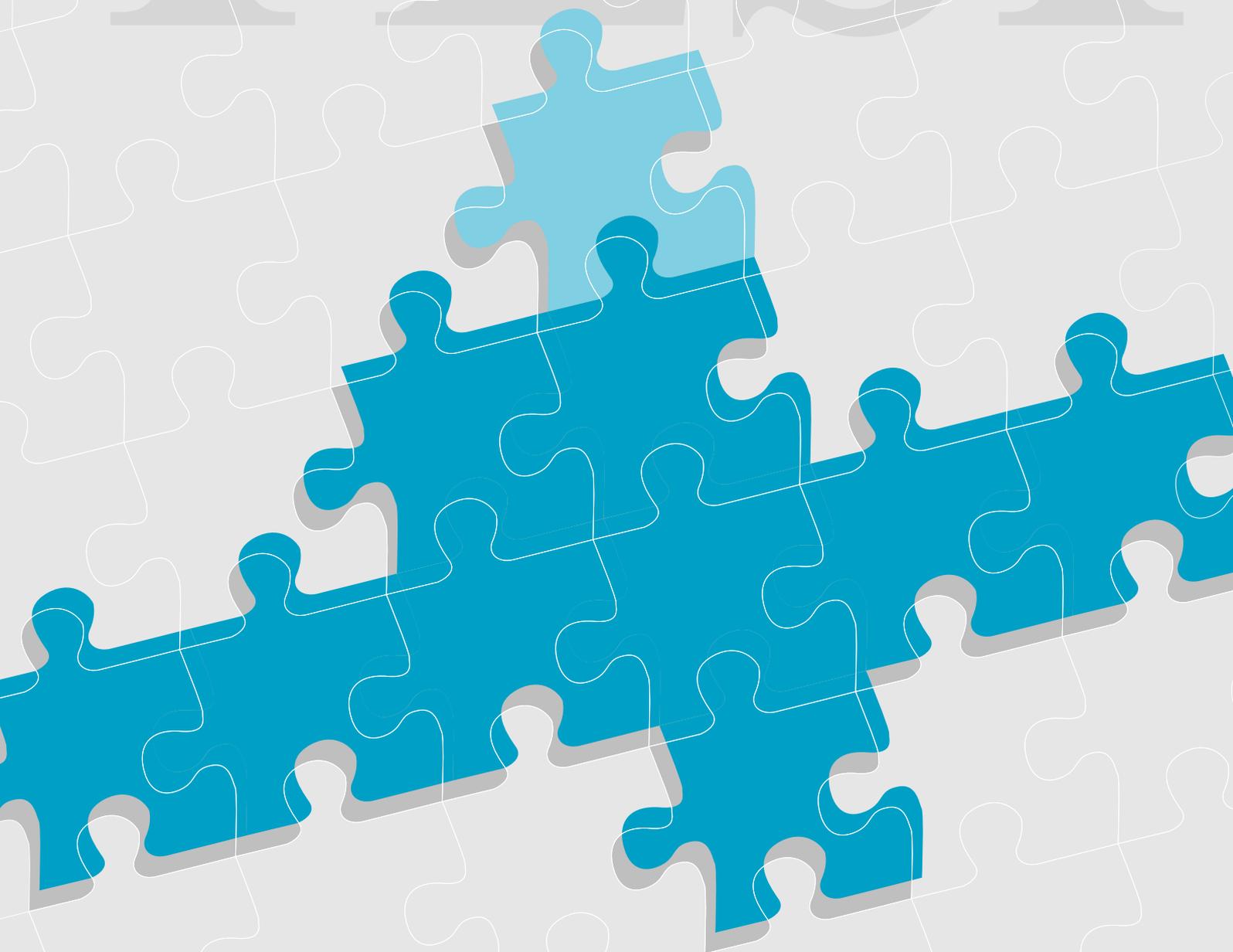


Tele Servizi
Integrati
per l'Impiego

L'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali



Unione Europea
Fondo Sociale Europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
Ufficio Centrale per l'Orientamento e
la Formazione Professionale dei Lavoratori



Regione Lombardia



iniziativa
comunitaria



Agenzia di Solidarietà per il Lavoro

**I PROBLEMI DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO
DI PERSONE PROVENIENTI DA PERCORSI PENALI**

Milano, maggio 2006

Rapporto di ricerca a cura di Alessandra Naldi

Hanno partecipato alla realizzazione dell'azione e reso possibile questa pubblicazione:

Carol Angelini, Giuliana Ara, Davide Bassi, Patrizia Bugatti, Stefania Carrera, Alberto Giudici, Saverio Lorini, Flavia Mammoliti, Luca Massari, Andrea Molteni, Alessandra Naldi, Filomena Quitadamo, Licia Roselli, Lorenzo Solaini.

Un ringraziamento particolare alla direttrice e agli operatori della Seconda Casa di reclusione di Milano-Bollate, ed alle persone detenute protagoniste dei percorsi di orientamento e accompagnamento.

PRESENTAZIONE

Questo volume presenta i risultati di un lavoro di ricerca che l'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro Onlus - AgeSoL - ha realizzato nell'ambito del progetto EQUAL "TESI" riguardo ai problemi di inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali.

Da questa come dalle precedenti attività di ricerca, che rientrano tra le finalità per cui AgeSoL è nata, ci attendiamo di ricavare elementi che possano concretamente favorire gli inserimenti al lavoro e permettano di individuare strategie e prassi più efficaci per le attività di mediazione e accompagnamento.

L'attività di ricerca è stata affiancata dalla sperimentazione di un Servizio di accompagnamento sociale rivolto a uomini detenuti presso la Casa di reclusione di Milano-Bollate.

La sperimentazione - che ha coinvolto dieci persone recluse che stavano vivendo situazioni di particolare vulnerabilità personale, sociale e lavorativa - è stata svolta da Stefania Carrera e coordinata da Carol Angelini.

La ricerca è stata coordinata e curata da Alessandra Naldi, le interviste sono state effettuate da Davide Bassi, Alberto Giudici, Flavia Mammoliti e Lorenzo Solaini.

La partecipazione al progetto EQUAL "TESI" ha coinvolto l'intera struttura di AgeSoL ed è stata seguita con particolare attenzione dalla Direttrice Licia Roselli e da Patrizia Bugatti. Il responsabile del progetto è stato Luca Massari. Filomena Quitadamo e Andrea Molteni (succedutisi nel tempo) hanno mantenuto il coordinamento generale del progetto. Andrea Molteni ha inoltre curato la presente pubblicazione.

Un sincero ringraziamento va alle persone che ci hanno aiutato a comprendere meglio i processi cui partecipiamo: agli imprenditori intervistati, alle persone che hanno accettato di partecipare ai percorsi di accompagnamento proposti presso il carcere di Bollate e a tutti gli operatori dell'amministrazione penitenziaria e dei servizi pubblici e del privato sociale con cui abbiamo collaborato.

Questo lavoro è stato possibile grazie alla faticosa ed intensa collaborazione della Direzione e degli operatori della Seconda Casa di Reclusione di Milano-Bollate, del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria, dei soci e dei partner di AgeSoL, delle organizzazioni che hanno partecipato al progetto EQUAL "TESI" e delle persone che vi hanno lavorato.

Agenzia di Solidarietà per il Lavoro

INTRODUZIONE

Costituzione della Repubblica Italiana

Articolo 1

«L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro»

Articolo 3

«È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»

Articolo 4

«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società»

«Quando domandiamo a detenuti e ex detenuti quale sia la maggiore difficoltà nel loro percorso di reinserimento nella società, la risposta indica generalmente il lavoro: è questo infatti il passaggio cruciale in grado di dar corpo alle finalità rieducative e risocializzanti della pena esigite dalla Costituzione, attraverso percorsi di vita fuori dagli spazi e dalle pratiche illegali»¹. Non è forse mai superfluo ricordare, infatti, che l'unica giustificazione teorica plausibile della privazione della libertà insita nella carcerazione sta nella funzione costituzionalmente attribuita alla pena detentiva: perseguire la rieducazione della persona condannata per aver commesso un reato e consentire, una volta espiata la pena, il suo reinserimento nella società avendo superato le condizioni personali, sociali ed economiche che l'hanno portata a delinquere.

Ma è ben noto come la finalità rieducativa e risocializzatrice della pena detentiva, che ha improntato tutti gli ordinamenti degli Stati moderni e che informa ancora oggi il dibattito teorico sul senso della penalità nella società contemporanea², si scontri con una situazione in cui le condizioni di esecuzione della pena detentiva limitano pesantemente le possibilità di attuazione di un trattamento penitenziario capace di intervenire effettivamente sulle condizioni che stanno alla base dei comportamenti devianti e delinquenti.

Anche dal punto di vista del lavoro, la contraddizione tra le finalità attribuite teoricamente e sulla carta alla pena detentiva e le reali condizioni di attuazione del trattamento penitenziario risultano quanto mai stridenti. «Il nostro ordinamento identifica nel lavoro il vero fulcro del trattamento penitenziario: in linea con il principio che la nostra società è *fondata sul lavoro*, è solo nell'apprendimento e nella pratica di un'attività lavorativa che è possibile gettare le basi per il reinserimento sociale del reo alla fine della pena detentiva. Formazione e lavoro in carcere dovrebbero così consentire alla persona detenuta di acquisire un'esperienza e una competenza professionale spendibile sul mercato del lavoro esterno e quindi di costruirsi delle opportunità lavorative all'uscita dalla detenzione che le consentano di superare le condizioni che avrebbero generato i comportamenti criminali. Contemporaneamente, l'accesso al lavoro all'uscita del

¹ Don Virginio Colmegna, intervento introduttivo al seminario AgeSol *Penalità e lavoro. Prospettive e impegni per l'Italia di oggi* (Milano, 2 aprile 2004).

² «Nei 250 anni da cui esiste la prigione moderna molti studiosi e operatori sociali si sono interrogati su quale sia l'utilità sociale di tenere rinchiusi degli individui a causa dei loro reati. Ma se dovessimo rispondere alla domanda che il sociologo norvegese Thomas Mathiesen si poneva nel titolo di un suo lavoro di qualche anno fa *Perché il carcere?*, forse l'unica risposta che avrebbe qualche *chances* di resistere alle obiezioni degli abolizionisti è quella che esso dovrebbe aiutare ad essere aiutati coloro che vi entrano per scontare una pena» [Claudio Sarzotti, «La pena detentiva in Europa: i numeri e le politiche penitenziarie» in: G. Mosconi, C. Sarzotti (a cura di), *Antigone in carcere. 3° rapporto sulle condizioni di detenzione*, Carocci/Associazione Antigone, Roma, 2004, p.33].

carcere dovrebbe anche garantire la ricostruzione di una rete di relazioni sociali che allontani l'individuo da quell'ambiente corrotto in cui è maturata l'azione criminale»³.

In realtà, come verrà mostrato anche in questo rapporto di ricerca, le occasioni di formazione professionale e di acquisizione di una professionalità in carcere sono estremamente limitate (quantitativamente e qualitativamente). L'avvio di percorsi di inserimento o reinserimento lavorativo nel corso dell'esecuzione della pena è un fatto raro e spesso vissuto strumentalmente – ennesimo paradosso del nostro sistema penale – per velocizzare l'uscita dalla detenzione con l'ottenimento di misure alternative alla detenzione.

Ovvia conseguenza di questa situazione: il problema dell'accesso al lavoro si ripropone drammaticamente con la fine della pena, proprio nel momento in cui, di norma, la persona uscita dall'istituzione totale-carcere avrebbe maggiormente bisogno del lavoro anche come mezzo di sostentamento, oltre che come luogo di relazioni sociali e occasione di autoaffermazione e di crescita personale. Con l'aggravante – ma anche questo costituisce un dato risaputo per chiunque abbia una conoscenza, seppur minima, del mondo penale e penitenziario – di tutte le conseguenze nefaste che la detenzione lascia sul corpo e sulla psiche delle persone, oltre ai danni in termini di etichettamento e di stigmatizzazione delle persone reduci da esperienze penali.

Di qui la necessità di ripensare al rapporto penalità/reinserimento sociale/lavoro, pensando però al lavoro «come fondamentale diritto di cittadinanza che può, come tale, costituire il volano di una non demagogica e non velleitaria politica criminale, realmente capace di produrre prevenzione e sicurezza. Un lavoro che sia ricco di contenuti formativi, inseriti sempre in percorsi che abbiano una forte valenza 'trattamentale', non riducibili a una serie di pratiche meramente addestrative ma espressioni di una cultura del lavoro, di cui rendere partecipi soggetti che ne sono stati esclusi o solo marginalmente lambiti. Una cultura del lavoro in grado di misurarsi con la realtà delle economie post fordiste e delle reti globali, da accostare con adeguata attrezzatura concettuale e operativa»⁴.

Presentazione della ricerca

La ricerca sui problemi dell'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali, presentata in questo rapporto, costituisce una parte delle azioni che l'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro ha realizzato nell'ambito del progetto "Equal TESI" (Programma Comunitario Equal – Ps Geografica IT-G-LOM-015, capofila Associazione Tesi) e in particolare dell'azione verticale 2 – detenuti che ha come obiettivo generale quello di sostenere la valenza riabilitativa della pena attraverso l'introduzione di attività di risocializzazione, di interventi di recupero educativo e di sviluppo della professionalità, riconoscendo al lavoro la funzione di elemento essenziale per favorire il processo di reinserimento sociale.

Questa ricerca nasce dalla constatazione delle difficoltà di individuare e aprire nuovi spazi per l'inserimento lavorativo per le persone in uscita dal carcere, alla fine della pena detentiva o ancora sottoposte a misure penali interne o esterne. Il lavoro infatti, pur essendo un elemento essenziale nel percorso di reinserimento sociale della persona condannata (come emerge dalla stessa definizione normativa di trattamento penitenziario), non riesce a essere garantito a tutti coloro che attraversano un'esperienza penale. Sono quindi poche le opportunità esistenti per chi, al termine della pena, vuole rientrare a pieno titolo nella società anche attraverso una piena integrazione lavorativa: senza avere alle spalle una rete familiare o affettiva in grado di garantire un supporto anche nell'ingresso o reingresso nel mondo del lavoro (per esempio, consentendo l'inserimento nell'azienda di famiglia o trovando un'opportunità occupazionale presso amici o conoscenti), le possibilità di trovare un lavoro in regola si limitano spesso alle poche occasioni offerte dalla cooperazione sociale o in generale dal mondo del *no profit*.

³ Alessandra Naldi (a cura di), *Araba Fenice. L'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali*, Sinnos editrice/Quaderni di Antigone, 2004, pp. 25-26.

⁴ Don Virginio Colmegna, *op.cit.*

Chi si occupa di inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali è però consapevole di come il mondo della cooperazione sociale e del *no profit* si riveli limitato e insufficiente; è infatti in molti casi un ambiente eccessivamente chiuso, che spesso non consente un pieno rientro nella società esterna (le persone inserite nelle cooperative sociali continuano a frequentare persone che hanno a che fare col mondo del carcere e della penalità, sia come operatori che come colleghi di lavoro); offre poche occasioni di crescita professionale e di carriera e il reddito che consente di ottenere è per molti insoddisfacente. Ma il problema principale della cooperazione sociale è quello di essere un mondo già eccessivamente saturo, e difficilmente in esso si potranno aprire nuove possibilità di inserimento lavorativo per le persone di cui qui ci si occupa.

Diventa così necessario esplorare altri spazi, che inevitabilmente vanno individuati nel mondo dell'impresa *for profit*. Il mercato del lavoro tradizionale sarebbe infatti potenzialmente in grado di assorbire le persone in uscita dal sistema penale, tenuto conto anche del tipo di professionalità che queste esprimono e dell'esiguità dei numeri di cui si tratta (entrambi questi aspetti verranno ripresi e approfonditi in seguito); ma gli operatori dell'inserimento lavorativo si scontrano con una netta chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti dell'impiego di persone provenienti da esperienze penali: chiusura che sembra originata non tanto dalla consapevolezza delle effettive difficoltà che comporta inserire in un'impresa persone provenienti da percorsi penali, ma piuttosto da un'ignoranza diffusa nei confronti del carcere e della penalità, fatta anche di tanti pregiudizi rispetto alle persone che hanno alle spalle esperienze di detenzione, e che nel caso degli imprenditori si trasforma in un atteggiamento di diffidenza e di paura che ostacola l'inserimento lavorativo di chi proviene da esperienze penali.

La ricerca si è posta quindi le seguenti finalità:

- conoscere quali siano i canali privilegiati di reclutamento del personale da parte delle imprese per professionalità simili a quelle espresse dall'universo della popolazione detenuta in modo da individuare le strategie migliori per coinvolgere il mondo imprenditoriale negli interventi di inserimento lavorativo delle persone provenienti da percorsi penali;
- indagare il livello di conoscenza tra gli imprenditori delle difficoltà concrete che si incontrano nell'assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (ostacoli burocratici ed amministrativi, difficoltà a far conciliare i tempi del carcere con quelli del lavoro, problemi relazionali e di inserimento della persona proveniente dalla detenzione nel nuovo ambiente di lavoro, assenza di un'adeguata contropartita per l'imprenditore che accetta i rischi connessi all'avvio di un simile percorso di inserimento,...) e soprattutto gli eventuali stereotipi e pregiudizi che ostacolano l'assunzione di persone provenienti dalla detenzione nel mondo dell'impresa *for profit*;
- individuare quali siano gli elementi più adatti per stimolare gli imprenditori ad assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (incentivi economici o agevolazioni fiscali, servizi di *tutoring* e di sostegno al lavoratore e/o all'impresa, creazione di situazioni di incontro e di conoscenza reciproca tra il mondo del lavoro e quello del carcere,...).

1. L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE PROVENIENTI DA PERCORSI PENALI: DEFINIZIONE DEL PROBLEMA

Come è noto, la legislazione italiana identifica nei principi della rieducazione e della risocializzazione del reo le finalità prioritarie della pena detentiva, e nel lavoro lo strumento principale per perseguire queste finalità. Il trattamento penitenziario deve avere come scopo quello di modificare le condizioni che hanno portato il reo a compiere gli atti criminali che lo hanno portato in carcere; durante la carcerazione, la formazione e/o la pratica di un lavoro devono costituire l'elemento centrale di un programma personalizzato di trattamento che garantisca al detenuto, una volta espiata la pena, di uscire dal carcere disponendo degli strumenti per inserirsi (o reinserirsi) nel mondo del lavoro e quindi di rientrare a pieno titolo nella società civile.

Questo è quanto sta scritto sulla carta; ma le condizioni di carcerazione nel nostro paese – a partire dal sovraffollamento, dalla quota eccessiva di detenuti in attesa di giudizio (che, non potendo essere ancora considerati colpevoli, non possono essere oggetto di alcun trattamento rieducativo), dalla carenza di risorse e di personale deputato ad attuare le finalità rieducative della detenzione – vanificano di fatto i principi che la Costituzione e le leggi successive attribuiscono alla pena.

In carcere, come mostrano i dati illustrati nel seguito di questo capitolo, i detenuti che lavorano o che usufruiscono di percorsi formativi costituiscono una quota assolutamente minoritaria della popolazione. E si tratta, nella stragrande maggioranza dei casi, di attività lavorative orientate essenzialmente al funzionamento e al mantenimento degli istituti penitenziari che, anziché costituire un'opportunità di crescita professionale e personale del *lavoratore detenuto*, si limitano a garantire al *detenuto lavorante* un reddito minimo e un allontanamento da quell'ozio forzoso che costituisce una tra le peggiori 'pene accessorie' che il carcere comporta.

L'incapacità del carcere di offrire opportunità per migliorare le *chances* di inserimento o reinserimento lavorativo dei detenuti alla fine della pena si somma a una situazione esterna in cui il carcere suscita diffidenze, paure, chiusure, riducendo ulteriormente le opportunità di lavoro accessibili alle persone in uscita dal carcere. Di qui la necessità di individuare forme di intervento atte a individuare e ad aprire nuove occasioni di inserimento o reinserimento lavorativo per i detenuti all'uscita dalla detenzione, perché in moltissimi casi solo attraverso il lavoro è possibile creare le condizioni per allontanare dal mondo della criminalità e della devianza la persona che si è resa colpevole di un reato.

1.1 Il lavoro nel trattamento penitenziario: il quadro della situazione dal punto di vista legislativo⁵

Il lavoro in carcere, nella sua attuale concezione, viene introdotto con l'attuale Ordinamento penitenziario (Legge n. 354 del 1975) che, cancellando l'obbligatorietà del lavoro prevista nel Regolamento penitenziario del 1931, ha sancito, per la prima volta nella legislazione italiana, che le attività lavorative non possano costituire un elemento di afflizione e di espiatione della pena ma che debbano essere un diritto da garantire a tutte le persone detenute e al tempo stesso lo strumento prioritario per perseguire la rieducazione e risocializzazione del condannato.

