (2013), n. 1-2, pp. 173-185
- Battistelli F., *La cultura delle amministrazioni fra retorica e innovazione*, Franco Angeli, Milano, 2002
- Belardi C., *Valutare e certificare le competenze in prospettiva socioculturale: il modello 'I Care'*, AGR, Ripalimosani, 2012
- Berger P.L. Luckmann T., *La realtà come costruzione sociale*, Il Mulino, Bologna, 1996
- Calzolari G., *Il Fondo sociale europeo e le misure per il reinserimento dei detenuti*, "Osservatorio Isfol", I, (2012), n. 4, pp. 87-103

- Circolare DAP dell'Ufficio del Capo del Dipartimento 30 maggio 2012, n. 0206745, *Realizzazione circuito regionale ex art. 115 D.P.R. 30 giugno 2000 n. 230: linee programmatiche*
- Circolare DAP dell'Ufficio Detenuti e Trattamento 25 novembre 2011, n. 3594-6044, *Modalità di esecuzione della pena. Un nuovo modello di trattamento che comprenda sicurezza, accoglienza e rieducazione*
- Commissione delle Comunità europee, *La Governance europea. Un libro bianco*, COM (2001) del 25/07/2001
- Consiglio d'Europa, Comitato dei Ministri, *Raccomandazione R (2006)2 sulle Regole penitenziarie europee* del 11/01/2006
- Corte europea dei diritti dell'uomo - Ricorsi nn. 43517/09, 46882/09, 55400/09, 57875/09, 61535/09, 35315/10 e 37818/10 - Sentenza Torreggiani e altri c. Italia dell'8/01/2013
- Decreto legge 1 luglio 2013, n. 78, recante *disposizioni urgenti in materia di esecuzione della pena* e Decreto legge 23 dicembre 2013, n. 146, recante *misure urgenti in tema di tutela dei diritti fondamentali dei detenuti e di riduzione controllata della popolazione carceraria*
- Deliberazione 18 luglio 2013, n. 6/2013/G della Corte dei Conti, *L'assistenza e la rieducazione dei detenuti - Cap. 1761 del Ministero della Giustizia*
- De Silvestri C., *I fondamenti teorici e clinici della terapia razionale-emotiva*, Astrolabio, Roma, 1981
- Detenuti dell'alta sicurezza di Vibo Valentia, *Vite tra tenute*, Luigi Pellegrini Editore, Cosenza, 2006
- Fanci G., *Il mercato del lavoro nel mutamento del sistema penitenziario: dalle rivoluzioni industriali ai networks sociali*, "Rivista di criminologia, vittimologia e sicurezza", n. 2, 2008, p. 116
- Fassone E., *Sfondi ideologici e scelte normative nella disciplina del lavoro penitenziario*, Grevi V. (a cura di), *Diritti dei detenuti e trattamento penitenziario*, Zanichelli, Bologna, 1981, p. 158
- Ferrara V., *Il lavoro penitenziario: la dimensione umana del carcere e della città che lo accoglie. L'esperienza della cooperativa sociale Rio Terà dei Pensieri*, "Rivista di criminologia, vittimologia e sicurezza", 2013, pp. 74-101
- Formez, *Introduzione tematica e schede sulle iniziative regionali realizzate o in corso di realizzazione, Visita di Studio "Politiche e pratiche di inclusione socio-lavorativa dei detenuti ed ex-detenuti"*, c/o Niacro (Northern Ireland Association for the Care and Resettlement of Offenders) Belfast, 24 e 25 gennaio 2013, progetto Diesis
- Franciosa G., Maiorano A., *The institutional network as support to occupational integration of people with psychic disorders*, intervento presentato in occasione di 11th World Congress WAPR (World Association for Psychosocial Rehabilitation), Milano, 10-13 novembre 2013
- Frisanco R. (a cura di), *Pianeta carcere e comunità locale, Indagine conoscitiva in otto istituti penitenziari di Abruzzo e Molise (Progetto la convivialità delle differenze)*, Roma, Fivol, 2007