Nonostante questo principio, la normativa penitenziaria non dice praticamente nulla riguardo al modo in cui il carcere deve preparare il rientro nel mondo del lavoro della persona al termine della pena, limitandosi a fissare le finalità generali e le modalità di organizzazione e di svolgimento delle attività lavorative svolte (all'interno o all'esterno del carcere, in detenzione o in regime di semilibertà) durante l'esecuzione della pena stessa. Viceversa, l'ingresso o il rientro nel mondo del lavoro delle persone in uscita dalla detenzione viene delegato ad altri ambiti normativi, in

⁵ Per un'analisi approfondita della normativa relativa a carcere e lavoro si rimanda a: Monica Vitali, *Il lavoro penitenziario*, Giuffrè, Milano, 2001.

particolare alla legislazione che regola il mondo del lavoro e, nello specifico, alle norme tendenti a favorire l'accesso al lavoro delle persone in condizioni di svantaggio sociale.

1.1.1. Le caratteristiche del lavoro dei detenuti nella normativa penitenziaria

L'articolo 15 dell'Ordinamento penitenziario prevede espressamente che il lavoro, insieme all'istruzione, debba costituire l'elemento principale del percorso di rieducazione del condannato a cui, ai sensi dell'art. 27 della Costituzione, deve essere orientato il trattamento penitenziario: «Ai fini del trattamento rieducativo, salvo casi di impossibilità, ai condannati e agli internati è assicurato il lavoro».

All'articolo 20 si sottolinea poi che, pur conservando comunque il principio secondo cui «Il lavoro è obbligatorio per i condannati e per i sottoposti alle misure di sicurezza della colonia agricola e della casa di lavoro», il lavoro penitenziario non deve avere carattere afflittivo e deve essere remunerato, e che «l'organizzazione e i metodi del lavoro penitenziario devono riflettere quelli del lavoro nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolare il reinserimento sociale».

Lavoro interno e lavoro all'esterno

È sempre l'Ordinamento penitenziario, con le integrazioni e specificazioni successivamente introdotte dal recente Regolamento di esecuzione (D.P.R. n. 230 del 30 giugno 2000), a disciplinare le forme e le modalità di svolgimento delle attività lavorative per i detenuti.

L'Ordinamento penitenziario in particolare introduce, con gli articoli 20 e 21, la doppia possibilità del lavoro interno agli istituti penitenziari e del lavoro all'esterno.

Il lavoro che si svolge all'interno degli istituti penitenziari può rientrare nell'ambito di lavorazioni produttive gestite in proprio dalle direzioni penitenziarie oppure svolte per conto terzi all'interno delle mura del carcere, anche in base a quanto stabilito dall'articolo 47 del Regolamento di esecuzione che definisce le modalità di organizzazione delle attività lavorative interne, prevedendo la possibilità che esse siano «organizzate e gestite da imprese pubbliche e private e, in particolare, da imprese cooperative sociali, in locali concessi in comodato dalle direzioni» ed eventualmente con l'utilizzo di attrezzature già esistenti nell'istituto. Il Regolamento stabilisce anche che i detenuti impiegati in tali lavorazioni sono a tutti gli effetti dipendenti della ditta per cui lavorano e che le attività svolte in queste lavorazioni possono avere finalità produttive per il mercato esterno ma «possono anche avere ad oggetto servizi interni, come quello di somministrazione del vitto, di pulizia e di manutenzione dei fabbricati», oltre alla produzione di vestiario, corredo, arredi e quant'altro possa essere utile all'interno degli istituti e per cui – stabilisce sempre il Regolamento di esecuzione – «l'amministrazione penitenziaria deve, di regola, utilizzare le lavorazioni penitenziarie».

Come mostrano i dati riportati in seguito (cfr. § 1.2), l'attuale quantità di lavorazioni interne non è assolutamente in grado né di soddisfare la domanda di beni e servizi interni che – secondo la legge – dovrebbero essere assicurati attraverso queste attività produttive, né tantomeno di garantire un impiego di manodopera detenuta tale da consentire il rispetto di quel 'diritto al lavoro' che l'Ordinamento assegna a ogni persona detenuta.

Più frequentemente le attività lavorative svolte all'interno delle carceri rientrano nel cosiddetto 'lavoro domestico' – lavori di bassa o bassissima qualifica necessari per il funzionamento e il mantenimento degli istituti penitenziari: pulizia, aiuto cucina, manutenzione delle aree verdi, taglio capelli, piccola segreteria,... – che le direzioni carcerarie affidano direttamente ai detenuti. In questo modo si creano opportunità lavorative per un numero cospicuo di persone reclusi, che riescono così a conseguire un minimo reddito mensile da utilizzare per la normale spesa all'interno del carcere (sigarette, viveri o altri generi di consumo) o da inviare ai propri familiari fuori dal carcere.

Riguardo al lavoro domestico è importante fare alcune annotazioni. La prima riguarda l'inadeguatezza del compenso che i detenuti percepiscono per simili attività: un compenso che la legge definisce 'mercede', stabilendo che debba essere proporzionale alla quantità e qualità del

lavoro svolto e comunque non inferiore ai due terzi del trattamento economico riservato a chi svolge all'esterno del carcere attività lavorative analoghe (art. 22 O.P.). Ma il fatto stesso che il legislatore utilizzi l'espressione 'mercede' invece di 'retribuzione' sembra quasi «marcare la scarsa produttività del lavoro carcerario e la giustificazione, sotto questo angolo visuale, della sua riduzione sul piano retributivo. Al lavoratore viene assicurato un compenso, non coordinato sinallagmaticamente alla prestazione, cioè non correlato ad essa in termini di corrispettività, e di ammontare inferiore a quello previsto per il lavoro libero»⁶. Senza contare il fatto che recenti tagli ai finanziamenti ministeriali destinati al mondo penitenziario hanno pesantemente ridotto le possibilità di ricompensare le attività lavorative svolte dai detenuti all'interno degli istituti⁷.

Dal punto di vista dell'inserimento lavorativo alla fine della detenzione, il problema principale del cosiddetto lavoro domestico è la scarsa qualificazione delle attività in cui vengono impiegati i detenuti che lavorano per gli istituti penitenziari: si tratta infatti quasi esclusivamente di attività lavorative che non comportano l'acquisizione di una professionalità e di un'esperienza spendibile nel mercato del lavoro esterno; d'altronde, le stesse denominazioni usate per definire queste mansioni – 'scopini', 'scrivani', 'portavitto', 'spesini',... – simboleggiano chiaramente come si tratti di un lavoro privo di alcun legame e di alcuna corrispondenza con quello che è il mondo del lavoro esterno al carcere⁸.

Il lavoro all'esterno del carcere, che nel gergo degli operatori prende proprio la denominazione di 'lavoro in articolo 21' dal numero dell'articolo dell'Ordinamento penitenziario che lo ha introdotto, è invece la possibilità data ai detenuti di usufruire di una particolare autorizzazione – che deve essere concessa dalla direzione dell'istituto penitenziario – per svolgere una qualche attività lavorativa (o formativa) all'esterno delle mura del carcere. Non si tratta, almeno formalmente, di uno dei benefici introdotti con la "legge Gozzini", poiché l'accesso al lavoro all'esterno è, almeno sulla carta, indipendente dalla durata della pena da scontare e slegato da qualsiasi significato premiale; chi è sottoposto a questo regime resta un detenuto a tutti gli effetti, esce dal carcere solo ed esclusivamente per svolgere l'attività a cui è stato assegnato con una serie di vincoli estremamente rigidi negli spostamenti, negli orari e nelle possibilità di incontro con terze persone.

Pensato quindi per garantire in maniera più diffusa quel 'diritto al lavoro' previsto sulla carta per tutti i detenuti, in realtà lo strumento del lavoro all'esterno non ha mai pienamente funzionato, come dimostra l'esiguità del numero di persone detenute che usufruiscono di questa possibilità (cfr. § 1.2.2). Di fatto, nella prassi degli operatori, la concessione dell'articolo 21 è vista più frequentemente come una tappa nel percorso trattamentale del singolo detenuto: di norma non si accede al lavoro all'esterno se non dopo la conclusione della fase di osservazione e dopo un periodo di svolgimento di attività lavorative interne, e viene spesso vissuto come una sorta di 'prova generale' dell'affidabilità del detenuto prima dell'erogazione delle vere e proprie misure alternative alla detenzione (semilibertà o affidamento in prova ai servizi sociali). Questo ovviamente nei casi in cui si tratta di un vero e proprio lavoro all'esterno del carcere; infatti spesso rientrano sotto questa etichetta, con un sostanziale stravolgimento del senso della norma, attività lavorative svolte alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria all'esterno delle mura delle sezioni detentive ma di fatto sempre all'interno del carcere, come le attività di manutenzione delle aree verdi o di pulizia degli uffici degli istituti.

⁶ Monica Vitali, *op. cit.*, p. 33.

⁷ Questi tagli si sono tradotti in qualche caso in una riduzione delle ore di lavoro domestico svolte dai detenuti; in altri casi le stesse persone recluse hanno accettato di svolgere ore di lavoro interno non del tutto retribuite pur di non perdere l'opportunità di trascorrere una parte della giornata al di fuori della propria cella.

⁸ Cfr. Alessandra Naldi (a cura di), *Araba Fenice. L'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali*, Sinnos editrice/Quaderni di Antigone, 2004, pp.29-30.

1.1.2. Gli strumenti esistenti per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze di detenzione: opportunità e limiti

Come già accennato in precedenza, la legislazione penitenziaria, pur indicando il reinserimento sociale come finalità principale della pena detentiva e pur identificando nel lavoro lo strumento principale per perseguire questo obiettivo, limita il suo ambito di intervento alle finalità, ai principi e alle modalità di organizzazione del lavoro per le persone ancora sottoposte a misure penali, senza poter offrire particolari indicazioni né strumenti efficaci di intervento per il momento in cui, espiata la pena, la persona proveniente da percorsi penali debba rientrare nel mondo del lavoro 'normale'⁹.

Questa sostanziale assenza di indicazioni specifiche sul momento dell'uscita dalla detenzione e del reingresso nella società civile risponde ovviamente a un principio per cui, una volta espiata la pena, le persone provenienti da percorsi penali tornano ad essere 'cittadini a tutti gli effetti', e i vari aspetti della loro vita – compreso ovviamente quello lavorativo – tornano a essere regolati esclusivamente dalle relative normative valide per tutta la cittadinanza.

Tuttavia l'ingresso (o reingresso) nel mondo del lavoro delle persone provenienti da misure penali risente di una serie di handicap sociali (primi fra tutti i pregiudizi e le difficoltà di reinserimento derivanti dalla condizione di 'persona con precedenti'), a cui si aggiungono una serie di handicap sostanziali imposti dalla detenzione (abitudine all'ozio, difficoltà a riadattarsi a tempi e ritmi della vita esterna, malattie indotte dalla carcerazione,...). Per questo, nell'ambito del *corpus* normativo che regola il mondo del lavoro, sono state introdotte alcune norme proprio per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti da percorsi penali.

La normativa sulla cooperazione sociale

La principale fonte normativa a cui fanno riferimento gli interventi per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti dalla detenzione o comunque da esperienze penali è insita nella legislazione che regola il mondo della cooperazione sociale.

In particolare, la Legge n. 381 del 1991 ("Disciplina delle cooperative sociali") inserisce tra le 'categorie svantaggiate' – cioè categorie di persone che si trovano in condizioni di svantaggio sociale e quindi di difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro – anche «i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della Legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663» (affidamento in prova al servizio sociale, detenzione domiciliare e semilibertà); in seguito la cosiddetta "Legge Smuraglia", di cui si tratterà più approfonditamente nel paragrafo successivo, estende questa definizione a tutte «le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno».

In quanto appartenenti a una 'categoria svantaggiata', le persone sottoposte a misure penali detentive o extradetentive possono così usufruire della possibilità di essere inseriti in quelle che la legge definisce 'cooperative sociali di tipo B': cooperative finalizzate appunto a «perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso [...] lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate».

⁹ In realtà nell'Ordinamento penitenziario si parla espressamente di una 'assistenza post-penitenziaria' che dovrebbe essere garantita a tutti i detenuti e gli internati «nel periodo di tempo che immediatamente precede la loro dimissione e per un congruo periodo a questa successivo» (art. 46) da un apposito "Consiglio di aiuto sociale" che dovrebbe annoverare tra i suoi compiti anche quello di assumere «notizie sulle possibilità di collocamento al lavoro nel circondario» e di svolgere «opera diretta ad assicurare una occupazione ai liberati che abbiano o stabiliscano residenza nel circondario stesso» (art. 75); a questo scopo è stata anche prevista l'istituzione di appositi "Comitati per l'occupazione degli assistiti dal consiglio di aiuto sociale" di cui dovrebbero far parte anche il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e da rappresentanti delle Camere di commercio e delle principali organizzazioni datoriali e sindacali (articolo 77). L'individuazione di tali strutture non è però mai stata completata da una precisa definizione delle funzioni che esse dovrebbero assolvere e delle risorse con cui avrebbero dovuto operare.

In questo modo la legge equipara detenuti ed ex detenuti ancora sottoposti a misure penali alle persone che, per condizioni fisiche, psichiche o sociali¹⁰, manifestano pesanti difficoltà nell'accedere al mondo del lavoro e quindi possono rientrare in quella quota minima del 30% di soci o dipendenti della cooperativa necessaria affinché la cooperativa possa essere appunto definita 'cooperativa sociale di tipo B' e possa usufruire dei corrispondenti sgravi fiscali e contributivi, pensati appunto per compensare costi e difficoltà di impiego di personale appartenenti alle categorie svantaggiate.

La "Legge Smuraglia"

Come accennato in precedenza, la cosiddetta "Legge Smuraglia" (Legge n. 193 del 2000) ha esteso la definizione di categorie svantaggiate inserita nella normativa sulla cooperazione sociale comprendendo non solo le persone condannate e sottoposte a misure alternative alla detenzione ma anche le persone ancora detenute o internate negli istituti penali e gli ex degenti degli istituti psichiatrici giudiziari.

Questa legge ha inoltre esteso il sistema di sgravi fiscali e contributivi introdotti dalla normativa sulla cooperazione sociale a tutte le imprese, pubbliche o private, che impiegano manodopera detenuta organizzando attività lavorative all'interno degli istituti penitenziari o in regime di lavoro all'esterno, con l'obiettivo di incentivare la creazione di nuove opportunità lavorative per le persone detenute. Inoltre, estendendo il regime di sgravi contributivi per le imprese che assumono detenuti anche per i sei mesi successivi alla fine della pena, il legislatore ha cercato di offrire strumenti per affrontare anche la difficile fase della fine della detenzione e del passaggio definitivo al mondo del lavoro esterno al carcere.

Purtroppo, come è noto, il ritardo nell'emanazione dei decreti attuativi a cui il legislatore rinviava per definire modalità ed entità degli sgravi nonché l'assenza di un'adeguata copertura finanziaria per garantire la concessione degli sgravi stessi ha pesantemente ridimensionato l'efficacia di questa legge, vanificando di fatto soprattutto i propositi di intervento sul passaggio dal lavoro in carcere al mondo del lavoro esterno.

Gli strumenti di mediazione al lavoro

Al di là di quanto previsto dalla normativa nazionale, nuovi strumenti per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti dal carcere o comunque da esperienze penali vengono da politiche specifiche promosse a livello regionale o subregionale dagli enti locali che, in base alle "leggi Bassanini" e in particolare al decreto legislativo n. 469 del 1997, hanno ottenuto il trasferimento delle competenze in materia di collocamento, servizi per l'impiego e politiche attive per il lavoro. Tra le competenze passate dal Ministero del Lavoro alle regioni e quindi a province, comuni, comunità montane, consorzi sovracomunali, eccetera, vi sono anche quelle relative agli interventi per favorire l'integrazione lavorativa delle persone in condizioni di difficoltà occupazionale.

Tra gli interventi promossi da diverse amministrazioni locali sul territorio nazionale a sostegno dell'inserimento o reinserimento lavorativo delle persone provenienti da percorsi penali, vi è la predisposizione di alcuni strumenti specifici per favorirne l'accesso al mondo del lavoro: si tratta dei cosiddetti 'strumenti di mediazione al lavoro', già ampiamente utilizzati per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e ora riadattati alle esigenze e alle caratteristiche non solo delle persone provenienti dal carcere ma di tutti gli appartenenti alle cosiddette categorie svantaggiate e in generale delle categorie sociali che manifestano difficoltà a entrare – o a rientrare o a rimanere – nel mondo del lavoro (disoccupati di lunga durata, lavoratori in mobilità, persone non più giovani espulse dal mercato del lavoro,...).

¹⁰ Oltre alle persone sottoposte a misure penali, rientrano nella definizione di 'categorie svantaggiate' introdotta dalla legge sulla cooperazione sociale: gli invalidi fisici, psichici e sensoriali; gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, e i soggetti in trattamento psichiatrico; i tossicodipendenti e gli alcolisti; i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.

Se per i giovani in ingresso nel mondo del lavoro gli strumenti di mediazione più collaudati sono quelli dello *stage* o *tirocinio*¹¹, che consentono un passaggio graduale dal mondo della scuola e della formazione a quello del lavoro proseguendo e completando il percorso formativo del giovane, per detenuti o ex detenuti e in generale per le persone in condizioni di difficoltà occupazionale gli strumenti di mediazione al lavoro più usati sono quelli delle *borse lavoro* o *borse di inserimento*, che prevedono l'erogazione di un contributo economico da parte dell'ente locale (o di un qualsiasi altro ente o servizio che promuove l'intervento) per coprire la prima fase di inserimento al lavoro della persona destinataria dell'intervento – normalmente tre, sei o dodici mesi di lavoro – nella prospettiva di un'assunzione definitiva da parte dell'azienda in cui avviene l'inserimento all'esaurimento della borsa.

1.2 Le difficoltà di inserimento o reinserimento lavorativo delle persone in uscita dalla detenzione: alcuni dati

Il lavoro, pur essendo – come è stato illustrato nel paragrafo precedente – un elemento essenziale nel percorso di reinserimento sociale della persona condannata così come definito dalla normativa sul trattamento penitenziario, non viene affatto garantito a tutti coloro che attraversano un'esperienza penale.

Il carcere non riesce ad assicurare, se non a una quota assolutamente minoritaria della popolazione detenuta, un percorso formativo e lavorativo tale da consentire l'acquisizione di competenze ed esperienze spendibili sul mercato del lavoro esterno. I deficit che, come si vedrà, caratterizzano la popolazione detenuta dal punto di vista dell'istruzione e della professionalità, si ripresentano all'uscita del carcere sotto forma di handicap nell'accesso al mondo del lavoro, aggravati dalle conseguenze delle diffidenze e dei pregiudizi che accompagnano il reinserimento nella società di chi ha alle spalle un'esperienza penale.

Sono quindi poche le opportunità esistenti per chi, al termine della pena, vuole rientrare a pieno titolo nella società anche attraverso una piena integrazione lavorativa: stante anche la carenza di interventi di accompagnamento all'uscita dal carcere, per chi non può fare affidamento su una rete familiare o affettiva in grado di garantire un supporto anche nell'ingresso o reingresso nel mondo del lavoro (per esempio, consentendo l'inserimento nell'azienda di famiglia o trovando un'opportunità occupazionale presso amici o conoscenti), le possibilità di trovare un lavoro in regola si limitano spesso alle poche occasioni offerte dalla cooperazione sociale o in generale dal mondo del *no profit*.

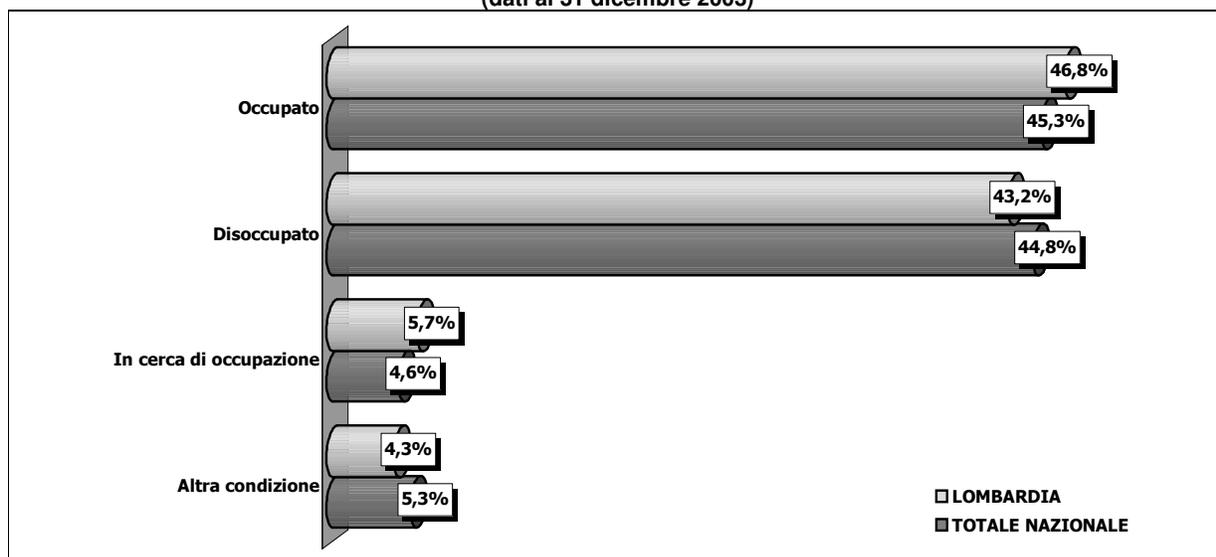
1.2.1. Una popolazione difficile da inserire nel mondo del lavoro

La popolazione detenuta in Italia – così come in tutti i paesi occidentali – si caratterizza per un livello di istruzione molto inferiore alla media e per una scarsissima professionalità acquisita prima della carcerazione.

Secondo i dati ministeriali più recenti (31 dicembre 2003), più della metà delle persone detenute non svolgevano alcuna attività lavorativa regolare prima dell'ingresso in carcere: coloro che hanno dichiarato che avevano un lavoro prima della carcerazione sarebbero infatti solo il 45,3% del totale dei detenuti in Italia, percentuale che sale lievemente (46,8%) se si considera la sola Lombardia.

¹¹ Si distingue tra *stage* o *tirocinio formativo* (periodo di permanenza in azienda di breve durata – generalmente due/tre mesi – che non prevede contributi economici ma solo una copertura assicurativa) e *tirocinio lavorativo* (periodo di apprendimento in azienda che può durare anche fino a un anno, di norma finanziato dall'ente locale che eroga un contributo economico al tirocinante).

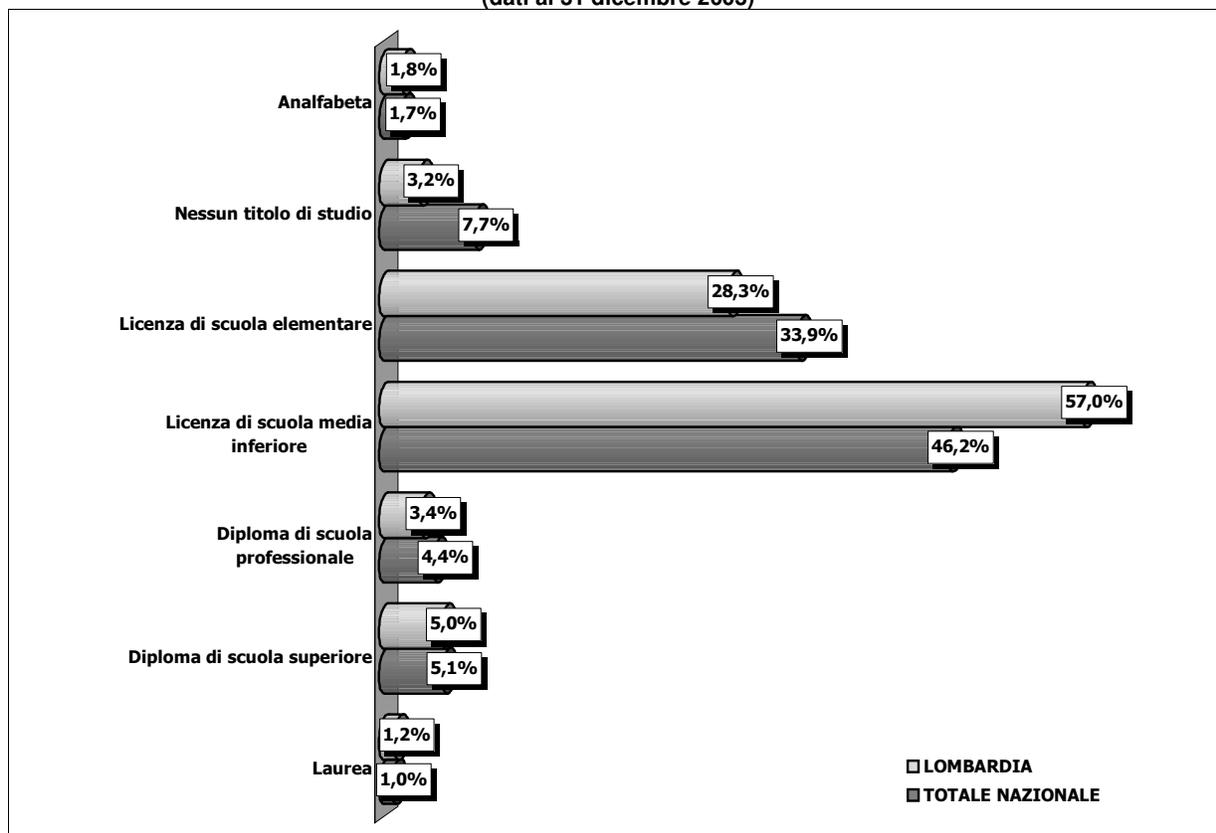
Graf. 1.1 - Condizione lavorativa precedente alla carcerazione delle persone detenute nelle carceri italiane e lombarde (dati al 31 dicembre 2003)



Fonte: Ministero della Giustizia - Dipartimento per l'amministrazione penitenziaria

Per quanto riguarda il livello di istruzione, sempre secondo i dati ministeriali, solo il 10% circa della popolazione detenuta ha un titolo di studio superiore alla licenza media inferiore; addirittura il 43,3% delle persone detenute in Italia (e il 33,3% dei detenuti in Lombardia) non ha neanche assolto l'obbligo scolastico.

Graf. 1.2 - Titolo di studio delle persone detenute nelle carceri italiane e lombarde (dati al 31 dicembre 2003)



Fonte: Ministero della Giustizia - Dipartimento per l'amministrazione penitenziaria

A questi deficit di tipo scolastico, formativo e professionale si aggiungono le difficoltà di accesso nel mondo del lavoro derivanti da alcune caratteristiche del profilo socio-demografico della popolazione detenuta. Prima tra queste, l'età non più giovane della maggioranza delle persone recluse, che costituisce ovviamente un ostacolo aggiuntivo all'inserimento lavorativo alla fine della pena. Più della metà dei detenuti in Italia oggi hanno più di trentacinque anni di età e addirittura più di un terzo hanno più di quarant'anni: una situazione che, sommata a quella già descritta relativa alla bassa scolarità e professionalità, restituisce il quadro di una popolazione che, senza adeguati interventi di sostegno, difficilmente potrà fare ingresso nell'attuale mercato del lavoro.

Tab. 1.1 - Distribuzione per età della popolazione detenuta in Italia (dati al 31 dicembre 2003)

Classi di età	complessivo			solo F		
	V.A.	%	% CUM.	V.A.	%	% CUM.
Da 18 a 20 anni (g.a.)	1.291	2,4%	100,0%	61	2,5%	100,0%
Da 21 a 24 anni	4.617	8,5%	97,6%	240	9,7%	97,5%
Da 25 a 29 anni	9.227	17,0%	89,1%	411	16,5%	87,9%
Da 30 a 34 anni	10.499	19,4%	72,1%	453	18,2%	71,4%
Da 35 a 39 anni	9.534	17,6%	52,7%	412	16,6%	53,2%
Da 40 a 44 anni	6.904	12,7%	35,1%	340	13,7%	36,6%
Da 45 a 49 anni	5.049	9,3%	22,3%	249	10,0%	22,9%
Da 50 a 59 anni	5.153	9,5%	13,0%	254	10,2%	12,9%
Da 60 a 69 anni	1.580	2,9%	3,5%	58	2,3%	2,7%
Più di 70 anni	312	0,6%	0,6%	9	0,4%	0,4%
Totale		54.237			2.493	
Età non rilevata		71			6	

Fonte: Ministero della Giustizia - Dipartimento per l'amministrazione penitenziaria

Le considerazioni sopra esposte riguardano l'intera popolazione detenuta, ma da queste analisi andrebbe scorporata la situazione dei detenuti stranieri, che costituiscono ormai stabilmente più del 30% dell'intera popolazione detenuta (esattamente il 31,4% al 31 dicembre 2003)¹². Si tratta infatti, nella maggioranza, di persone prive di permesso di soggiorno e per cui l'attuale normativa sull'immigrazione prevede l'espulsione o comunque impedisce una permanenza regolare nel nostro paese alla fine della pena detentiva; per queste persone, quindi, formalmente il problema del lavoro non si pone, poiché non potranno essere oggetto di un inserimento, quanto meno nel mondo del lavoro regolare.

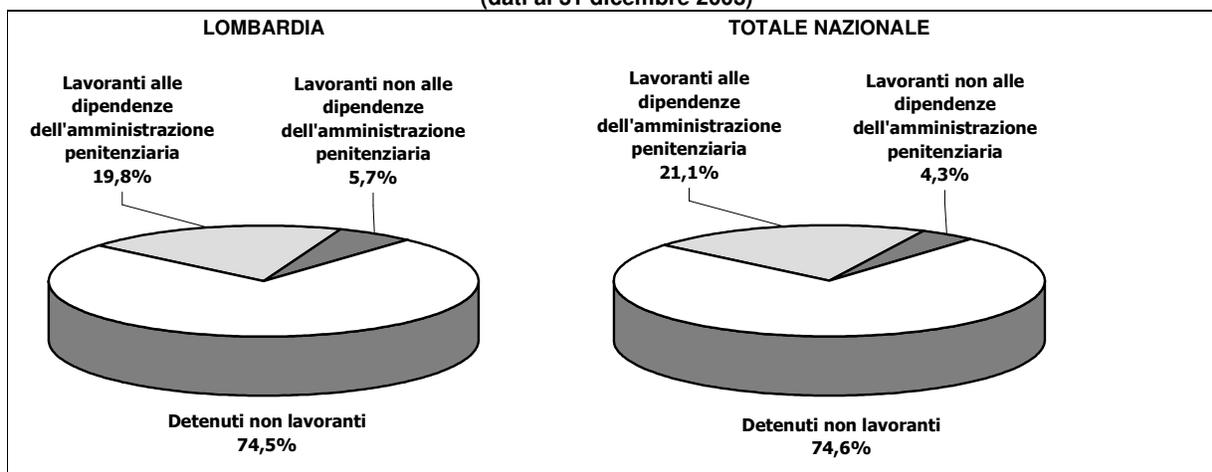
1.2.2. Formazione e lavoro nel trattamento penitenziario: cosa resta alla fine della detenzione

La popolazione detenuta è quindi una popolazione che manifesta già in partenza delle difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro. In questa situazione, particolare importanza assumerebbe la possibilità di acquisire un'esperienza professionale durante la detenzione; ma nonostante – come si è visto – le norme vigenti affermino che il lavoro debba essere garantito a tutti i condannati poiché esso costituisce un elemento fondamentale del trattamento penitenziario, a tutt'oggi solo un quarto delle persone recluse nelle carceri italiane sono impegnate in una qualche attività lavorativa.

Si tratta prevalentemente dei cosiddetti lavori 'domestici' alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria (cfr. § 1.1.1): pulizie delle parti comuni delle sezioni detentive, consegna del cibo o della spesa interna, assistenza agli altri detenuti nella compilazione delle 'domandine',... Lavori che, come già accennato in precedenza, garantiscono al detenuto lavorante un reddito, ancorché minimo, ma che non costituiscono un'esperienza professionale o formativa spendibile nel mondo del lavoro esterno. Viceversa solo il 4,3% dei detenuti in Italia e il 5,7% in Lombardia sono impegnati in vere e proprie attività lavorative non alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria.

¹² Purtroppo le statistiche ministeriali non mettono a disposizione dati recenti scorporati tra italiani e stranieri relativamente alle variabili socio-demografiche qui analizzate.

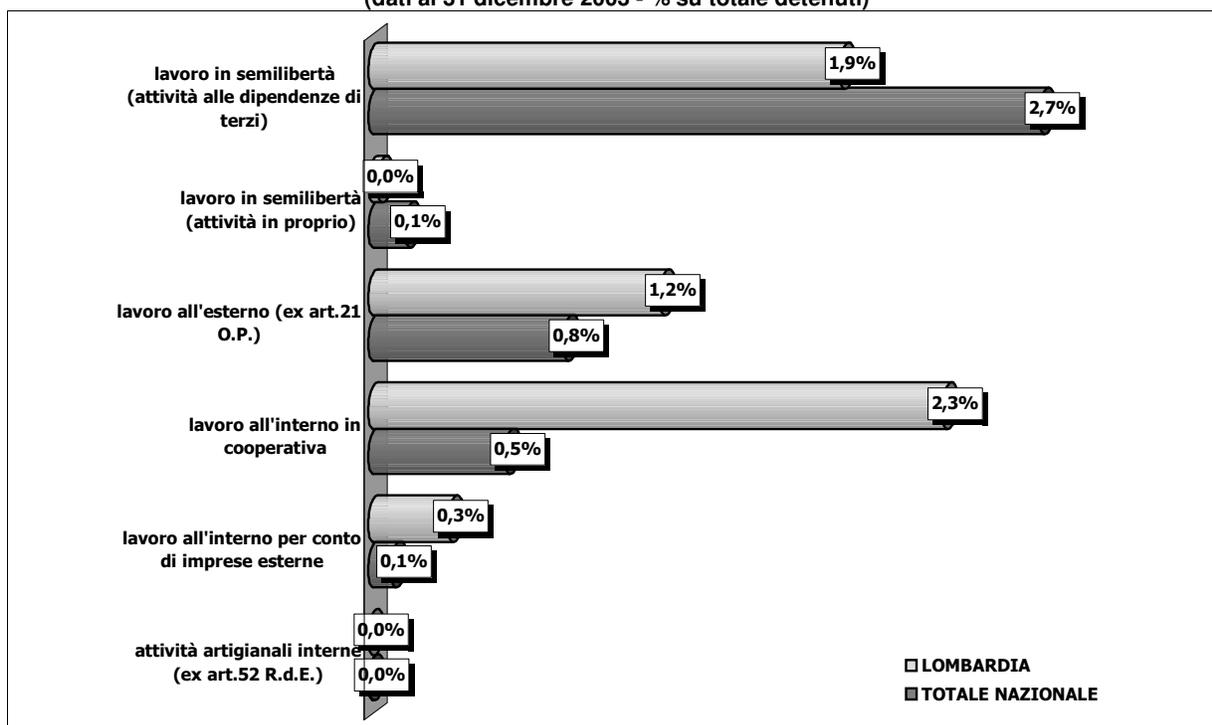
Graf. 1.3 - Detenuti impegnati in attività lavorative nelle carceri italiane e lombarde (dati al 31 dicembre 2003)



Fonte: Ministero della Giustizia - Dipartimento per l'amministrazione penitenziaria

Tra i detenuti lavoranti all'interno del carcere, pochissimi sono coloro che sono impegnati nelle cosiddette 'lavorazioni interne', cioè nelle attività produttive che le imprese possono commissionare all'interno delle mura detentive ai sensi dell'articolo 47 del nuovo Regolamento di esecuzione (cfr. § 1.1.1): al 31 dicembre 2003 solo 49 detenuti in tutt'Italia, di cui 27 nella sola Lombardia, risultavano impegnati in attività lavorative organizzate da imprese *for profit* all'interno delle carceri, a cui vanno aggiunti altri 297 detenuti (di cui 195 in Lombardia) impegnati in lavorazioni interne gestite da cooperative sociali. Per il resto, le poche occasioni di lavoro non alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria disponibili per i detenuti risultano essere assorbite da lavori all'esterno del carcere svolti da detenuti in semilibertà o in regime di articolo 21.

Graf. 1.4 - Detenuti impegnati in attività lavorative non alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria (dati al 31 dicembre 2003 - % su totale detenuti)



Fonte: Ministero della Giustizia - Dipartimento per l'amministrazione penitenziaria

1.3 Detenuti ed ex detenuti come 'categorie svantaggiate' nell'accesso al mondo del lavoro

Stante questa situazione di difficoltà nel garantire alle persone detenute un percorso formativo e lavorativo adeguato nel corso dell'espiazione della pena, il problema dell'inserimento lavorativo si ripropone in tutta la sua drammaticità all'uscita dal carcere, con il termine della pena detentiva o con il passaggio a misure alternative alla detenzione.

È infatti all'uscita dal carcere che il lavoro diventa quasi sempre un fattore determinante nel percorso di reinserimento sociale delle persone soggette a misure penali. È per questo che, a livello legislativo e di politiche, sono stati introdotti i già citati strumenti di sostegno per l'accesso degli ex detenuti al mondo del lavoro, analogamente a quanto avviene per le altre categorie considerate socialmente svantaggiate (cfr § 1.1.2): dalla legge sulla cooperazione sociale agli incentivi di tipo economico e fiscale all'assunzione introdotti con la "Legge Smuraglia" (pur con tutti i limiti e le difficoltà che ha incontrato l'applicazione di questa legge nei suoi primi anni di vita), agli strumenti di mediazione al lavoro messi a disposizione da molti enti locali in Italia.

Detenuti ed ex detenuti manifestano però importanti peculiarità rispetto alle altre categorie svantaggiate nell'accesso al mondo del lavoro. Innanzitutto i numeri: le persone sottoposte a misure penali che possono essere destinatarie di un intervento di inserimento lavorativo ogni anno sono nell'ordine delle migliaia su tutto il territorio nazionale, e questo consentirebbe anche di predisporre percorsi individualizzati che tengano conto delle caratteristiche e delle esigenze personali di ciascuno dei destinatari degli interventi, cosa che per altre categorie svantaggiate risulta sicuramente più difficile. Ma sono soprattutto le capacità lavorative esprimibili e le difficoltà peculiari che segnano il percorso di inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze penali a differenziarle rispetto agli appartenenti alle altre categorie svantaggiate.

Infatti la popolazione detenuta o comunque sottoposta a misure penali, benché con gli handicap di formazione e di esperienza sopra evidenziati, non manifesta di norma particolari difficoltà nello svolgere una normale attività professionale: senza sottovalutare i problemi che un'esperienza detentiva può lasciare nel corpo e nella psiche della persona, in genere chi esce dal carcere non è segnato da deficit di tipo fisico o intellettuale tali da ostacolare il normale svolgimento di un'attività lavorativa. Gli interventi a sostegno delle persone provenienti da percorsi penali devono quindi partire dall'assunzione che le difficoltà di inserimento lavorativo di queste persone – a differenza di quello che avviene per altre categorie svantaggiate – sono essenzialmente di tipo sociale e tra queste, oltre all'assenza di qualificazione a cui si è fatto cenno in precedenza, un ruolo di rilievo giocano appunto le difficoltà e le chiusure che si frappongono al loro ingresso (o reingresso) nel mercato del lavoro.

Si tratta quindi, una volta individuati gli ambiti più adeguati per l'inserimento lavorativo di queste persone, di intervenire sulle difficoltà e sulle chiusure che esse incontrano nell'accesso al mercato del lavoro.

1.3.1. L'inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze di detenzione: quali possibilità al di fuori del mondo del no profit

In ambito penale, forse anche più di quanto non avvenga per le altre categorie svantaggiate nell'accesso al mondo del lavoro, la principale risposta alle difficoltà di inserimento lavorativo delle persone in uscita dalla detenzione viene dal mondo della cooperazione sociale. Le cooperative sociali infatti, avendo come obiettivo specifico quello dell'inserimento lavorativo di persone in difficoltà occupazionale e grazie anche all'esperienza accumulata in decenni di intervento in questo settore, hanno sviluppato strumenti adeguati per far fronte alle difficoltà, agli ostacoli, agli imprevisti, agli intoppi burocratici che possono manifestarsi nel percorso di inserimento al lavoro di una persona proveniente dal carcere.

Chi si occupa di inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali è però consapevole di come il mondo della cooperazione sociale e del *no profit* si riveli limitato e insufficiente; è infatti in molti casi un ambiente eccessivamente chiuso, che spesso non consente un pieno rientro nella società esterna (le persone inserite nelle cooperative sociali continuano a

frequentare persone che hanno a che fare col mondo del carcere e della penalità, sia come operatori che come colleghi di lavoro); offre poche occasioni di crescita professionale e di carriera e il reddito che consente di ottenere è per molti insoddisfacente. Ma il problema principale della cooperazione sociale è quello di essere un mondo già eccessivamente saturo, e difficilmente in esso si potranno aprire nuove possibilità di inserimento lavorativo per le persone di cui qui ci si occupa.

Diventa così necessario esplorare altri spazi, che inevitabilmente vanno individuati nel mondo dell'impresa *for profit*. Il mercato del lavoro tradizionale sarebbe infatti potenzialmente in grado di assorbire le persone in uscita dal sistema penale, tenuto conto anche di quanto è stato in precedenza evidenziato riguardo alle potenzialità lavorative esprimibili da queste persone e all'esiguità dei numeri di cui si tratta. Gli operatori dell'inserimento lavorativo si scontrano però con una netta chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti dell'impiego di persone provenienti dal carcere: chiusura che sembra originata non tanto dalla consapevolezza delle effettive difficoltà che comporta inserire in un'impresa persone alla fine della detenzione, quanto piuttosto da un'ignoranza diffusa nei confronti del mondo del carcere e della penalità. Un'ignoranza fatta anche di tanti pregiudizi rispetto alle persone che hanno alle spalle percorsi penali, e che nel caso degli imprenditori si trasforma in un atteggiamento di diffidenza e di paura che ostacola l'inserimento lavorativo di chi proviene dal carcere o dalla penalità.