- Gramsci A., *Lettere dal Carcere*, Einaudi, Torino, 1947
- Grasso M., *Carcere e lavoro: carattere civilistico del rapporto di lavoro carcerario e tutela dei diritti dei detenuti. Il problema della ripartizione delle competenze*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Ediesse, Roma, 2006, pp. 305 e ss.
- Home Office Government UK, Clinks, Social Firms UK, 2014, *Providing employment and training opportunities for offenders. Growing sustainable work integration social enterprises. A report of learning from this programme*
- Home Office Government UK, Department for education and skills, Department for work and pension, 2005, *Reducing Re-Offending Through Skills and Employment*, Presented to Parliament by the Secretary of State for Education and Skills by Command of Her Majesty
- Isfol, Carolla S., Maiorano A. e Maiorano F., *L'integrazione sociale del detenuto attraverso il lavoro e le reti territoriali dei servizi*, Roma, 2015, (Isfol Occasional Paper, 18)
- Isfol, Felice A., D'Agostino L., (a cura di), *Guida al mentoring in carcere*, Isfol, 2004, (I libri del Fondo sociale europeo)
- Isfol, Calzolari G., De Mottoni G., Mangano G. et al., *Rilevazione degli interventi realizzati per l'integrazione delle persone autrici di reato. Tavolo nazionale FSE per l'inclusione dei soggetti in esecuzione penale*, Isfol, Roma, 2009 (Struttura di supporto alla cooperazione transnazionale)
- Isfol, *Policy brief, Raccomandazioni di policy per il reinserimento di persone in esecuzione penale*, Isfol, Roma, 2012
- Isfol, *Linee guida. Patto per l'inclusione. Linee guida per il reinserimento di ex detenuti attraverso partenariati locali*, Isfol, Roma, 2012
- Isfol, Grimaldi A. (a cura di), *Profili professionali per l'orientamento: la proposta Isfol*, (Strumenti e Ricerche), Franco Angeli, Milano, 2003
- Leonardi F., *Le misure alternative alla detenzione tra reinserimento sociale e abbattimento della recidiva*, "Rassegna penitenziaria e criminologica", 3, (2007), pp. 7-26
- Mcevoy K., *Enhancing Employability in Prison and Beyond: A Literature Review*, Queen's University, Belfast, 2008
- Ministero della Giustizia, *Relazione al Parlamento relativa allo svolgimento da parte di detenuti di attività lavorative o corsi di formazione professionale per qualifiche richieste da esigenze territoriali*. (Legge 22.06.2000 n. 193 art. 5 comma 3). Anno 2011
- Ministero della Giustizia, *Progetto Interregionale Transnazionale - Interventi per il miglioramento dei servizi per l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti in esecuzione penale - 17 febbraio 2010*
- Ministero della Giustizia, *Linee Guida in materia di inclusione sociale a favore delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità Giudiziaria*, 2008
- Pavarini M., *Regime di semilibertà*, Guazzaloca B. (a cura di), *Codice commentato dell'esecuzione penale*, Utet, Torino, 2002

- Provincia di Milano e Associazione AgeSoL - *Agenzia di Solidarietà per il Lavoro* - Progetti ORFEO 2 e 3 orientamento, *Formazione Ed Occupazione detenuti, Relazione conclusiva azioni e attività ottobre 2003/ottobre 2005*
- QT Quaderni di Tecnostruttura, *Focus Interventi per il miglioramento dei servizi per l'inclusione socio-lavorativa dei soggetti in esecuzione penale*, n. 46, Franco Angeli, Milano, 2012
- Regni R., *Educare con il lavoro: la vita attiva oltre il produttivismo e il consumismo*, Armando Editore, Roma, 2006
- Scognamiglio R., *Il lavoro carcerario*, "Argomenti di diritto del lavoro", 1, Cedam, Padova, 2007, p. 15 e ss.
- Semerari A., *Storie, teorie e tecniche della psicoterapia cognitiva*, Laterza, Bari, 2008
- Vanacore G., *Lavoro penitenziario e diritti dei detenuti*, "Diritto delle Relazioni Industriali", Giuffrè, Milano, 2007, p. 1141
- Vitali M., *Il lavoro penitenziario*, Giuffrè, Milano, 2001