2. PRESENTAZIONE DELLA RICERCA

L'idea da cui è nata questa ricerca è quindi quella di capire le motivazioni che stanno alla base della chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti dell'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali e di individuare gli strumenti più adatti per superare questa chiusura e per rendere oggettivamente meno problematico e più competitivo l'inserimento nelle imprese *for profit* di queste persone. Anche perché chi opera in questo campo è consapevole delle effettive difficoltà che comporta assumere persone provenienti da percorsi penali, soprattutto quando si tratta di pene detentive; ma la sensazione diffusa (che ha costituito anche l'ipotesi di partenza di questo lavoro) è che le chiusure del mondo imprenditoriale non nascano da una effettiva conoscenza di queste difficoltà concrete, ma da un più generale atteggiamento di diffidenza e di paura che anche il mondo imprenditoriale esprime nei confronti delle persone che hanno avuto problemi penali.

Finalità di questa ricerca è stata quindi indagare le motivazioni delle chiusure del mondo imprenditoriale nei confronti delle persone provenienti da esperienze penali, e in particolare di coloro che escono dal carcere, per capire quali interventi attivare e quali strumenti predisporre per aprire nuove opportunità occupazionali proprio nel mondo dell'impresa *for profit*.

Concretamente, la ricerca si è posta quindi i seguenti obiettivi:

- conoscere quali siano i canali privilegiati di reclutamento del personale da parte delle imprese per professionalità simili a quelle espresse dall'universo della popolazione detenuta in modo da individuare le strategie migliori per coinvolgere il mondo imprenditoriale negli interventi di inserimento lavorativo delle persone provenienti da percorsi penali;
- indagare il livello di conoscenza tra gli imprenditori delle difficoltà concrete che si incontrano nell'assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (ostacoli burocratici ed amministrativi, difficoltà a far conciliare i tempi del carcere con quelli del lavoro, problemi relazionali e di inserimento della persona proveniente dalla detenzione nel nuovo ambiente di lavoro, assenza di un adeguato bilanciamento dei rischi,...) e soprattutto gli eventuali stereotipi e pregiudizi che ostacolano l'assunzione di persone provenienti dalla detenzione nel mondo dell'impresa *for profit*;
- individuare quali siano gli elementi più adatti per stimolare gli imprenditori ad assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (incentivi economici o agevolazioni fiscali, servizi di *tutoring* e di sostegno al lavoratore e/o all'impresa, creazione di situazioni di incontro e di conoscenza reciproca tra il mondo del lavoro e quello del carcere,...).

Per perseguire questi obiettivi, è stato progettato un percorso di ricerca articolato in due differenti indagini: una prima indagine di tipo campionario, condotta con metodologie statistico-quantitative, concentrata soprattutto sull'analisi dei canali di reclutamento e selezione del personale e sulla disponibilità delle aziende ad assumere personale appartenente alle cosiddette 'categorie svantaggiate'; e una seconda indagine, condotta con metodologie di tipo qualitativo, finalizzata ad indagare in profondità caratteristiche e motivazioni dell'atteggiamento degli imprenditori nei confronti delle persone provenienti da esperienze penali.

2.1 L'indagine sui canali di reclutamento del personale

Il primo passo del lavoro di ricerca presentato in questo rapporto è stato quindi la realizzazione di un'indagine campionaria sulle modalità e i canali che le imprese privilegiano per il reclutamento della manodopera loro necessaria.

L'indagine è stata realizzata nei mesi di marzo/giugno 2003 e ha visto il coinvolgimento, attraverso la somministrazione telefonica di un questionario strutturato, di un centinaio di imprese

operanti su un territorio che potrebbe essere considerato il potenziale bacino di inserimento di persone detenute nella casa di reclusione di Milano-Bollate¹³: quindi imprese localizzate nei comuni dell'ex area circoscrizionale di Rho¹⁴ e dell'asse del Sempione nonché imprese localizzate nella zona nord-ovest della città di Milano.

2.1.1. Obiettivi

Questa prima indagine aveva come detto l'obiettivo di indagare le modalità e i canali attraverso cui avviene il reperimento, la selezione e il reclutamento di nuova manodopera da parte delle imprese *for profit* in cui sarebbe possibile proporre inserimenti lavorativi di persone provenienti da percorsi penali. Ovviamente l'indagine è stata realizzata sempre facendo riferimento alle figure a più bassa professionalità, con ruoli e mansioni in cui sarebbe più facile il collocamento di persone provenienti da esperienze di detenzione, stante il profilo formativo e professionale espresso dalla popolazione detenuta o comunque sottoposta a misure penali in Italia (cfr. § 1.2.1).

Più nello specifico, attraverso questa indagine si intendeva capire:

- se le imprese potenzialmente coinvolgibili nei percorsi di inserimento privilegiano canali di reclutamento della manodopera di tipo formale (servizi per l'impiego, agenzie di collocamento) o informale (conoscenza diretta, intermediari), per poter individuare quali siano gli strumenti e i canali maggiormente utili per entrare in contatto con il mondo imprenditoriale;
- quali siano i fattori che maggiormente influiscono sulla selezione del personale da assumere (competenze ed esperienze pregresse, percorsi formativi seguiti, disponibilità e flessibilità dei candidati, referenze e garanzie offerte da conoscenti comuni, impressioni derivanti dai momenti di colloquio,...), in modo da ricavare elementi utili per riorientare i percorsi formativi e trattamentali delle persone detenute al fine di renderli più concorrenziali al momento dell'uscita dal carcere e dell'ingresso nel mercato del lavoro;
- quale sia il livello di conoscenza e di utilizzo degli strumenti di mediazione al lavoro da parte delle imprese per valutarne l'efficacia nel promuovere i percorsi di inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze penali;
- quale sia l'atteggiamento di questa fascia del mondo imprenditoriale nei confronti dell'inserimento lavorativo di persone appartenenti a tutte le categorie sociali considerate svantaggiate nell'accesso al mondo del lavoro e quali siano gli strumenti più adatti per facilitare nuovi inserimenti.

2.1.2. Metodologie e strumenti: l'indagine campionaria telefonica

Come già accennato, l'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione telefonica di un breve questionario a un campione di artigiani, piccoli imprenditori e responsabili del personale di piccole o medie imprese operanti su un territorio che può costituire il potenziale bacino di inserimento di persone detenute nella casa di reclusione di Milano-Bollate.

Si è trattato di questionario strutturato, composto cioè quasi interamente da domande con risposte chiuse, articolato in tre blocchi di domande:

¹³ La casa di reclusione di Milano-Bollate è stata scelta per la realizzazione delle azioni previste nell'ambito del Progetto Equal "TESI" tra cui rientra anche questa ricerca. La selezione del territorio circostante come luogo per l'effettuazione delle interviste risponde alla necessità di lavorare sul potenziale bacino di inserimento dei detenuti provenienti da questo carcere, tenuto conto del fatto che per molte persone reclusi la ricerca del lavoro si concentra proprio in una zona limitrofa al carcere anche perché i percorsi lavorativi spesso iniziano quando la persona è ancora detenuta. Si è voluto inoltre creare un'ulteriore continuità con la precedente ricerca sulle opportunità occupazionali offerte alle persone provenienti dal carcere che ha proposto, tra l'altro, un'analisi dei mercati del lavoro locali dei territori circostanti le case di reclusione milanesi; cfr. Agenzia di solidarietà per il Lavoro, *Le risorse occupazionali dei territori circostanti le case di reclusione dell'area milanese*, Rapporto di ricerca di Alessandra Naldi e Andrea Molteni, Milano, marzo 2002.

¹⁴ Arese, Baranzate, Bollate, Cesate, Cornaredo, Garbagnate Milanese, Lainate, Novate Milanese, Pero, Pogliano Milanese, Pregnana Milanese, Rho, Senago, Settimo Milanese, Vanzago.

- un primo blocco relativo alla presentazione dell'impresa e alla composizione della manodopera soprattutto dal punto di vista delle tipologie contrattuali utilizzate;
- un secondo blocco di domande relative alle modalità di reclutamento, selezione e inserimento in azienda del personale (compreso l'eventuale utilizzo degli strumenti di mediazione al lavoro), ai fabbisogni occupazionali registrati negli ultimi anni e alle eventuali difficoltà incontrate nel reperimento della manodopera necessaria;
- infine, un terzo blocco di domande relative alla presenza in azienda e alla disponibilità ad assumere personale appartenente alle categorie svantaggiate.

La selezione del campione

La selezione del campione è stata orientata in base ad alcuni criteri che precedenti ricerche¹⁵ hanno evidenziato come più adeguate per l'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali. In particolare sono state privilegiate imprese di piccole o piccolissime dimensioni, operanti nei settori produttivi tradizionali dove sia più facile l'impiego di personale con un basso livello di professionalità e dove sia più frequente l'adozione di contratti di lavoro di tipo tradizionale.

Per facilitare il reperimento dei nominativi degli imprenditori da contattare nonché per aumentare le probabilità di successo nella realizzazione delle interviste telefoniche era stato inizialmente previsto di selezionare il campione attraverso canali privilegiati, in particolare sollecitando la collaborazione delle strutture territoriali delle associazioni di categoria che già collaborano con AgeSol per la fornitura di nominativi di imprenditori loro associati.

In realtà questa strada si è rivelata più difficile da perseguire del previsto per una serie di ostacoli incontrati nella predisposizione degli elenchi delle imprese associate da parte delle associazioni datoriali legate ad AgeSol; di conseguenza si è dovuti procedere a un'integrazione del campione di imprese da contattare attraverso una selezione casuale operata attraverso gli elenchi delle imprese della zona iscritte alla Camera di Commercio.

L'assenza di un canale privilegiato di contatto con gli imprenditori ha comportato un allungamento dei tempi di realizzazione dell'indagine rispetto a quanto originariamente previsto, per l'elevato numero di nominativi risultati irraggiungibili o non disponibili a essere intervistati; tuttavia è stato possibile raccogliere un numero di interviste valide corrispondente all'obiettivo indicato in fase progettuale come numero sufficiente a conseguire risultati attendibili e generalizzabili.

2.1.3. Le imprese intervistate

Complessivamente sono stati quindi poco meno di cento – esattamente 97 – gli imprenditori o responsabili di imprese che hanno risposto al questionario telefonico loro somministrato.

Si tratta prevalentemente di imprese di piccole o medie dimensioni, nella forma prevalente di società a responsabilità limitata (che costituiscono da sole quasi la metà del campione di imprese intervistate), società a nome collettivo e imprese individuali. Solo 17 tra le imprese che hanno risposto all'indagine sono società per azioni.

Tab. 2.1 - Forma societaria delle imprese intervistate

	N°	%
impresa individuale	11	11,3%
impresa familiare	1	1,0%
s.a.s.	6	6,2%
s.n.c.	17	17,5%
s.c.a.r.l.	2	2,1%
s.r.l.	43	44,3%
s.p.a.	17	17,5%
Totale imprese intervistate	97	

¹⁵ Cfr. Agenzia di solidarietà per il Lavoro, *Le risorse occupazionali dei territori circostanti le case di reclusione dell'area milanese*, Rapporto di ricerca di Alessandra Naldi e Andrea Molteni, Milano, marzo 2002.

Le imprese contattate, come accennato in precedenza, sono state selezionate anche in base a un criterio territoriale che ha portato a privilegiare un'area individuata come potenziale bacino di inserimento dei detenuti in uscita dalla casa di reclusione di Milano Bollate. Le interviste telefoniche realizzate hanno così coinvolto prevalentemente¹⁶ imprese localizzate nei comuni della ex area circoscrizionale di Rho, in cui rientrava anche il comune di Bollate, oltre a una piccola quota di imprese localizzate nel comune di Milano, in particolare nella zona nord-ovest della città.

Tab. 2.2 - Comuni di localizzazione delle imprese intervistate

	N°	%
Arese	3	3,1%
Baranzate	1	1,0%
Bollate	8	8,2%
Cornaredo	2	2,1%
Cusano Milanino	1	1,0%
Garbagnate	7	7,2%
Lainate	8	8,2%
Milano	11	11,3%
Novate	6	6,2%
Paderno Dugnano	2	2,1%
Pero	4	4,1%
Pogliano Milanese	2	2,1%
Pregnana Milanese	2	2,1%
Rho	13	13,4%
Senago	14	14,4%
Settimo Milanese	11	11,3%
Vanzago	1	1,0%
<i>fuori provincia</i>	1	1,0%
Totale imprese intervistate	97	

Riguardo ai settori di attività, più della metà delle imprese che hanno accettato di sottoporsi all'intervista telefonica (esattamente 52, pari al 53,6% del campione) operano nei vari settori dell'industria manifatturiera, prevalentemente nella meccanica e metalmeccanica; le altre imprese intervistate si dividono tra quelle operanti nei servizi alle imprese o alle persone (prevalentemente riparazioni, editoria e informatica), nel commercio e nell'edilizia.

Tab. 2.3 - Macrosettore di attività delle imprese intervistate

	N°	%
industria manifatturiera	52	53,6%
edilizia	12	12,4%
commercio	13	13,4%
servizi alle imprese o alle persone	20	20,6%
Totale imprese intervistate	97	

2.2 L'indagine su pregiudizi e chiusure degli imprenditori nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali

La seconda (e più rilevante) indagine inserita in questo lavoro di ricerca ha avuto come oggetto l'atteggiamento degli imprenditori nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali.

L'indagine è stata condotta attraverso la realizzazione di venti interviste in profondità a imprenditori – o altre figure dirigenziali indicate dai responsabili delle imprese contattate – che operano nel territorio precedentemente individuato come possibile bacino di inserimento delle persone in uscita dalla casa di reclusione di Milano Bollate.

¹⁶ I pochi scarti registrati rispetto alle intenzioni progettuali sono dovuti a recenti cambiamenti di localizzazione delle imprese o a differenze tra la localizzazione della sede dell'impresa, registrata nel questionario, e la presenza di un'unità locale sul territorio individuato per l'indagine.

2.2.1. Obiettivi

Obiettivo di questa seconda indagine è stato quello di analizzare le motivazioni che sono alla base della chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti delle possibilità di impiego di ex detenuti o comunque di persone con problemi di giustizia. In particolare, si è cercato di capire se e fino a che punto l'assenza di disponibilità del mondo imprenditoriale ad assumere persone provenienti da percorsi penali derivi da una reale conoscenza delle difficoltà e dei problemi concreti che può comportare l'inserimento in azienda di un lavoratore proveniente dal carcere; o se, al contrario, l'atteggiamento di chiusura da parte degli imprenditori non sia piuttosto il frutto di quegli stereotipi e pregiudizi che danno forma all'immaginario diffuso nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali: un immaginario che non costituisce uno specchio fedele di quella che è la realtà del mondo della detenzione e della penalità nel nostro paese e che, soprattutto, nulla ha a che vedere con le reali difficoltà che si incontrano nei percorsi di inserimento o reinserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali.

Concretamente, questa seconda indagine si proponeva di:

- ricostruire quali siano le difficoltà concrete che si incontrano nell'assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (ostacoli burocratici ed amministrativi, difficoltà a far conciliare i tempi del carcere con quelli del lavoro, problemi relazionali e di inserimento della persona proveniente dalla detenzione nel nuovo ambiente di lavoro, assenza di un adeguato bilanciamento dei rischi,...) e capire fino a che punto gli imprenditori ne siano consapevoli;
- indagare gli eventuali stereotipi e pregiudizi che ostacolano a monte, indipendentemente dalle difficoltà concrete sopra indicate, l'assunzione di persone provenienti dalla detenzione;
- evidenziare quali siano gli elementi su cui è possibile far leva per stimolare gli imprenditori ad assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (incentivi economici o agevolazioni fiscali, servizi di *tutoring* e di sostegno al lavoratore e/o all'impresa, creazione di situazioni di incontro e di conoscenza reciproca tra il mondo del lavoro e quello del carcere,...).

L'indagine è stata compiuta insistendo soprattutto su quei settori imprenditoriali e su quelle figure professionali rispetto a cui le imprese manifestano maggiori difficoltà a reperire la manodopera rispondente alle mansioni e ai ruoli loro necessari; questo per verificare se e fino a che punto possa essere produttivo investire su queste eventuali 'nicchie' del mercato del lavoro per facilitare i processi di inserimento lavorativo delle persone provenienti dalla detenzione.

2.2.2. Metodologie e strumenti: le interviste in profondità

L'indagine è stata compiuta attraverso la realizzazione in due fasi (primavera/estate 2003 e febbraio 2004) di venti interviste in profondità della durata media di 45 minuti/un'ora rivolte a imprenditori o a persone da loro delegate selezionate prevalentemente attraverso segnalazioni delle associazioni datoriali operanti sul territorio milanese (cfr. § 2.2.3). Visti gli obiettivi dell'indagine, si è scelto di non selezionare persone che avessero già fatto esperienze di inserimenti lavorativi di persone provenienti dal carcere o che avessero già avuto contatti con AgeSol per avviare percorsi comuni di intervento.

La struttura delle interviste

Come già descritto in precedenza, l'obiettivo di questa seconda indagine era quello di analizzare le motivazioni che sono alla base della chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti delle possibilità di impiego di persone provenienti da percorsi penali. Per questo, la maggior parte delle domande che componevano la traccia di intervista riguardavano ovviamente la conoscenza da parte dell'interlocutore delle difficoltà e dei problemi concreti che può comportare l'inserimento lavorativo di un lavoratore proveniente dal carcere e soprattutto le sue chiusure e diffidenze nei confronti delle persone che hanno avuto problemi con la giustizia. In particolare, per indagare meglio l'atteggiamento delle persone intervistate, la scelta è stata quella di inserire nella traccia di intervista una batteria di item che esprimessero alcune possibili perplessità nei confronti dell'inserimento in azienda di persone provenienti dal carcere; questi item sono stati proposti non in forma di domanda ma in maniera indiretta ("ora le leggo alcune possibili obiezioni che un

imprenditore potrebbe manifestare di fronte alla proposta di assumere una persona proveniente dal carcere. Per ciascuna, le chiedo di dirmi cosa ne pensa”), in modo da cercare di evitare di creare troppe difficoltà e imbarazzi all'intervistato e di limitare le distorsioni derivanti da quell'atteggiamento di compiacenza che un intervistato può mostrare nei confronti dell'intervistatore.

Prima di entrare nello specifico dei temi connessi all'inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere e dalla penality, è stato però chiesto all'interlocutore di fornire una breve descrizione della propria impresa; questa prima domanda aveva il duplice scopo di mettere a suo agio l'intervistato facendolo parlare, almeno inizialmente, a ruota libera di un argomento non imbarazzante e di acquisire informazioni sulle caratteristiche dell'attività imprenditoriale. Si è ritenuto utile, in particolare, raccogliere informazioni sulle dimensioni dell'impresa e sulla sua organizzazione interna, in particolare per quello che riguarda la presenza di eventuali quadri intermedi e di figure preposte alla selezione e gestione del personale; sulle caratteristiche dell'attività svolta (attività produttiva o offerta di servizi, mansioni routinarie o mansioni non ripetitive,...); sulle caratteristiche della manodopera impiegata (sesso, età, livello di istruzione, qualifica,...), sull'utilizzo di contratti atipici e di rapporti di lavoro paradipendenti, sulla qualità dei rapporti di lavoro e sul clima aziendale.

Di seguito sono state inserite alcune domande sull'attuale situazione del mercato del lavoro locale e, in particolare, sulle recenti esigenze di impiego di nuovo personale e sulle eventuali difficoltà nel reperimento della manodopera richiesta da parte delle imprese intervistate; questo nell'ipotesi che una situazione di difficoltà nel reperimento di manodopera possa costituire un elemento su cui far leva per aprire nuovi spazi per l'inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere (con riferimento, ovviamente, a un fabbisogno di manodopera con caratteristiche analoghe a quelle offerte dal complesso della popolazione detenuta e previo la realizzazione di adeguati percorsi formativi). Si è colta l'occasione, inoltre, per estendere anche agli imprenditori intervistati alcune domande sui canali di reclutamento e sulle modalità di selezione del personale e sull'utilizzo di strumenti di mediazione al lavoro, temi già oggetto dell'indagine quantitativa descritta in precedenza.

Sempre prima di entrare nel merito dell'atteggiamento degli intervistati nei confronti delle persone provenienti dal carcere, sono state inserite alcune domande sull'atteggiamento degli imprenditori nei confronti dell'inserimento lavorativo delle persone appartenenti in generale alle categorie cosiddette 'svantaggiate' nell'accesso al mondo del lavoro. Questo approfondimento sul modo in cui il mondo imprenditoriale si rapporta all'inserimento lavorativo non solo delle persone provenienti da percorsi penali ma più in generale di tutte le categorie svantaggiate è stato realizzato sia attraverso una verifica dell'attuale impiego di personale appartenente a queste categorie nelle imprese contattate, sia attraverso una sollecitazione di pareri e opinioni sulla legislazione vigente in materia di l'inserimento lavorativo delle persone con handicap. L'idea era quella di inquadrare l'atteggiamento degli imprenditori nei confronti del mondo della detenzione e della penality in un ragionamento più generale sul modo in cui il mondo imprenditoriale si rapporta al tema dell'inserimento lavorativo delle persone in condizione di svantaggio sociale, per far emergere eventuali atteggiamenti di chiusura o di indisponibilità o, al contrario, approcci di tipo solidaristico/paternalistico oppure, ancora, disponibilità a cogliere e valorizzare le capacità che anche una persona in condizione di svantaggio può esprimere in un ambito lavorativo.

Infine, l'indagine è stata progettata e costruita per oltrepassare il livello puramente conoscitivo, descritto finora, ed entrare in un ambito più strettamente operativo e di intervento: per questo si è voluto sollecitare i diretti interessati ad esprimersi in merito al 'che fare' per facilitare l'inserimento lavorativo di persone provenienti dalla detenzione. In particolare è stato chiesto agli imprenditori intervistati di esprimere la propria opinione riguardo agli strumenti già esistenti e a quelli ipotizzabili per favorire tali percorsi di inserimento: dagli strumenti legislativi alla creazione di strutture di supporto e sostegno nei percorsi di inserimento lavorativo piuttosto che alla valorizzazione dei rapporti interpersonali attraverso l'individuazione di figure di fiducia con funzione di garante.

2.2.3. Le imprese intervistate

Nel corso di questa indagine sono state realizzate venti interviste in profondità ad artigiani, piccoli imprenditori, amministratori e responsabili del personale di imprese operanti nell'area circostante la casa di reclusione di Milano-Bollate.

Per i motivi indicati in seguito (cfr. "Le difficoltà incontrate"), la realizzazione delle interviste è avvenuta in due fasi distinte: le prime quindici sono state condotte nei mesi di marzo/luglio 2003 e le restanti cinque nel mese di febbraio 2004.

La selezione del campione

La selezione delle imprese da contattare per la realizzazione di questa indagine si è basata innanzitutto sul rispetto di alcune caratteristiche delle imprese *for profit* che risultano incrociare meglio le esigenze di collocamento delle persone provenienti dal carcere e facilitarne il percorso di inserimento. Tra queste caratteristiche, già evidenziate da una precedente ricerca¹⁷, ricordiamo:

- lo svolgimento di attività produttive che richiedono l'impiego di manodopera con un basso livello di professionalità e potenzialmente in grado di assorbire anche nuovi addetti privi di precedenti esperienze e di una formazione particolarmente qualificata, come risultano essere nella stragrande maggioranza le persone provenienti da percorsi penali;
- il ricorso prevalente a tipologie contrattuali di tipo tradizionale poiché i contratti atipici e le altre forme di rapporto di lavoro oggi così utilizzate non risultano offrire adeguate garanzie di stabilità nel percorso di reinserimento sociale dell'ex detenuto, soprattutto in funzione dell'ottenimento di benefici e misure alternative da parte della Magistratura di sorveglianza;
- la stabilità delle attività imprenditoriali poiché imprese troppo giovani o che operano in settori in cui la congiuntura di mercato dall'andamento particolarmente altalenante comportano eccessivi rischi di interruzione del rapporto di lavoro.

Si è inoltre privilegiato (in maniera non esclusiva) la dimensione artigianale o di piccola impresa in quanto tra gli elementi che possono facilitare il buon esito del percorso di inserimento lavorativo e di reinserimento sociale vi sono anche la non ripetitività delle mansioni e un rapporto più diretto e personale con l'imprenditore e con i colleghi di lavoro.

Le difficoltà incontrate

Nella costruzione del campione di imprese da contattare, un elemento fondamentale è stata la ricerca di una collaborazione con le associazioni datoriali operanti sul territorio, in particolare associazioni che riuniscono piccole imprese e imprese artigiane (Cna, Api, Apa). Si riteneva infatti che questa collaborazione potesse favorire, attraverso un contatto mediato con gli imprenditori loro associati, il reperimento di interlocutori disponibili a sottoporsi a un'intervista che poteva risultare 'scomoda', sia per l'impegno di tempo che richiedeva che per l'argomento trattato. D'altro canto, la scelta di tentare un coinvolgimento delle associazioni datoriali, peraltro già associate ad AgeSol, rispondeva anche a una volontà di utilizzare questa ricerca per incentivare il coinvolgimento delle stesse associazioni nelle attività e negli interventi di inserimento lavorativo delle persone provenienti da percorsi penali.

Purtroppo nella strada del coinvolgimento delle associazioni datoriali, così come era stato evidenziato anche per l'indagine campionaria telefonica (cfr. § 2.1.2), si sono incontrate difficoltà, ostacoli e imprevisti: la mediazione delle associazioni ha sicuramente favorito il contatto con gli imprenditori da loro indicati, ma ha portato a un allungamento dei tempi di individuazione del campione che ha prodotto pesanti ripercussioni sullo svolgimento della ricerca. La relazione con le associazioni datoriali aderenti ad AgeSol ha infatti consentito di reperire un gruppo di imprenditori estremamente disponibili, ma il numero di nominativi ottenuti in questo modo è risultato troppo esiguo rispetto alle esigenze dell'indagine; d'altro canto, i lunghi tempi di risposta da parte delle associazioni contattate ha suggerito di procedere in ogni caso con la realizzazione delle interviste,

¹⁷ Agenzia di solidarietà per il Lavoro, *op.cit.*

pur se con un campione ridotto e comunque in ritardo rispetto ai tempi prefissati, anche per riuscire a predisporre un rapporto di ricerca intermedio entro la fine dell'anno 2003. Successivamente si è proceduto con un'integrazione del campione con imprese reperite attraverso canali differenti, per raggiungere il numero di interviste indicato come sufficiente al momento della predisposizione del progetto originario.

Le imprese coinvolte nell'indagine

Le interviste realizzate hanno coinvolto prevalentemente - ma non esclusivamente - piccole o piccolissime imprese, tra cui diverse ditte individuali e imprese a gestione familiare, operanti nei settori più vari: dalla manifattura meccanica all'edilizia, dall'abbigliamento all'industria poligrafica, alle attività di riparazioni di automobili. Il campione non comprende imprese operanti nella cosiddetta *new-economy*, considerata un ambito non particolarmente adatto all'inserimento di persone provenienti da esperienze di detenzione, soprattutto per le tipologie contrattuali 'atipiche' prevalenti in questi settori e per l'instabilità congiunturale che caratterizza le imprese che operano in questo ambito; viceversa, il campione comprende esclusivamente imprese operanti in settori produttivi più tradizionali, e in molti casi l'attività imprenditoriale costituisce una realtà stabile e consolidata nel tempo.

Tab. 2.4 - Prospetto delle imprese intervistate

	FORMA SOCIETARIA	SETTORE DI ATTIVITÀ	N° DIPENDENTI	PRESENZA DI FUNZIONARI O QUADRI INTERMEDI
1	s.r.l.	meccanica	15	sì
2	ditta individuale	abbigliamento	5 + 1 collaboratore	no
3	s.r.l.	riparazione automobili	2 + collaboratori saltuari	no
4	s.n.c.	elettromeccanica	9 + 2 titolari	sì
5	s.n.c.	edilizia	6 + 3 titolari	no
6	s.p.a.	metalmecanica	81	sì
7	s.n.c.	metalmecanica	2 + 3 titolari	no
8	ditta individuale	meccanica	5 + 1 collaboratore	no
9	s.n.c.	stampaggio plastica	5 + 4 titolari + collaboratori saltuari	no
10	ditta individuale	riparazione automobili	1	no
11	s.d.f.	legatoria/cartotecnica	15	sì
12	s.n.c.	abbigliamento	15	no
13	s.n.c.	edilizia	3	no
14	s.r.l.	trasporti e spedizioni	6	no
15	s.a.s.	meccanica	5	no
16	ditta individuale	impiantistica edile	8	no
17	ditta individuale	verniciatura	3	no
18	s.r.l.	impiantistica idraulica	8	no
19	s.r.l.	metalmecanica	10 + 2 titolari	no
20	ditta individuale	falegnameria	1 collaboratore	no

3. L'ACCESSO DELLE PERSONE PROVENIENTI DA PERCORSI PENALI ALL'ATTUALE MERCATO DEL LAVORO

In questo capitolo, come nel successivo, vengono presentati i risultati emersi dalla ricerca in forma di considerazioni riorganizzate in base ai vari temi affrontati sia con il questionario telefonico che nelle interviste in profondità. In particolare, questo primo capitolo sui risultati della ricerca tratta le questioni più generali legate all'andamento del mercato del lavoro osservato dal punto di vista degli imprenditori e alle generiche difficoltà di ingresso che potrebbero ostacolare l'inserimento anche delle persone provenienti da percorsi penali; nel capitolo successivo verranno invece analizzate più nello specifico le tematiche inerenti il mondo della detenzione e della penalità e l'atteggiamento manifestato dagli imprenditori nei confronti di coloro che provengono da questa realtà.

Poiché le tematiche oggetto soprattutto di questo primo capitolo sono state affrontate sia attraverso l'indagine campionaria telefonica che con le interviste in profondità, si è optato per una presentazione dei risultati che integrasse gli elementi emersi dalle due differenti indagini realizzate per questo percorso di ricerca, rinviando in appendice una presentazione sistematica e dettagliata degli esiti dell'indagine campionaria e di alcune parti delle interviste in profondità.

3.1 Le attuali opportunità del mercato del lavoro rilette dal punto di vista degli imprenditori

Prima di entrare nel merito dell'atteggiamento degli imprenditori nei confronti del mondo della penalità e della detenzione, si è ritenuto utile ricostruire sommariamente, sia attraverso l'indagine telefonica che attraverso le interviste in profondità con gli imprenditori, l'attuale congiuntura del mercato del lavoro - in particolare i recenti fabbisogni occupazionali delle imprese e le eventuali difficoltà nel reperimento della manodopera richiesta - facendo riferimento, ovviamente, al bacino territoriale e ai settori in cui operano le imprese coinvolte nell'indagine¹⁸.

All'origine di questa scelta vi è la considerazione che un'analisi delle difficoltà dei percorsi di inserimento o reinserimento lavorativo delle persone provenienti dalla detenzione non può prescindere da uno sguardo realistico alle prospettive occupazionali che il mercato può offrire, prendendo ovviamente in considerazione le opportunità esistenti per lavoratori con un profilo professionale assimilabile a quello che contraddistingue la maggioranza delle persone sottoposte a misure penali nel nostro paese.

3.1.1. L'analisi dell'attuale congiuntura del mercato del lavoro come punto di partenza

Fino a un paio di anni fa era lecito auspicare che una fase congiunturale favorevole, come quella che stava effettivamente attraversando la nostra economia, potesse aprire nuovi spazi anche per l'inserimento lavorativo di persone provenienti da esperienze di detenzione. I fabbisogni occupazionali delle imprese in espansione, sommati alla rinuncia da parte dei giovani italiani in ingresso nel mondo del lavoro ad accettare attività lavorative di bassa professionalità, potevano infatti far sperare nell'apertura di alcune nicchie di mercato del lavoro in cui risultasse più facile proporre l'inserimento anche di persone con problemi penali.

¹⁸ Si tratta di considerazioni e di analisi che sono state oggetto di indagine anche recentemente, in particolare nella già citata ricerca sulle risorse occupazionali dei territori circostanti le case di reclusione dell'area milanese che ha tentato proprio di ricostruire il profilo professionale della popolazione detenuta e di incrociarlo con le prospettive occupazionali esistenti nel mercato del lavoro locale. Tuttavia le recenti evoluzioni del mercato del lavoro e l'attuale congiuntura negativa che risulta caratterizzare la situazione economica anche del nostro paese - soprattutto nei settori produttivi tradizionali che, come già evidenziato, costituiscono l'ambito privilegiato di possibile inserimento delle persone provenienti dalla detenzione - hanno consigliato di affrontare questo tema anche nella presente indagine per consentire una sorta di aggiornamento del quadro della situazione già in precedenza descritto.

In realtà questo ragionamento non ha mai funzionato, neanche nelle passate fasi di espansione economica, anche perché fondato su un'ipotesi eccessivamente semplicistica. Gli aumentati fabbisogni occupazionali delle imprese e la conseguente apertura di nuove opportunità occupazionali non hanno infatti mai portato a un reale aumento delle prospettive di lavoro per le persone provenienti dalla detenzione, per una serie di ragioni.

Innanzitutto perché queste nuove opportunità occupazionali non hanno coinciso, se non in una parte limitata, con un aumento di possibilità di assunzione di lavoratori dipendenti con un contratto di tipo tradizionale: nonostante le imprese intervistate non abbiano dimostrato un particolare gradimento per forme contrattuali quali contratti a termine, co.co.co, lavoro interinale,... (cfr. § 3.2.1), è proprio verso queste nuove forme contrattuali che si sono indirizzate le recenti aperture di nuove prospettive occupazionali; ma molto spesso l'assunzione di persone provenienti dalla detenzione (soprattutto se ancora sottoposte a misure penali) richiede forme contrattuali di tipo tradizionale, anche per superare titubanze e chiusure della Magistratura di sorveglianza nel concedere benefici di legge e misure alternative alla detenzione.

Altri fattori che hanno limitato le possibilità di aperture di sbocchi lavorativi specifici per persone provenienti dal carcere riguardano, da un lato, la forte concorrenzialità di altre categorie 'deboli', e in particolare i lavoratori immigrati, che tra l'altro per esigenze particolari di questa categoria¹⁹ hanno coperto per primi proprio quegli spazi residui di opportunità occupazionali con forme contrattuali di tipo tradizionale; dall'altro lato, ciò che sembra giocare il ruolo principale nell'ostacolare l'apertura di sbocchi occupazionali praticabili per le persone provenienti dalla detenzione sembrano essere proprio le problematiche specifiche del mondo penale e detentivo. Tra queste ricordiamo in particolare gli eccessivi vincoli imposti dal sistema penale (ovviamente per coloro che sono ancora soggetti a misure penali), l'incapacità di garantire una formazione professionale adeguata prima dell'uscita dal carcere e, più in generale, il prevalere anche da parte degli imprenditori di atteggiamenti di chiusura nei confronti di tutto ciò che ha a che fare con il mondo del carcere e della penalità.

Vale la pena, però, di ricordare che, parlando di inserimento o reinserimento lavorativo di persone provenienti da esperienze detentive e penali, si ha a che fare con numeri estremamente ridotti se visti dall'ottica del mercato del lavoro e non da quello del sistema penale: si tratta di trovare sbocchi occupazionali per una fascia di potenziali lavoratori quantificabile nell'ordine di poche migliaia di persone all'anno su tutto il territorio nazionale; di conseguenza un ragionamento impostato sul mercato del lavoro può e deve servire soprattutto per orientare le politiche formative e di sostegno all'inserimento lavorativo ma non deve risultare vincolante per impostare un intervento che deve mirare soprattutto sui rapporti interpersonali e sull'attivazione di percorsi individualizzati.

Il quadro sopra descritto risulta comunque superato da un'inversione di tendenza della congiuntura economica, in cui in generale le opportunità di nuovi ingressi nel mercato del lavoro appaiono ridotte per tutti. Dall'indagine campionaria risulta che negli ultimi anni²⁰ circa due terzi delle imprese intervistate hanno comunque avuto necessità di assumere nuovo personale; tuttavia attraverso le interviste in profondità si desume che si tratta di fabbisogni legati soprattutto al normale *turn-over* della forza lavoro e che più in generale i fabbisogni occupazionali, anche da parte delle imprese che recentemente avevano conosciuto una fase di espansione, nell'ultimo periodo siano invece assai ridotti: *«lo fino all'anno scorso sì, ho assunto, però adesso non so... Quest'anno non so se dare la colpa alla guerra... Non lo so, c'è un po' tanta recessione, non lo so...»*.

Gli imprenditori intervistati manifestano in generale paura ad assumere nuovi dipendenti; anche le imprese in controtendenza, quelle che registrano ancora una necessità di aumentare la

¹⁹ Tra queste esigenze, la principale riguarda la necessità di dimostrare di disporre di un rapporto di lavoro dipendente per accedere alle più recenti sanatorie.

²⁰ La domanda faceva riferimento esplicitamente ai fabbisogni occupazionali registrati nei due anni antecedenti la somministrazione del questionario, avvenuta – come si è detto nella relativa presentazione metodologica – nel periodo marzo/giugno 2003.

produzione, appaiono restie ad assumere nuovo personale in maniera stabile proprio perché la fase di instabilità economica non consente di fare previsioni e progetti di crescita a lungo termine: *«noi abbiamo per il momento due, due soli dipendenti e tendiamo a restare lì; abbiamo un acquisito di clientela che non riusciamo a volte nemmeno a soddisfare ma visti i tempi e visti i costi e visti gli andamenti [...] non è questione di piangersi addosso, effettivamente devi fare quattro conti e poi vedere quello che puoi fare. Allora ti trovi una nicchia, mantieni i tuoi [vecchi clienti]».*

3.1.2. Fabbisogni occupazionali delle imprese e difficoltà di reperimento della manodopera

La fase recessiva si è trasformata, anche a detta degli imprenditori intervistati, in una maggiore disponibilità di forza lavoro sul mercato; ma questo non sembra trasformarsi immediatamente in una minore difficoltà a reperire il personale necessario per far fronte, soprattutto, alle necessità imposte dal normale *turn-over* dei dipendenti. Circa la metà delle imprese interpellate che hanno dichiarato di aver assunto nuovo personale, hanno anche lamentato difficoltà nel trovare la manodopera di cui avevano bisogno. Anche dalle interviste in profondità è emerso come, a fronte di un maggior numero di persone che si recano anche direttamente presso le aziende per richiedere un lavoro, sia comunque difficile per le imprese trovare il personale che soddisfi le proprie esigenze e necessità.

Gli imprenditori intervistati lamentano tra l'altro le crescenti richieste di coloro che offrono la loro manodopera e la scarsa volontà, soprattutto da parte dei giovani, di accettare le difficoltà che qualsiasi attività lavorativa - soprattutto se di tipo manuale - comporta: *«Fino a qualche mese fa sembrava che non ci fosse più nessuno che volesse lavorare, adesso sembrerebbe che... qualcosa si è aperto un attimino di più, nel senso che c'è più gente che ha voglia di lavorare. Però le persone adesso, quando arrivano, non è più come una volta, nel senso che arrivano: "lo voglio questo stipendio e questo dev'essere" e io non posso prendere delle persone con uno stipendio elevato senza sapere effettivamente che cosa sanno fare... e anche fare una prova o che... non è fattibile nel nostro campo perché se succede qualche cosa che si fanno male o che... son problemi»; «il vero problema non è tanto il lavoro che manca, a parte questo periodo che veramente incerto, ma il grosso problema è per noi reperire la manodopera: abbiamo delle grosse difficoltà; [...] difficoltà in questo senso: oggi come oggi c'è un disinteresse completo al lavoro, una non voglia di crescere, una non voglia di crearsi una professione propria. Questo crea dei grossi problemi. [...] Poi abbiamo alle spalle una scuola assolutamente lontana dal mondo del lavoro, che si allontana sempre più. [...] Manca anche a livello delle famiglie la cultura del lavoro. Perché io vedo che arrivano e non sanno assolutamente niente e non gli interessa assolutamente niente... Per cultura del lavoro intendo che prima, in famiglia si parlava, i genitori parlavano di lavoro, in un certo senso i discorsi lanciavano questa cultura del lavoro, le difficoltà del lavoro, cosa che non avviene adesso. Arrivano ragazzi che non sanno assolutamente niente, li devi accompagnare e anche se le aziende non possono permettersi di accompagnarli, lo devono fare per forza. Però lei capisce che accompagnarli, spiegare "guarda che è così, così, così... Le regole sono così e così, il lavoro è così"... è veramente un grosso problema».*

L'importanza di una formazione adeguata

Il problema più grande, lamentato dagli imprenditori intervistati, resta comunque quello dell'assenza di formazione e di professionalità acquisita da parte della manodopera disponibile sul mercato del lavoro. In questa fase sembrerebbero non esserci particolari difficoltà a reperire nuovo personale, piuttosto *«il problema è trovare la persona giusta che va bene per te»*, trovare cioè personale già formato e capace sul lavoro. La mancanza di esperienza professionale e l'inadeguatezza della formazione acquisita sono di gran lunga le due voci maggiormente segnalate sia dagli imprenditori a cui è stato somministrato il questionario telefonico che nel corso delle interviste in profondità.

La formazione dei neo assunti è un costo rilevante, soprattutto per le piccole imprese che, quando necessitano di personale, avrebbero bisogno di trovare personale immediatamente operativo; come ha raccontato il responsabile di un'impresa di spedizioni intervistato per questa ricerca, *«stiamo cercando di inserire dei nuovi elementi, di base, però manca la formazione. Cioè, la formazione, nel nostro settore, diciamo che è quasi inesistente, dobbiamo farla internamente e*

internamente le piccole realtà non hanno il tempo di farla. Sarebbe molto utile se dall'esterno venisse questa formazione. Se devo prendere un ragazzo che non sa niente e viene inserito, preferisco prendere uno già bravo, pagarlo di più, però, dal giorno dopo mi fa la spedizione».