Collana editoriale
I libri del Fondo sociale europeo

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003

19. La qualità dell'e-learning nella formazione continua, 2003
20. Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning, 2003
21. Apprendimento in età adulta. *Modelli e strumenti*, 2004
22. Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori, 2004
23. La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione, 2004
24. La formazione continua nella contrattazione collettiva, 2004
25. Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/elearning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom), 2004
26. Appunti sull'impresa sociale, 2004
27. Adult education – Supply, demand and lifelong learning policies. *Synthesis report*, 2004
28. Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom), 2004
29. Guida al mentoring. *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. *Guida operativa*, 2004
31. La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione, 2004
33. Tecnici al lavoro. *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego, 2004
35. Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego, 2004
36. Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, 2004
39. Accreditamento delle sedi orientative (8 volumi in cofanetto), 2004
40. Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione, 2004
41. Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi, 2004
42. Guida al mentoring in carcere, 2004
43. Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. Certificazione delle competenze e life long learning. *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione, 2004
46. Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione, 2004
47. Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom), 2005
48. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio, 2005
49. I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa, 2005
50. Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. La rete, i confini, le prospettive. *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. La spesa per la formazione professionale in Italia, 2005
53. La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario (volume + cd rom), 2005

54. **Informare per scegliere.** *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. **Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.** *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005
56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria. Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti**, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultati di due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring. Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia**, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Participation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006

81. Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006. The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. *Executive Summary*, 2006
82. La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti, 2006
83. Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006. *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006
84. Organizzazione Apprendimento Competenze. *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. L'offerta regionale di formazione permanente. *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia, 2007
87. Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. *Uno strumento per l'apprendimento in rete*, 2007
88. Verso il successo formativo. *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line. *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE. *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione, 2007
92. Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? *Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, 2007
93. La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti, 2007
94. La domanda di lavoro qualificato in Italia. *Le inserzioni a modulo nel 2005*, 2007
95. Gli organismi per le politiche di genere. *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali. *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: *Linee guida e Carta dei Servizi*, 2007
98. Analisi della progettazione integrata. *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto. *I risultati del SIST Il mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego. *Manuale operativo*, 2007
101. I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano, 2007
102. Sviluppo, Lavoro e Formazione. *L'integrazione delle politiche. Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali, 2007
104. Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie, 2007
105. Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno. *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. La riflessività nella formazione: modelli e metodi, 2007

107. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio, 2007
108. Rapporto annuale sui corsi IFTS. *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. La formazione permanente nelle Regioni. *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005), 2008
111. Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007). *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008
112. Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile. *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego. *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE, 2008
115. Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro. *Una indagine qualitativa*, 2008
116. La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua, 2008
117. Fostering the participation in lifelong learning. *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente. *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. Partecipazione e dispersione. *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro. *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro. *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione. *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. La partecipazione degli adulti alla formazione permanente. *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. Il bene apprendere nei contesti e-learning, 2008
126. Il bisogno dell'altra barca. Percorsi di relazionalità formativa, 2008
127. I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro, 2008
128. Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione, 2008
129. Quattordici voci per un glossario del welfare, 2008
130. Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo. *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. Verso l'European Qualification Framework, 2008
132. Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato, 2008
133. Donne sull'orlo di una possibile ripresa. *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008, 2009

135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo Accreditamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010
143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010.** *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010.** *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile.** *Il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso.** *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni.** *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione.** *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012

164. Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia. *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. Strumenti per la formazione esperienziale dei manager, 2012
166. Etnie e Web. *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. Indagine Plus. Il mondo del lavoro tra forma e sostanza. *Terza annualità*, 2012
168. Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale, 2012
169. Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi, 2012
170. Energie rinnovabili e efficienza energetica. *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito, 2012
172. Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative, 2012
173. Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale. *Il triennio 2009-2011*, 2012
174. Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali, 2012
175. Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013, 2013
176. Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi. *Risultati di un'indagine quali-quantitativa*, 2013
177. Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali, 2013
178. Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione, 2013
179. Le competenze trasversali nelle équipes della salute mentale, 2013
180. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012, 2013
181. Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa. *Edizione aggiornata 2013*, 2013
182. La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani. *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2013
183. Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro, 2013
184. Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una nuova prospettiva di politica del lavoro, 2013
185. Oltre il disagio psichico dei giovani: modelli e pratiche di inclusione socio-lavorativa. *Riflessioni e contributi del seminario di studio*, 2013
186. Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: monitoraggio dell'attuazione, degli esiti e degli effetti dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012. Volume 1, 2014
187. Ammortizzatori sociali in deroga e politiche attive del lavoro: l'attuazione regionale dell'Accordo Stato Regioni 2009-2012. Volume 2, 2014
188. Istruzione degli adulti: politiche e casi significativi sul territorio, 2014
189. Primo Rapporto italiano di Referenziazione delle Qualificazioni al quadro europeo EQF, 2014
190. First Italian referencing report to the European qualifications framework EQF, 2014
191. Le aree protette: vincolo o opportunità? Indagine empirica nelle regioni Ob. Conv. Sul ruolo del capitale umano nello sviluppo territoriale, 2014
192. Responsabilità Sociale d'Impresa. *Policy e Pratiche*, 2014