In questo senso, l'avvio di percorsi formativi adeguati per le persone ancora detenute e la predisposizione di 'passaggi intermedi' - come potrebbero essere le assunzioni a termine in cooperative sociali - in cui la persona in uscita dal carcere possa contemporaneamente acquisire una professionalità e affrontare i primi problemi 'a latere' che l'uscita dal percorso penale comporta sembrerebbero una strada praticabile per favorire gli inserimenti lavorativi delle persone provenienti da esperienze di detenzione. Poter contare su una professionalità acquisita diventa infatti una risorsa fondamentale per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro, soprattutto nei settori produttivi più tradizionali e per le piccole imprese che avrebbero problemi a farsi carico in proprio di formare i nuovi dipendenti: «*Nella selezione del personale si cerca sempre qualcuno che sappia fare un qualche cosa, che sappia saldare o sappia fresare... Però è difficile trovarli perché oggi come oggi non... Cioè persone che sappiano fare un lavoro del genere, anche perché, appunto, è un lavoro artigianale, non se ne trovano*». Come ha dichiarato un'imprenditrice: «*l'operaio che conosce già il suo lavoro diventa una risorsa importantissima. Diventa una specie di ago nel pagliaio che non trovi mai, se lo trovi te lo tieni strastretto*».

3.2 Il 'nuovo' mondo del lavoro

Dopo la breve analisi dell'attuale congiuntura del mercato del lavoro e dei fabbisogni occupazionali delle imprese, le due indagini realizzate nell'ambito di questo percorso di ricerca hanno entrambe affrontato con tagli e livelli di approfondimento ovviamente diversi, i cambiamenti del mondo del lavoro e le ripercussioni che questi cambiamenti possono avere sui percorsi di inserimento o reinserimento delle persone provenienti dal carcere o comunque sottoposte a misure penali.

3.2.1. Imprese e tipologie contrattuali

Sempre nell'ottica di sottolineare la convergenza tra le caratteristiche delle imprese coinvolte nelle interviste e le priorità individuate per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze penali e detentive, è importante sottolineare come tutti gli imprenditori intervistati abbiano indicato come la tipologia contrattuale prevalente nella propria impresa - e in molti casi addirittura esclusiva - sia quella dei contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Solo dodici delle 97 imprese interpellate per l'indagine campionaria hanno dichiarato di impiegare più di un quarto del proprio personale con forme contrattuali di tipo non tradizionale, comprendendo tra questi sia i rapporti di lavoro di tipo parasubordinato (ex co.co.co., prestazioni occasionali o collaborazioni esterne) che tutte le altre forme di 'contratti atipici', compreso il part-time.

Anche dalle interviste in profondità risultano scarsissimi i casi segnalati di utilizzo dei cosiddetti 'contratti atipici' o dell'affidamento di parte dell'attività a collaboratori esterni con partita Iva; l'unica apertura riscontrata nei confronti di queste nuove forme contrattuali è il ricorso, segnalato da un cospicuo numero di imprenditori intervistati, ad agenzie o cooperative di fornitura di lavoro interinale.

Il lavoro interinale come modalità indiretta di reclutamento e selezione del personale

Secondo le dichiarazioni degli imprenditori intervistati, il lavoro interinale viene utilizzato soprattutto per fronteggiare l'andamento altalenante del mercato; i contratti di lavoro interinale vengono quindi utilizzati «*nei momenti d'emergenza*», per far fronte a una richiesta momentanea di incremento della produzione, anche perché l'attuale congiuntura non consente alla maggior parte delle imprese di assumere nuovo personale, stante anche la mancanza di ammortizzatori sociali che possano supportare nei periodi di necessità: «*tendiamo a non assumere (a meno che tu non ne abbia veramente bisogno) proprio per il fatto che noi non abbiamo come le grandi [imprese] la*

possibilità di mettere le persone in cassa-integrazione. Se non c'è più lavoro, non ce n'è più. Quindi, quando tu hai del lavoro in più, tendi ad avere dei collaboratori esterni».

A questo riguardo, l'aspetto più interessante riguarda però l'utilizzo del lavoro interinale come canale indiretto per il reclutamento e la selezione del personale. In diversi casi, gli imprenditori intervistati hanno raccontato di aver fatto ricorso ad agenzie o cooperative di lavoro interinale per far fronte ad esigenze di nuova manodopera improvvise o temporanee, ma che questa forma di collaborazione si è trasformata poi in un'assunzione. Addirittura da alcune interviste è emerso come il ricorso al lavoro interinale sia stato già in partenza considerato dall'imprenditore una modalità di selezione e reclutamento di nuovo personale da assumere successivamente come personale dipendente: *«Abbiamo usato per un periodo, perché era difficile trovare del personale, degli interinali per poi comunque arrivare all'assunzione qualora fossero risultati idonei».* Anche dall'indagine campionaria una quota elevata di imprenditori (39,2% degli intervistati) ha dichiarato di pensare alle agenzie di lavoro interinale come possibili canali per il reclutamento di nuova manodopera.

La sfiducia verso l'utilizzo di contratti di lavoro atipici

È interessante notare come la maggioranza degli imprenditori intervistati manifesti un atteggiamento di diffidenza e sfiducia in generale per queste nuove forme contrattuali, esprimendo una preferenza di fondo per l'assunzione, secondo modalità contrattuali di tipo tradizionale, del personale inserito nell'impresa: *«Credo che poi alla fine dei conti per ogni azienda la cosa migliore è un contratto a tempo indeterminato perché comunque la persona cresce dentro».*

Questo atteggiamento nasce talvolta da esperienze fallite nel ricorso a questi nuovi modi di impostare i rapporti di lavoro: *«Abbiamo provato a fare un contratto con un'agenzia di lavoro interinale ma è durato una settimana perché probabilmente, secondo me, non avevano personale qualificato. Qualificato nel senso anche di una persona che avesse voglia di sporcarsi le mani. Perché l'importante è che sia una persona che abbia voglia di lavorare, e secondo me non aveva personale di questo genere. Uno che ci ha mandato non valeva come un due di picche e quindi abbiamo fatto giusto una settimana poi abbiamo visto che non è il nostro caso fare contratti con queste società. Se troviamo da assumere preferiamo assumere noi».* Un discorso che riguarda non solo il ricorso al lavoro interinale, ma più in generale l'utilizzo di forme contrattuali alternative al rapporto dipendente di tipo tradizionale, come l'affidamento a collaboratori esterni di parte della lavorazione (*«non utilizziamo nemmeno cottimisti, perché preferiamo fare il più possibile noi, facendo tutte le fasi della lavorazione»*) e perfino, in qualche caso, il ricorso al tempo determinato e al part-time (*«Utilizziamo quasi sempre contratti a tempo indeterminato, in pochi casi part-time, quando non possiamo farne a meno, perché non rappresenta l'ottimo»*).

3.2.2. Le modalità di ingresso nel mondo del lavoro

Riguardo al modo in cui le imprese reclutano e selezionano il personale di cui abbisognano, sia dall'indagine campionaria che dalle interviste in profondità emerge un quadro abbastanza frastagliato, anche se è evidente una certa preferenza da parte delle piccole imprese a privilegiare canali di reclutamento di tipo informale.

Nelle imprese più piccole reclutamento e selezione avvengono infatti solitamente senza nessuna mediazione, ma attraverso il contatto diretto tra l'imprenditore e il lavoratore che si propone per l'assunzione: *«nessuna mediazione, si sono presentati davanti al portone, cercando lavoro. Che comunque è ancora il modo, secondo me, nell'artigianato, nel piccolo artigianato, la soluzione più giusta, perché nel piccolo artigianato è un fatto di pelle lavorare, perché comunque lavori gomito a gomito, non lavori con un contratto collettivo, anche se comunque inserisci i diritti di chi lavora con te. Perché per chi lavora con te il primo diritto è quello di aver la garanzia di certe cose».* L'artigiano o il piccolo imprenditore affida cioè al 'passaparola' tra amici e conoscenti le sue offerte di lavoro, per poi scegliere autonomamente tra i candidati, senza nessun criterio formalizzato ma solo in base alle proprie impressioni e al proprio istinto: *«Chiedendo in giro, al colorificio, a quei due o tre personaggi di fiducia che ho, semplicemente così, criteri niente, guardo come lavorano le persone poi decido».*

Le strade informali risultano più facilmente praticabili dalle piccole e piccolissime imprese anche perché il numero di nuove assunzioni è sempre molto basso, spesso – come è stato evidenziato in precedenza – limitato a coprire il normale *turn-over* di una piccola impresa: *«Chiediamo a conoscenti, amici, parenti se conoscono qualcuno anche perché il reclutamento è sempre molto basso e molto relativo cioè la persona che viene a mancare, viene sostituita. Punto e basta. È capitato due o tre volte nell'arco di sette anni».*

Il passaparola è spesso facilitato anche dalla dimensione territoriale in cui operano molte delle imprese contattate, cioè quella del piccolo comune: è un passaparola tra amici e conoscenti, attraverso i propri dipendenti o anche attraverso figure di fiducia a cui viene attribuita una sorta di funzione da 'selezionatore'; come nel caso di un imprenditore che sfrutta i propri fornitori come principale canale per reclutare nuovo personale, a partire dal fatto che il fornitore conosce molto bene le realtà imprenditoriali presenti sul territorio, posizione che gli permette di venire facilmente a conoscenza non solo della disponibilità di manodopera, ma anche delle competenze e capacità professionali del personale reperibile 'sulla piazza'. Anche dall'indagine campionaria il metodo del 'mettere in giro la voce' si conferma come la strada privilegiata da molti e praticata da quasi tutti gli interpellati: usano infatti questo canale, come unica forma di reclutamento del personale oppure insieme ad altro, il 73,2% degli imprenditori interpellati.

Fiducia e sfiducia nei canali istituzionali

Emerge comunque anche un discreto ricorso a strutture istituzionali, anche se non direttamente deputate ad attività di collocamento: i contatti con docenti di scuole o cfp della zona vengono infatti preferiti al ricorso ai servizi per l'impiego operanti sul territorio. Dalle interviste in profondità si rileva come sia soprattutto il crescere delle dimensioni dell'impresa a favorire il ricorso a canali di reclutamento più istituzionali, siano essi i Centri lavoro, le associazioni datoriali con le loro banche dati o i centri di formazione professionale e le scuole del territorio.

Se in generale si può osservare una certa sfiducia nei confronti dei canali istituzionali, soprattutto da parte dei piccoli imprenditori, è interessante notare che questa sfiducia è indirizzata in particolare ai servizi di tipo più tradizionale – l'immagine è quella del vecchio Ufficio di collocamento – mentre si riscontra qualche apertura verso i nuovi servizi pubblici per l'impiego, grazie soprattutto alla dimensione territoriale dei Centri lavoro, e parecchie aspettative nei confronti del ruolo che potrebbero svolgere le associazioni datoriali: *«il reclutamento è quello per il momento, è proprio il passaparola. Il passaparola per il momento. Pensiamo che sia molto più affidabile, lascia stare l'Ufficio di collocamento che è da azzerare. Il Centro lavoro potrebbe essere ma anche l'associazione di appartenenza».*

Questa fiducia nei confronti delle associazioni datoriali, ritenute una struttura che può fungere sia direttamente da canale di reclutamento e selezione (attraverso le proprie banche dati), sia indirettamente come mediatore con altri servizi esplicitamente finalizzati a queste funzioni, è un elemento interessante di cui tenere conto anche negli interventi per favorire l'inserimento lavorativo delle persone provenienti dal sistema penale. Ne è un esempio il caso di un'imprenditrice intervistata che ha conosciuto il servizio di inserimento lavorativo per le categorie svantaggiate del Comune di Milano (Ufficio borse lavoro) attraverso l'associazione di categoria di cui è aderente: *«Allora, una volta che hai esaurito tutta una serie di amici, conoscenti, scuole, suore, preti, tutto quello che era... Cioè era quello l'indotto, se no fai l'inserzione, te ne vedi arrivare una marea, cominciano a dire "no è lontano, no i turni non li faccio" poi non sai dall'altra parte chi c'è... Allora l'azienda prima di assumere ci deve pensare tre volte. Siccome poi io collaboro con un'associazione artigiana, tramite questa ci siamo messi in contatto con questo servizio che io non conoscevo, sono venuta a conoscenza di questo servizio, e ho provato per provare. Diciamo... noi ci siamo trovati bene».*

L'importanza del periodo di prova

Un altro elemento, peraltro già messo in evidenza (cfr. § 3.2.1), è l'utilizzo del lavoro interinale come canale di reclutamento e di selezione del nuovo personale, indicato come strada possibile da più di un terzo degli imprenditori coinvolti nell'indagine campionaria e citato più volte anche nel corso delle interviste in profondità. Dal punto di vista delle imprese, i contratti di lavoro

interinale possono infatti rappresentare una sorta di 'periodo di prova' del lavoratore, senza alcun impegno da parte dell'impresa ma con la possibilità di sperimentare 'sul campo' capacità e professionali del potenziale nuovo dipendente prima di proporgli un rapporto di lavoro stabile.

Più in generale, quasi tutti gli imprenditori intervistati sottolineano l'importanza del periodo di prova come unico, vero strumento di selezione del personale da assumere, soprattutto laddove il mercato del lavoro non offra una grande disponibilità di manodopera già in possesso di un buon livello di formazione e professionalità: *«generalmente faccio un piccolo colloquio tecnico se sono già diplomati e da lì vedo più o meno se sono portati, perché tante volte il diploma non significa che sono portati a fare un lavoro di questo genere qua, e alla manualità o al vedere certe cose tecniche. [...] [Invece] quando devo assumere un operaio guardo solo se può essere uno che prende il lavoro seriamente».*

Anche in questo caso, si tratta di un elemento di cui tenere conto nel progettare interventi per l'inserimento lavorativo delle persone provenienti dal sistema penale, sfruttando la possibilità di sperimentazione diretta del lavoratore da parte dell'impresa (per esempio attraverso lo strumento delle borse lavoro) senza i rischi dell'assunzione immediata e i costi del periodo di prova.

Gli strumenti di mediazione al lavoro (questi sconosciuti...)

A proposito di periodi di prova e di inserimento provvisorio all'interno dell'azienda, una riflessione particolare meritano i risultati emersi sia dall'indagine campionaria che dall'approfondimento qualitativo in materia di borse lavoro e in generale degli strumenti esistenti per favorire l'inserimento sia delle categorie in condizioni di svantaggio che, più in generale, dei giovani in ingresso nel mondo del lavoro. Uno degli argomenti affrontati sia nelle interviste che col questionario telefonico è stato infatti proprio quello dell'utilizzo da parte delle imprese dei cosiddetti strumenti di mediazione al lavoro: borse lavoro, tirocini formativi, stage aziendali,...

Sia dall'indagine campionaria che dalle interviste in profondità emerge innanzitutto lo scarso utilizzo e perfino la scarsa conoscenza di questi strumenti da parte di molti degli imprenditori intervistati. Adirittura più di un quarto degli intervistati (26,8%) per l'indagine campionaria hanno dichiarato di non sapere neanche di cosa si tratti; e anche dalle interviste in profondità l'immagine che si ricava è quella di una grande confusione tra strumenti diversi, come tirocini, contratti di formazione e contratti di apprendistato, e una diffusa ignoranza degli strumenti più specifici come le borse lavoro.

Pochi dunque i casi di utilizzo di questi strumenti; utilizzo che si limita quasi esclusivamente agli stage aziendali o ai tirocini formativi proposti dalle scuole o dai centri di formazione professionale della zona: *«Abbiamo una convenzione con la scuola di Rho, due tirocinanti l'anno, qualcuno lo abbiamo anche assunto. La continuità c'è, da cinque o sei anni che ogni anno la scuola ci chiede».* In genere, quando si instaurano rapporti diretti e continuativi con il mondo della scuola o della formazione, emerge una soddisfazione da parte dell'imprenditore coinvolto: *«Giudizio positivo. Hanno l'occhio di riguardo, noi seguiamo il tirocinio in maniera attenta e responsabile, per cui ci mandano gente in gamba, è inutile che ci mandano la gente che scopa l'officina, devono imparare, siamo qui per farli imparare. Lo stage dura un mese o due, il nostro lavoro è in aumento, aumentano i contratti. Non è stagionale, non è un cantiere, si cerca la continuità, il ragazzo non può sostituire l'assunzione del tecnico, perché non è qualificato. Non vanno in concorrenza le due cose, il tirocinante è un discorso a parte».*

In questa situazione di scarsa conoscenza e confusione, da parte di molti degli imprenditori intervistati si riscontra un apprezzamento per il principio che orienta questi strumenti - quello di 'far apprendere il mestiere' alle persone che devono entrare nel mondo del lavoro - ma anche una diffusa indisponibilità a farsi carico dei costi, non necessariamente economici, che questi percorsi comportano per la propria azienda: *«Diciamocela tutta: francamente è un po' una perdita di tempo, un po' tanto, proprio viste le nostre dimensioni e visto che abbiamo un personale minimo. Però a me fa piacere quando ci sono dei momenti un attimino più tranquilli... sti' ragazzi devono pure incominciare da qualche parte a capire che cosa è il lavoro effettivo; quindi mi fa piacere ma non sono utili assolutamente».*

Anche in questo caso, un elemento di cui è importante tenere conto è la dimensione delle imprese contattate. Nell'impresa piccola o piccolissima è difficile che l'imprenditore accetti di avviare percorsi di questo genere, stante la necessità di avere disponibilità - di tempo, di personale, di risorse - per seguire adeguatamente questi percorsi formativi: *«quello che è fondamentale capire è che non abbiamo nemmeno il tempo di formare delle persone. [...] Di fatto ti dovresti mettere di fianco un ragazzo che ti guarda e non fargli fare niente»*; *«materialmente il tempo non esiste. Io mi alzo alle 6 di mattina e arrivo a casa alle 9 di sera, se mi metto a fare anche queste robe qui mi viene un po' da ridere. [...] Queste situazioni sembrano quantomeno più adatte ad una dimensione un po' più... economicamente sana»*. Anche laddove vengono utilizzati, questi percorsi vengono spesso considerati dai piccolissimi imprenditori come una fase di passaggio se non addirittura un intralcio all'avvio della vera e propria attività lavorativa; come nel caso di un contratto di apprendistato, interrotto prima del tempo perché comportava un'alternanza, seppur minima, con l'istituzione formativa: *«Quell'altro ragazzo l'avevo come apprendista e l'ho passato operaio dopo un anno perché c'era l'inconveniente che doveva andare un giorno alla settimana fino a Milano a scuola e allora abbiamo preferito passarlo prima»*.

Al crescere delle dimensioni delle imprese, cresce il livello di conoscenza di questi strumenti e, parallelamente, anche la disponibilità a utilizzarli. Chi conosce meglio questi strumenti è anche infatti più propenso ad esprimere su di essi un giudizio positivo, a partire da considerazioni di principio - permettere un'esperienza a persone che faciliti l'ingresso nel mondo del lavoro - ma anche dalla considerazione del tutto pratica e utilitaristica del costo zero che questi strumenti comportano per l'azienda: *«l'azienda in questo viene come dire aiutata: non contribuisce a livello finanziario quindi fa fare un'esperienza al tirocinante ma, in contemporanea, utilizza anche comunque un lavoro... pagato [...] Son due cose positive da una parte e dall'altra, sia per lo studente che viene qua che per noi che accettiamo una persona che lavora per me»*.

3.3 Imprese e categorie svantaggiate

L'analisi dell'utilizzo degli strumenti di mediazione al lavoro da parte delle imprese introduce anche a un primo ragionamento sull'inserimento lavorativo delle persone appartenenti alle cosiddette categorie svantaggiate, poiché una delle finalità di questi strumenti è proprio quello di favorire l'accesso al mondo del lavoro delle persone considerate in condizioni di svantaggio sociale.

Tra le interviste realizzate, in un solo caso è stato segnalato l'utilizzo in passato di strumenti di mediazione al lavoro - in particolare delle borse lavoro - per l'inserimento lavorativo di persone appartenente a categorie svantaggiate. È interessante evidenziare come questa esperienza abbia sviluppato una consapevolezza, da parte dell'imprenditrice intervistata, delle opportunità offerte da questi strumenti; in particolare, la possibilità di utilizzarli per superare le diffidenze delle imprese nell'inserire persone di cui non si conoscono né le difficoltà che possono incontrare né, d'altro canto, le potenzialità che possono esprimere anche in ambito lavorativo. Nel corso dell'intervista viene proprio evidenziato come l'elemento della paura ad assumere può nascere proprio dalla mancata conoscenza della persona che viene proposta: *«Le aziende hanno paura ad assumere le persone perché non sanno dall'altra parte l'elemento che hanno, non lo conoscono. E non tanto sotto l'aspetto formativo, perché sotto l'aspetto formativo ci assumiamo l'onere di formarlo, ma io non lo conosco. Quindi diciamo, un inserimento di un dipendente sbagliato è un grosso problema per l'azienda e quindi, lo sottolineo, c'è veramente la paura dell'azienda... Prima di assumere ci penso tre volte e poi, forse, decido di non assumere»*.

Lo strumento di mediazione al lavoro viene quindi descritto come un canale per conoscere la persona da inserire e per vincere le diffidenze che un simile inserimento può comportare; diffidenze che possono nascere anche dalla mancanza di sicurezza sulle immediate prospettive che possono essere garantite alla persona da inserire. *«Se con la borsa lavoro sono già persone, chiamiamole tra virgolette 'disagiate', che con un progetto di borsa lavoro vogliono inserirsi nel mercato del lavoro, non puoi, io dico, 'giocare' - uso questa forzatura - non puoi giocare... per dire, creare delle false illusioni oppure fare incominciare un progetto, perché anche l'operatore segue un progetto, che per questa persona è importantissimo. Quindi se lui fa un progetto, una borsa lavoro*

di tre mesi, di sei mesi, perché questa persona, per ragioni sue, per un percorso suo ha bisogno di sei mesi di borsa lavoro, perché si deve inserire in un certo modo... E magari per una serie di motivi crolla il lavoro, io dopo una settimana dovrei dire "mi spiace: ti lascio a casa", guardi questo lasciare a casa che cosa vuol dire per questa persona, anche per l'operatore, ma principalmente per questa persona. Perché tutte le sue aspettative, tutto quello che lui dovrà fare, viene a cadere con una mia esigenza di dire "domani te ne stai a casa". Oppure potrei dire: "ma tanto a me non costa assolutamente niente", a questo punto stai lì e stai seduto... capisce che anche questa non è una strada».

In questo quadro, la borsa lavoro viene vista anche come un'occasione per avviare un progetto, sapendo che esiste comunque un servizio che - oltre che da supporto e punto di riferimento in caso di problemi o difficoltà - possa fungere da garante per reperire altre possibilità per la persona da inserire in caso di fallimento o di interruzione del rapporto di lavoro: *«ho col Comune un assistente che è garante, che lo segue, che se ho delle difficoltà posso parlare con lui, ci incontriamo, a tre, svisceriamo i vari problemi... non ho nessun obbligo di inserimento, no, però incomincio a conoscere la persona, insieme, come si muove, ne parliamo, facciamo e quantomeno io so che c'è dall'altra parte una persona che interviene se ho dei problemi. Poi se tutto questo percorso è un fatto positivo, bene: io l'ho visto nel tempo, con una garanzia di una persona che era garante, e in questo percorso l'ho osservato, l'ho visto lavorare, ha fatto tutto questo percorso, a questo punto sono in condizioni di poter dire "bene, la persona non mi interessa", ha fatto il suo percorso e ci salutiamo perché non era adatto, perché non era il lavoro che andava bene per lui, perché non era adatto per noi... però ha fatto il suo percorso. Bene. Non viene inserito e l'operatore da questo ha capito dove inserirlo, dove collocarlo».*

3.3.1. L'impiego di personale appartenente a categorie svantaggiate: il quadro della situazione

A parte il caso sopra citato, dalle interviste realizzate non emergono particolari esperienze di assunzione di personale appartenente a categorie svantaggiate: si tratta al limite di casi isolati, 'capitati' nell'impresa più che frutto di una precisa politica aziendale di inserimento di personale appartenente a queste categorie o di una scelta precisa operata dall'imprenditore. Quello che accade più frequentemente è che un lavoratore già dipendente dell'impresa incappi in qualche 'incidente di percorso' che lo porta ad avere problemi di tipo penale o di abuso di sostanze, e quindi lo fa rientrare 'ex-post' nelle categorie definite svantaggiate; in casi come questi, non è raro che l'atteggiamento dell'imprenditore e dei colleghi di lavoro sia quello di 'farsi carico' della situazione, soprattutto nelle situazioni di imprese di piccole o piccolissime dimensioni: *«In passato avevamo un ragazzo che quando è tornato dal militare questo ragazzo si drogava, è stato due o tre anni con noi... Dopo alcuni atteggiamenti, i genitori sostenevano che non era droga ma lo aveva lasciato la ragazza, io gli ho detto che le pupille non si dilatano in modo spaventoso, abbiamo interessato anche il nostro medico, all'ospedale ma non abbiamo mai avuto niente di scritto, una cosa che mi ha fatto molto incazzare. La cosa si è risolta perché ne aveva fatte di cotte e di crude, abbiamo dovuto cambiargli lavoro, non poteva più fare il saldatore perché chi salda deve fare la linea retta ma tremava, l'abbiamo messo a fare qualcos'altro... faceva parte della famiglia. Poi ha dato le dimissioni che abbiamo accettato subito, ci ha chiesto la liquidazione per andare in Messico perché pare che lì la droga costi poco, ogni tanto viene a trovarci, ha avuto esperienze brutte, aveva conosciuto la galera...».*

Anche dall'indagine campionaria emerge che, mentre molte delle imprese contattate impiegano lavoratori extracomunitari, poche annoverano tra i loro dipendenti persone appartenenti alle categorie protette (in particolare persone con qualche handicap fisico) e praticamente assenti risultano essere i lavoratori appartenenti alle altre categorie svantaggiate.

La ragione del mancato inserimento di personale in condizioni di svantaggio è sempre ricondotta alle piccole dimensioni delle imprese e alla conseguente impossibilità, per mancanza di tempo e di personale, di farsi carico di seguire queste persone: *«Bisogna sempre comunque fare attenzione anche alla salute di che ti è vicino, non basta far partecipare... Un esempio: prendi non so... un ragazzo che ha problemi di psiche, per dire, diventa un problema serio doverlo seguire, perché ci sono dei momenti durante la giornata in cui potrei non essere presente... per cui sinceramente diventa un fatto di prima responsabilità, e, obiettivamente non puoi seguire e il*

lavoro, e la persona. Devi avere, come dire, delle persone autonome, dove al limite puoi partecipare, dargli dei consigli per l'esecuzione dei lavori, però oltre non riesci a fare. A meno che tu non abbia un personaggio nell'azienda, tipo il capo-officina o il capo-carrozzeria, che segue tutti i dipendenti, però è preposto per seguire tutti i dipendenti; ma io non posso seguire i dipendenti, comprare i materiali, parlare coi clienti, fare i preventivi, fare la fatture, andare a casa la sera presto... cioè: non ce la faccio a fare tutte queste cose in una volta!».

È interessante anche notare come spesso per 'categorie svantaggiate' gli imprenditori intervistati intendano quasi esclusivamente i soli portatori di handicap, e in particolare di handicap fisici o sensoriali. In questo senso, l'assenza di attività produttive di tipo routinario o l'eccessivo carico fisico che le mansioni svolte all'interno delle imprese comportano diventano le principali 'scusanti' addotte nel corso delle interviste per l'assenza in azienda di personale appartenente a queste categorie: «è un lavoro in cui non è possibile, ci dobbiamo muovere sempre, non avremmo possibilità, è un lavoro fisico, che stai sempre in giro, presso le ditte, i clienti, non abbiamo lavoro nostro interno, non facciamo produzione...».

Infine un elemento importante da notare, analogo a quanto si osserverà parlando nello specifico della possibilità di impiegare personale proveniente da esperienze penali, è il divario tra la situazione esistente e una disponibilità dichiarata a farsi carico di queste situazioni. Infatti, nonostante solo uno degli imprenditori intervistati abbia dichiarato di avere tra i propri dipendenti una persona proveniente dal carcere e un altro di dar lavoro a una persona che ha o ha avuto problemi di dipendenza da droghe, più di un terzo degli interpellati si sono dichiarati disponibili ad assumerne (esattamente il 35,4% degli interpellati ha risposto che assumerebbe un tossicodipendente o ex tossicodipendente e addirittura il 40,6% un detenuto o ex detenuto).

3.3.2. Quali strumenti per favorire l'impiego di personale appartenente a categorie svantaggiate?

Gli imprenditori interpellati sia per l'indagine campionaria che per le interviste in profondità sono stati in vario modo sollecitati a esprimersi sugli strumenti attualmente esistenti per favorire l'impiego di personale appartenente a categorie svantaggiate e su quali sarebbero le strade migliori per facilitarne l'ingresso nel mercato del lavoro. Interessava in particolare capire se le preferenze degli imprenditori vadano verso l'introduzione di figure di garanzia, di supporto e di sostegno nei percorsi di inserimento al lavoro di queste persone, attraverso l'istituzione di strutture formali per l'inserimento lavorativo (agenzie o servizi di supporto e *tutoring*) piuttosto che l'identificazione di figure informali (persone conosciute personalmente o riconosciute degne di fiducia da parte dell'imprenditore) che fungano da garanti al momento dell'assunzione e nella fase dell'inserimento in azienda. Interessava anche capire quale possa essere l'impatto di strumenti legislativi di tipo direttamente o indirettamente coattivo – come nel caso della legge sull'inserimento al lavoro dei disabili – o dell'introduzione di incentivi di tipo economico e fiscale per l'assunzione di personale appartenente alle categorie svantaggiate.

Tra gli intervistati sia per l'indagine campionaria che per l'approfondimento qualitativo la preferenza va sicuramente all'introduzione di figure di garanzia, di supporto e di sostegno nei percorsi di inserimento, senza che emergono chiare preferenze tra le strutture formali (agenzie o servizi di supporto e *tutoring*) e in figure di tipo informale (persone conosciute che fungano da garanti). Quasi tutti gli intervistati manifestano un certo disinteresse per il ricorso a incentivi economici o sgravi fiscali, ritenuti importanti solo dal 13,6% degli imprenditori a cui è stato somministrato il questionario telefonico; disinteresse che, come si vedrà in seguito (cfr. § 4.3.2), verrà confermato anche nello specifico degli strumenti per favorire l'inserimento lavorativo di persone provenienti da esperienze penali.

L'atteggiamento degli imprenditori nei confronti della legge per l'inserimento lavorativo delle persone con handicap

Il riferimento all'inserimento in azienda di persone appartenenti alle categorie svantaggiate e la sollecitazione nel corso delle interviste di opinioni riguardo alla legge per l'inserimento lavorativo delle persone con handicap aveva anche lo scopo di far emergere gli atteggiamenti degli imprenditori nei confronti in generale delle persone in condizione di svantaggio sociale e di

verificare l'eventuale disponibilità a cogliere e valorizzare le capacità che anche una persona in condizione di svantaggio può esprimere in un ambito lavorativo.

Il quadro che ne emerge non è del tutto positivo. In realtà, sono pochi i casi in cui gli imprenditori manifestano un'assoluta contrarietà al principio che ispira la legge sull'inserimento lavorativo delle persone con handicap; contrarietà che trae origine dall'idea che non sia giusto imporre alle imprese 'per legge' l'inserimento di queste persone: *«quando la legge mi dice “devi assumere una persona con un handicap”, non so fino a che punto ha diritto di venir qui a comandare nella mia officina»*. Tranne queste sporadiche eccezioni, gli imprenditori intervistati manifestano un'adesione al principio ispiratore della legge sull'inserimento lavorativo delle persone con handicap ma, oltre a dimostrare una quasi totale ignoranza dei recenti cambiamenti legislativi in materia²¹, si dimostrano quasi unanimemente indisponibili a realizzare in prima persona questi inserimenti lavorativi. La ragione più frequentemente addotta è l'impossibilità che la propria azienda si faccia carico dei costi che ne deriverebbero: *«so di questo problema e di queste necessità. Ritengo che sia una cosa molto utile e importante inserire queste persone»*; *«penso che sia una cosa utile. Sempre. Cioè... [...] dipende proprio dalle dimensioni dell'azienda. Io credo che, laddove sia possibile, vanno reinseriti. È ovvio che però, senza voler fare un discorso egoistico, se ho già difficoltà io per mandare avanti la cosa, sai che ci sono comunque delle famiglie che dipendono da te e ti senti fortemente responsabilizzato su questo. Non posso inserire un'altra figura che non... in quel momento lì non posso seguire come vorrei (da una parte) e ammortizzare il suo costo. Capito? Perché... sarebbe qui a far cosa?»*

L'indisponibilità di molti degli imprenditori intervistati ad assumere nella propria azienda personale con handicap viene spesso giustificata anche dall'impossibilità di trovare una mansione da affidare a queste persone; giustificazione che spesso viene portata senza alcuna valutazione della tipologia di handicap e senza considerare le capacità lavorative che comunque anche la persona con handicap può manifestare. L'idea è che sia giusto inserire queste persone ma solo in imprese di dimensioni più grandi, dove possano trovarsi in situazioni protette, e affidando loro mansioni ripetitive, senza alcuna valorizzazione delle loro capacità: *«non perché abbia qualcosa in contrario ma è un lavoro rischioso quindi non assumerei neanche una persona... Perché sinceramente ci può lasciare le mani sotto da qualsiasi parte. Quindi se uno non è più che a posto non... Son lavori rischiosi, non è come... Ci sono diversi centri dove magari li mettono lì a fare sempre la stessa cosa o che... Qui non sarebbe un lavoro assolutamente per loro»*; *«penso che sia senz'altro una cosa positiva, senz'altro in strutture più grandi dove possono sopperire anche a un costo così... mah, diciamo che in tutte quelle aziende (anche se piccole tante volte) che usano, che fanno un tipo di lavoro che è ripetitivo, è... adatto a persone di questo genere qua, io penso che sia una cosa buona. Diciamo che qui da noi dove dovrebbe cambiare lavoro ogni dieci minuti, mezz'ora, un'ora: è improponibile, però io sono sicuro che se avessi uno spazio da dargli, glielo darei molto ma molto volentieri»*.

A volte l'impossibilità di inserimento del portatore di handicap in azienda appare una sorta di scusa per evitare di guardare a un problema nei confronti del quale l'atteggiamento di rimozione risulta ancora molto diffuso: *«Non mi sono mai interessato perché purtroppo, nel nostro ambiente, come ripeto, con tutta la buona volontà e con tutta la dolcezza che si può volere nei confronti di questi personaggi, è come farli... non 'farli', farsi del male, è peggio... 'Farsi del male' perché quando tu vedi un ragazzo che è come te, o come tuo figlio, che ha dei problemi motori, ha dei problemi di sguardo, ha dei problemi di lunghezza di tempo di capire delle cose che tu purtroppo capisci molto male, delle cose così... Ti spiace. Fa male»*.

²¹ Il riferimento è al passaggio dalla vecchia legge sul collocamento obbligatorio (Legge n. 428/68), che si limitava sostanzialmente a imporre quote di assunzione di personale disabile o appartenente alle altre categorie protette, all'attuale normativa (Legge n. 68/99) che supera la logica dell'avviamento numerico obbligatorio a favore di un collocamento mirato da realizzarsi attraverso l'adozione degli strumenti tipici delle politiche attive per il lavoro (cfr. "La riforma del collocamento dei lavoratori disabili: il primo anno d'applicazione in provincia di Milano" in: Provincia di Milano/Osservatorio Mercato del Lavoro, *Mercato del lavoro e politiche per l'impiego in provincia di Milano. Rapporto 2000*, Franco Angeli, Milano, 2001, pp. 251-280).

In altri casi, gli imprenditori che si dichiarano favorevoli all'inserimento, sottolineano - forse con eccessiva enfasi e comunque dimostrando di ignorare i principi ispiratori dei recenti cambiamenti normativi in materia - l'importanza di far conciliare il tipo di handicap con il tipo di attività lavorativa svolta nell'impresa. In altre parole, esprimono parere favorevole al principio, ma sostenendo che non è possibile un inserimento automatico 'per legge': *«Io penso che [la legge] sia positiva, però bisogna vedere come inserire queste persone. Non è che le si può inserire per legge, bisogna farci un ragionamento sopra»; «Dipende prima di tutto da che tipo di lavoro [...] e dalle esigenze dell'azienda, da che tipo di handicap che ha la persona che è impiegata dalla struttura dell'azienda. [...] Se vogliamo considerare il portatore di handicap a 360°, se dobbiamo scendere nei particolari, se parliamo di un handicap diciamo visivo, purtroppo, nella mia azienda, non avrei nessun lavoro da far fare a questa persona, può essere bravissima e tutto, però non c'è niente... Per quello dico a livello 360° non ci sono problemi, però poi bisogna scendere nei particolari, quindi vedere a partire dall'attività dell'azienda come può essere collocato».*

Altro tema ricorrente citato dagli imprenditori è quello dei costi che l'inserimento lavorativo di un portatore di handicap può comportare per l'impresa; esprimono quindi la propria adesione al principio ispiratore della legge ma vincolandolo al fatto che ci sia una qualche forma di indennizzo o di sostegno istituzionale per le imprese che si fanno carico degli inserimenti, almeno per compensare la minor capacità lavorativa di una persona con handicap: *«Credo che sia una buona legge, solo che, allo stato in cui si trovano oggi le aziende, queste persone, che si vogliono inserire, vanno ripartite come costo sulla collettività. Se un'impresa privata si deve accollare una persona da sostenere, le si caricano dei costi che non le sono propri; tuttavia non sono contrario se si individuano dei posti nell'azienda che possono andar bene per il tipo di svantaggio che hanno queste persone: non posso pensare che una persona sulla carrozzella possa gestire una copertinatrice»; «per quanto riguarda il collocamento obbligatorio bisogna vedere se le dimensioni dell'azienda possono permettere questo tipo di discorso, bisogna vedere se lo Stato e le istituzioni danno un aiuto. Perché, diciamoci la verità, indipendentemente dalla loro volontà, i rendimenti sono diversi: se le istituzioni contribuiscono, penso che non dovrebbero esserci problemi; altrimenti in un'azienda come la nostra anche un dipendente diventa pesante, perché è un discorso prettamente di manodopera; non ci sono macchine automatiche che devono solo essere controllate. Qui se non sei capace di lavorare... è una grossa specializzazione. Quindi dipende dal tipo di handicap che una persona possa avere; se ha un rendimento del 40% rispetto ad un altro, chi paga questa differenza? La nostra azienda sicuramente non è in grado».*

4. GLI IMPRENDITORI E IL MONDO DEL CARCERE: TRA PREGIUDIZI E SENSO COMUNE

Esaurita la parte preliminare, le interviste si sono quindi potute concentrare sul tema prioritario di questa indagine, vale a dire l'atteggiamento degli imprenditori nei confronti del mondo del carcere e, in particolare, le loro opinioni riguardo alle possibilità di inserimento o reinserimento lavorativo delle persone provenienti da percorsi penali.

4.1 L'immaginario degli imprenditori su carcere e carcerati

Sollecitati a descrivere l'idea che hanno delle persone detenute nelle carceri italiane, gli imprenditori intervistati restituiscono un quadro assolutamente confuso e disomogeneo, anche perché la domanda posta nel corso delle interviste in profondità – “Secondo lei, secondo l'idea che si è fatto magari attraverso i mass-media, magari sentendo qualcuno che ne parlava... chi sono le persone che stanno nelle carceri italiane?” – ha costretto molti degli intervistati a confrontarsi con un immaginario su cui non hanno mai avuto l'occasione di riflettere; come è stato ben sintetizzato dalle parole di un intervistato, *«non è che mi sia veramente mai posta la domanda, è un mondo che mi sembra comunque lontano»*.

L'immagine del mondo della detenzione che ne risulta è quindi sfocata, generica e confusa; d'altronde, è assolutamente normale che l'immaginario che gli imprenditori hanno del mondo della detenzione rispecchi quello condiviso più in generale tra la popolazione del nostro paese, tra cui non è diffusa alcuna idea chiara e consapevole riguardo alle caratteristiche della popolazione detenuta o genericamente sottoposta a misure penali.

4.1.1. La figura del detenuto nelle parole degli imprenditori

Tra le affermazioni fatte dagli imprenditori intervistati emergono comunque alcuni elementi di realtà. Il primo è sicuramente quello che riguarda l'età delle persone costrette in carcere che gli interlocutori ritengono generalmente giovani o giovanissime. Quello che non ha sempre attinenza con la realtà sono le motivazioni alla base di questa immagine: come nel caso del dirigente di un'impresa di abbigliamento che dichiara che *«di vecchi in carcere non ce ne sono, perché tanto non rimane in carcere nessuno, quindi sicuramente una popolazione giovane»*, presupponendo quindi che la detenzione duri sempre poco, ed evidentemente che i reati vengano commessi solo da persone molto giovani; o di un'imprenditrice che pensa che la maggioranza dei detenuti siano giovani perché *«i giovani sono quelli che non sono mai contenti di niente, quindi vanno a cercare il divertimento probabilmente altrove... infrangendo la legge»*.

Un altro elemento di realtà nell'immaginario che gli imprenditori intervistati hanno nei confronti del mondo della detenzione riguarda il livello sia culturale che sociale delle persone detenute, ritenuto quasi da tutti basso o bassissimo (*«mi immagino che la maggior parte abbia [...] bassa, bassa cultura senz'altro, altrimenti probabilmente avrebbero fatto altre scelte nella vita»*; *«l'idea che uno si fa è che tutte le volte sia sempre gente che arriva da uno strato sociale basso; anche i casi eclatanti del ragazzo di buona famiglia sono pochi»*); analogamente, c'è l'idea condivisa - e corretta (cfr. § 1.2.1) - di una bassa scolarità e professionalità per la quasi totalità delle persone ristrette in carcere.