193. Il contributo del Fse 2007-2013 alla costruzione dei sistemi regionali di innovazione. *Prospettive per la valutazione*, 2014
194. La formazione per la sostenibilità energetica: permanenza nel lavoro e nuova occupazione, 2014
195. Il Bilancio di genere della Regione Puglia; la sperimentazione di una buona prassi, 2014
196. Non sempre mobili. *I risultati dell'Indagine Isfol sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca*, 2014
197. Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica: opportunità e barriere nei contesti aziendali, 2014
198. Prevenire si può. *Analisi delle misure di accompagnamento per la transizione scuola-lavoro dei giovani con disagio psichico*, 2014
199. Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro, 2014
200. Disagio psichico, minori e recupero, 2014
201. Il reinserimento lavorativo dei detenuti. *Il lavoro carcerario come leva motivazionale e di reintegrazione sociale. Il caso di Rebibbia*, 2014
202. Il welfare che cambia: il non profit nell'erogazione di servizi sociali, 2014
203. Responsabilità Sociale d'Impresa nelle PMI. *Emersione della formazione implicita e dell'innovazione sociale*, 2015
204. Modelli di governance territoriale per sviluppare innovazione e conoscenza nelle PMI – *I risultati di un'indagine qualitativa in tre regioni italiane*, 2015
205. Formazione tecnica Superiore e lavoro. *Gli esiti occupazionali dei corsi IFTS*, 2015
206. Programmare e valutare le pari opportunità e la non discriminazione. *Un'ipotesi di percorso*, 2015
207. Figure professionali innovative per la riqualificazione sostenibile delle città. *Spendibilità e fabbisogni professionali e formativi*, 2015
208. L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione. *XV Rapporto sull'apprendistato in Italia*, 2015
209. Pari opportunità e non discriminazione. *Il Fondo sociale europeo nei territori in Convergenza tra attuazione e proposte per la programmazione 2014-2020*, 2015
210. L'age management nelle grandi imprese italiane. *I risultati di un'indagine qualitativa*, 2105
211. O.L.T.Re. *Un percorso di orientamento al lavoro rivolto ai detenuti*, 2015



Il volume presenta i risultati dell'attività di ricerca "Integrazione socio lavorativa degli adulti in stato di detenzione", realizzata in Molise ed in Campania, all'interno della quale è stato progettato e sperimentato O.L.T.Re, un percorso di orientamento al lavoro rivolto ai detenuti. Nell'attuale situazione di sovraffollamento degli istituti di pena italiani il tema dell'inserimento socio-lavorativo dei detenuti è divenuto particolarmente importante in quanto la ricollocazione nella società e il conseguenziale recupero dei soggetti si concretizzano soprattutto per mezzo del lavoro, strumento massimo del processo di inclusione sociale e rieducativo. Il lavoro risulta essere un fondamentale mezzo di socializzazione, oltre che un sostegno economico lecito e legale e rappresenta il punto di partenza attraverso il quale un ex detenuto, una volta inserito in un contesto lavorativo, avrà di certo meno interesse a commettere nuovamente reati. I risultati raccolti dimostrano che azioni di orientamento e formazione così come la creazione di network risultano essere gli elementi cruciali in un progetto di intervento volto a porre le condizioni più favorevoli all'integrazione sociale del detenuto. Il vero recupero sociale del recluso non può non passare attraverso l'acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro e azioni di counselling tese a facilitare nei destinatari l'assunzione di un ruolo attivo a conclusione della pena detentiva. Ciò significa che il tempo della detenzione deve essere speso correttamente ed il mondo esterno deve adoperarsi e collaborare.