Altra idea abbastanza corretta che emerge dalle interviste riguarda l'elevata presenza di detenuti stranieri, in qualche caso persino sovrastimata: *«70% extracomunitari, 30% italiani»*. In qualche caso emerge anche la consapevolezza delle distorsioni del sistema penale italiano e del cosiddetto 'doppio binario' esistente tra italiani e stranieri²²: *«Condannati per piccoli reati per quanto riguarda gli extracomunitari mentre gli italiani sono dentro per reati più importanti»*.

²² Riguardo al cosiddetto 'doppio binario' e alle discriminazioni di fatto tra cittadini italiani e cittadini stranieri nell'accesso e nella permanenza nel sistema penale italiano cfr. Alessandra Naldi "Mondi a parte: stranieri in carcere" in Associazione Antigone, *Inchiesta sulle carceri italiane* (a cura di S. Anastasia e P. Gonnella), Carocci editore, Roma, 2002, pp. 33-52.

Analogamente emerge a volte l'idea che l'elevata presenza di detenuti stranieri nelle carceri italiane vada imputata anche alla mancanza di prospettive occupazionali e di possibilità di inserimento regolare o alla carenza di sostegno pubblico, statale e sociale che gli immigrati stranieri trovano al loro arrivo in Italia: *«credo che ormai fundamentalmente siano più le persone che tentano di arrivare in Italia e fan fatica a trovare lavoro e magari trovano delle strade e... non c'è un supporto statale o delle persone, insomma del sociale».*

4.1.2. All'origine della detenzione: le motivazioni della devianza e della criminalità

Gli elementi più interessanti emergono dai passaggi in cui gli imprenditori intervistati riflettono sulle ragioni che stanno alla base della detenzione. Parlando ancora di detenuti stranieri o di tossicodipendenti, qualche imprenditore restituisce l'immagine di un sistema penale che si accanisce soprattutto contro i più deboli mentre risulta incapace di reprimere la grande criminalità: *«secondo me al giorno d'oggi la maggior parte sono extracomunitari e drogati, gente che non ha buoni avvocati. Gli altri sono tutti fuori. Quelli non hanno grandi avvocati, i grandi delinquenti sono tutti fuori perché loro hanno i bravi avvocati»;* *«penso ci sia veramente di tutto, sicuramente molti immigrati ma anche gente che magari ha fatto dei reati minori, magari in casa. E poi c'è la gente che magari è finita dentro senza aver fatto niente, di sicuro i pezzi grossi se la cavano sempre».*

L'idea del carcere come 'disarica sociale' in qualche caso viene confermata anche riflettendo sui reati che sarebbero all'origine dell'incarceramento, che alcuni imprenditori indicano proprio nei reati minori: *«le motivazioni dell'incarceramento possono essere droga, piccoli furti, piccole rapine, anche perché i rapinatori professionisti non li prendono, mentre invece vengono arrestati tutti i 'pollastrelli' partiti da situazioni difficili»;* *«le ragioni credo che siano le più disparate, dalla droga ai furti (magari anche pochi, perché non li beccano), reati non gravi: puoi entrare in carcere per una fesseria, come puoi non entrare pur avendo fatto grosse cose».*

La domanda diventa in qualche caso anche l'occasione per sfogare la propria rabbia nei confronti di un sistema che, si ritiene, vada ingiustamente a colpire i meno fortunati e lasci invece impunte le forme di ingiustizia di cui gli imprenditori più frequentemente possono sentirsi vittime: *«lo non mi faccio pregiudizi, c'è anche gente che non ha fatto niente, metterei dentro la gente che fa gli assegni a vuoto. Secondo me un buon 40% attualmente credo siano extracomunitari di cui una grossa percentuale sono quelli che hanno fatto casino nel loro paese e sono costretti ad andare da un'altra parte, poi ci sono quelli che sono stati costretti a fare qualcosa, e poi ci sono gli sfigati che non centrano niente, penso ci sia una grossa fetta di carcerati che ha fatto magari una cazzata e gli è andata male, poi ci sono anche quelli che è meglio che stanno dentro. Io ritengo che i banchieri debbano andare in galera per primi, sono cravattari legalizzati, a quello che uccide per gelosia non darei la galera più che al direttore di banca che ti presta dei soldi e poi te li chiede il giorno dopo o al cravattaro, equivalente al direttore di banca».*

Al di là di questo primo gruppetto di imprenditori più critici nei confronti del sistema penale, tra gli intervistati emerge un'opinione abbastanza condivisa sul fatto che molti detenuti, soprattutto tra i giovani e giovanissimi, siano in carcere per 'incidenti di percorso' che li hanno portati a contatto con ambienti di criminalità e di devianza o comunque persone che partivano da situazioni familiari o sociali di svantaggio: *«immagino siano persone che hanno avuto incidenti di percorso durante la loro vita»;* *«credo siano persone che hanno avuto partenze svantaggiate rispetto agli altri, con le dovute eccezioni. Sono persone partite da situazioni difficili e da condizioni familiari poco chiare»;* *«minimissime le pene o i danni che hanno fatto, non per cose enormi, insomma gente che ha fatto sbagli nel passato»;* *«coinvolti perché non avevano l'appoggio dietro, perché magari sono stati trascinati da... da tante cose».*

Questa immagine della devianza come effetto di errori compiuti da giovani, magari per colpa dell'ambiente difficile in cui la persona è cresciuta, emerge talvolta con nettezza, altre volte più mediata e mescolata ad altre situazioni che formano un'immagine del carcere come un contenitore di tutte le possibili forme di 'patologie sociali': *«a mio avviso ci sono quelli che hanno commesso grandi reati contro persone... e poi ci sono altre persone che hanno commesso grandi reati contro le cose, nel senso... i 'ladri', tra virgolette. Poi c'è di tutto nelle carceri. Ci sono poi quelli che sono in serie difficoltà perché in un momento della loro vita si sono lasciati andare in giovane età ad*

avvicinarsi a degli ambienti che non erano dei migliori e quindi magari sono dentro: ex-tossicodipendenti, ex-ladruncoli... C'è di tutto io credo nelle carceri, c'è di tutto. [...] Il carcere, diciamo, raccoglie tra virgolette quel mondo che si è lasciato il mondo reale alle spalle, cioè si è voluto prendere un'altra strada, oppure che per ragioni momentanee ha commesso qualche reato penale o civile, non lo so. Soprattutto penale». Analogamente si nota in qualche caso la tendenza a differenziare tra chi è stato vittima di errori o situazioni difficili e chi, invece, va considerato pienamente responsabile del percorso intrapreso: «persone che sbagliano perché trovano degli amici, persone perché magari non hanno avuto la famiglia, come ci sono persone che hanno avuto la famiglia e magari sono delle teste di cavolo. Cioè lì dipende dall'individuo, allora, dal mio punto di vista se un individuo è un debole, si fa trascinare; se è un individuo che ha carattere magari non si fa trascinare. Però...».

Da tutt'altro versante, vi è un gruppo altrettanto cospicuo di imprenditori che, nel corso delle interviste, manifesta l'intrinseca convinzione che chi sta in carcere è perché, sostanzialmente, se lo è meritato. Così i detenuti vengono talvolta, e in maniera assolutamente semplicistica, identificati in persone che hanno optato per percorsi di devianza e criminalità solamente perché non avevano voglia di lavorare: «io parto dal presupposto che la maggior parte sia dentro per reati non gravi. Reati non gravi... Quello che metto al primo posto io è il furto però perché magari è quello che ci tocca più da vicino perché uno quando magari chiude la porta di casa non sa mai se quando torna è tutto a posto. E io penso che per reati del genere o che sia gente che magari non ha voglia di lavorare, ha voglia di avere un guadagno facile e quindi magari si fa certe idee strane andando a rubare»; «io sono sul tuo livello perché sono un operaio, se mi dici rubo per mangiare non mi va bene; si può sbagliare una volta, ma poi basta... rubi per mangiare? non mi sta bene, parliamoci chiaro [...] non ammetto che uno per vivere deve rubare, perché dice non trovo, non è vero: a Milano, in città la gente ti aiuta».

Altri imprenditori intervistati, invece, avanzano spiegazioni più articolate, riconducendo la criminalità giovanile a una società e a un sistema familiare incapace di trasmettere ai giovani educazione, senso del dovere e cultura del lavoro. Illuminante, in questo senso, è la storia personale raccontata da un carrozziere cinquantenne che paragona la sua difficile gioventù alla condizione ai suoi occhi eccessivamente agiata dei 'giovani d'oggi': «lo sono andato a lavorare a 13 anni, a 13 anni... Io ricordo che andavo a scuola, tornavo a casa il pomeriggio, lavoravo, finivo alle 7 di sera, mi portavo a casa i manici delle borsette da incollare fino a mezzanotte, ma non avevo bisogno di andare a vendere la droga, di drogarmi: la mia droga era il lavoro. Perché io, comunque, non avevo intenzione di rubare agli altri, e, purtroppo l'evoluzione di questo periodo, ha portato poi, però, ad avere delle facilità di avere delle cose, nei ragazzi, che davano per scontato, senza aver mai provato cosa vuol dire guadagnarsele. E oggi siamo arrivati a quello che è, cioè: quello che è, che trovi, in tutta Italia, no? A Milano, piuttosto che a Torino, in tutta Italia, trovi la bandicciola nelle scuole medie che ti porta via il motorino, che ti porta via il telefonino... ma che cazzo gli danno a fare il telefonino a un bambino di 13 anni? Ma che cosa se ne fa?! Per cui, se la gente non prova cosa costa il sale - questo è un detto molto vecchio, io non l'ho mai capito, però probabilmente una volta il sale costava molto, o comunque costava molta fatica sotto il sole spaccare il sale, forse è quello che volevano dire - allora, forse, l'umanità, o comunque la gente - intesa tutti - riesce a dare una valutazione diversa a quello che è la fatica e il guadagno e l'educazione, e il rispetto, soprattutto, di tutti».

4.1.3. Comprendere, aiutare, oppure rimuovere?

Dalle interviste emerge quindi un quadro disomogeneo e contraddittorio, che si riflette in un dualismo di posizioni sull'atteggiamento da mantenere nei confronti delle persone che sono incappate in problemi di tipo penale. Da un lato ci sono coloro che tentano di capire e manifestano una certa disponibilità a intervenire per aiutare le persone incappate in percorsi penali, soprattutto laddove il comportamento deviante sia visto come un 'incidente di percorso' che può capitare a chiunque: «c'è di tutto... Quelli meno fortunati ci vanno a finire, ci cascano, magari qualcuno se la cerca, poi la persona di buona volontà ne esce... bisogna vedere il perché ha fatto quella cosa, il giudice giudica ma il momento di follia ce l'abbiamo tutti magari, il momento sbagliato... combinazione... può capitare qualcosa che ti porta in galera. Il carcerato può essere di tutto, che

ruba, anche per droga. Ma poi se si vuole reinserire, diamogli spazio». L'idea del reinserimento suscita comunque molte perplessità e non troppa fiducia, perché, come ha affermato la responsabile dell'ufficio personale di un'impresa di medie dimensioni, in carcere «io credo che ci sia un po' di tutto... tanti ladri di polli, sicuramente gente che può essere recuperata ma anche tanti proprio che sarà difficile recuperarli. Non sono così ottimista».

Dall'altro lato, invece, ci sono imprenditori che manifestano apertamente la loro chiusura, giustificando questo loro atteggiamento sull'assunto che chiunque stia in carcere deve essere sicuramente colpevole di aver fatto qualcosa di sbagliato; così, di fronte alla domanda su chi componga la popolazione detenuta, risponde con tutta franchezza: «*sinceramente non lo so. Non lo so e... e non mi interessa neanche saperlo, nel senso che son convinta che se son dentro qualcosa avranno fatto. Sono pochi quelli che son dentro perché ha sbagliato la giustizia. Quindi secondo me la maggior parte di quelli che sono dentro, son dentro perché qualcosa avran fatto ed è giusto che stiano dentro. Nel senso che paghino, che scontino la loro pena. Poi, per l'amor del cielo... tutto è rapportato in base a quello che hanno fatto no? Se uno... è logico... ha rubato una gallina per l'amor del cielo! La prossima volta se sta dentro un mese non la ruba più. Però con la delinquenza che c'è in giro adesso penso che se li tengono dentro un po' di tempo in più, probabilmente...».*

4.2 L'inserimento nelle imprese di persone provenienti dalla detenzione: tra disponibilità astratte e difficoltà concrete, tra paure motivate e paure immotivate

Tra gli intervistati non sono quasi mai emerse esperienze – né personali, né conosciute attraverso i racconti di amici o conoscenti – di inserimenti lavorativi di persone provenienti da percorsi penali. D'altronde, come è stato notato in precedenza, quello del carcere è un mondo nei confronti del quale resta un distacco, una diffidenza, una chiusura – al di là delle disponibilità di facciata su cui si rifletterà nel paragrafo seguente – ben espressa dalle parole di chi, alla domanda “Conosce qualche imprenditore che ha assunto persone provenienti dal carcere?” ha risposto «*No, perché sono persone intelligenti, se lo fanno non è che lo vanno a dire in piazza».*

4.2.1. L'atteggiamento degli imprenditori nei confronti dell'assunzione di persone provenienti dalla detenzione

La prima domanda posta agli imprenditori - dopo aver verificato le loro esperienze dirette e conoscenze indirette di casi di inserimento lavorativo di persone provenienti dalla detenzione - riguardava la loro eventuale disponibilità ad inserire nella propria azienda una persona proveniente dal carcere. La domanda è stata volutamente posta in maniera diretta e immediata, per cercare di far emergere nel modo più schietto possibile le reazioni degli intervistati.

Poche chiusure esplicite

Come era già stato notato a proposito della legge per l'inserimento lavorativo delle persone con handicap, l'atteggiamento manifestato dagli imprenditori non è quasi mai un atteggiamento di rifiuto netto e di rigida chiusura; tuttavia il quadro che emerge analizzando in maniera più articolata le risposte raccolte mostra come la disponibilità a mettersi in gioco in prima persona si limiti spesso a una dichiarazione superficiale e in un certo senso 'di facciata', per compiacere l'intervistatore o per conservare un profilo 'politicamente corretto' di fronte a un tema che comunque crea problemi e difficoltà.

Sono infatti rari i casi in cui la chiusura viene apertamente manifestata, e comunque con una costruzione del discorso mirata sempre a trovare qualche giustificazione alla propria risposta negativa: «*detto così di botto le direi subito di no. [...] Nel senso che secondo me già ognuno ha i suoi di problemi... Se bisogna anche andare a pensare perché questa persona è finita nel carcere, se è un problema che... Cioè il problema per il quale questa persona è finita in carcere è un problema dal quale dopo devo stare attenta anch'io... Per qualche cosa o per furto... Cioè anche una stupidata può essere... detto così, con tutti i problemi che ci sono, adesso come adesso preferirei non tirarmene un altro».*

In una paio di casi la chiusura è motivata da esperienze negative fatte in prima persona o conosciute indirettamente. È il caso di una responsabile dell'ufficio personale di un'azienda che nel corso dell'intervista ha raccontato di un'esperienza di contatto col mondo del carcere avuta in un'altra azienda, in cui l'interessato - un dipendente arrestato poi licenziato quindi reintegrato dal giudice - ha commesso altri reati dopo il reinserimento lavorativo imposto dal giudice; oppure del titolare di una carrozzeria che basa la sua risposta contraria su un caso di cui aveva sentito parlare molti anni prima (fine anni '70) di un tentato inserimento di un giovane in libertà vigilata fallito dopo pochi giorni: *«Era un'aziendina artigianale, un po' più grande di questa [...] avevano assunto un ragazzo che era in libertà vigilata o provvisoria, una cosa di questo tipo. Però, psicologicamente, mi hanno raccontato che, a un certo punto, dopo una settimana che aveva lavorato, a un certo punto, s'è messo a gridare o comunque ha detto "no basta, io non posso fare questa cosa: io non sono nato per fare queste cose" così ha salutato tutti e se n'è andato. Per cui mi è rimasta impressa una cosa un po' negativa. Sicuramente non sono favorevole»*. In un altro caso ancora, l'imprenditore che stava per assumere una persona proveniente dal carcere è stato indotto a rinunciare dai consigli di un carabiniere: *«stavamo facendo anche noi un'assunzione perché c'era un nostro fornitore che aveva un parente in carcere. Sono arrivato in carcere e un maresciallo mi ha detto "fatti gli affari tuoi perché se quello non si presenta al lavoro i problemi sono tuoi". Insomma... ha sconsigliato di farlo lavorare»*.

Disponibili, ma...

Prevalentemente, invece, gli imprenditori che non hanno mai avuto esperienze di contatto con il mondo penale e penitenziario dichiarano di credere nelle possibilità di reinserimento delle persone provenienti dal carcere e nel fatto che sia giusto concedere a tutti una possibilità: *«penso che qualunque persona sia in grado di poter rientrare nella società»; «una persona che voglia reinserirsi nel mondo del lavoro va per sempre premiata altrimenti gli toglie l'altra possibilità che si dà nella vita»; «tutto dipende dalla persona che è [...] ci sono persone che vanno in carcere per motivazioni e motivazioni. Potrebbe essere che uno... c'è il famoso discorso "uno può aver fatto un errore", scontato il suo errore poi può decidere o almeno essere consapevole di provare a vivere normalmente chiudendo la partita precedente. Credo sia giusto dare un'opportunità»; «io sono convinto che il 90% dei carcerati, se presi bene e in un certo momento, possono invertire il loro trend ed inserirsi ancora; ed occorre fare dei tentativi»*.

Tuttavia, quando il discorso viene spostato sul piano personale, emergono i 'distinguo' e le difficoltà: *«diciamo così che in linea di massima non ho nessuna preclusione, dipende un momentino di vedere il contesto»; «Non metto la pregiudiziale però dipende dalla persona»; «Credo che qui vada fatto un ragionamento molto attento, cioè non è semplice rispondere. Andranno valutate molte cose: il tipo di reati che ha commesso, che persona è... non credo sia una cosa semplice. Quindi bisognerebbe conoscere la persona e la sua storia»; «dipende dalla persona: innanzitutto se è una persona che ha già lavorato e può essere utile in cantiere e se ha buona volontà; dopo tre giorni vedi se ha voglia di lavorare o no»; «non ho niente contro, anzi... se si possono far lavorare meglio. Però diciamo: la persona che viene deve aver voglia di venire. Non deve essere soltanto un'occasione per uscire. Per venire a farsi una passeggiata in cantiere: non è il posto ideale per fare passeggiate. Per il resto potrebbe lavorare come gli altri»; «La disponibilità potrebbe esserci in linea di principio, tutti possiamo sbagliare. Non sarei disposto a collaborare con una persona che abbia commesso reati gravi. Sarei un ipocrita se le dicessi di sì in modo totale. Sono di idee abbastanza restrittive con quello che entra dentro due o tre volte, il ragazzo che lavorava da noi è andato in carcere perché spacciava. Non potrei concepire un'assunzione come una esperienza negativa, non sarei pronto a prendere il rischio. Il rischio c'è comunque vada, io rischio quando la persona si può aiutare, allora è un discorso, ma chi fa dentro e fuori come fai ad assumerlo? Io mi devo fidare, devo avere delle certezze, i rischi ci sono sempre, bisogna sapere se vale la pena prenderseli a seconda della situazione»*.

Tante paure da superare

In qualche caso, ammettono apertamente che ciò che blocca queste esperienze è la paura che suscita il mondo del carcere: *«io non ho nessun problema anche se [...] sentendo magari anche i miei colleghi, la parola carcere fa paura a tutti, anche se ci sono forse più ladri fuori che*

dentro. Ma è vero, tu dici "questo arriva... chi è? Cosa faceva? Non è che puoi venirmi qui a fare chissà che cosa". Hai paura della parola carcere. Nel mio caso non ho paura della parola carcere: ho paura... tutti potrebbero creare un problema, chiunque arriva qui. Se però c'è un minimo di garanzia di... onestà e una garanzia soprattutto sul lavoro perché lui non viene qui a gestirmi i fondi bancari che non ho. Cioè lui deve fare l'operaio quindi se sa il suo lavoro, lo sa...»; «teoricamente sì, ma poi io mi ci dovrei trovare... non so, non mi mai capitato di pensare a una cosa del genere. Io sono sola con le mie figlie, mio marito è morto. Non avrei preconcezioni, però forse avrei comunque un po' di paura... non lo so, poi innanzitutto vedrei che faccia ha, anche se potrebbe non bastare, mi hanno già fregata troppe volte nella vita»; «il posto di lavoro è collegato alla casa, deve essere una persona di cui mi fido, uno a posto, la diffidenza è che uno magari ci ricasca, poi dipende da cosa ha fatto. Noi siamo piccoli, ho pochi operai, non posso rischiare».

La conoscenza della persona viene spesso indicata come la strada principale per superare diffidenze, preconcezioni e paure: «Dovrei superare l'impatto e poi, quando la persona è inserita e dà prova di buona volontà, penso che non ci dovrebbe essere alcun problema. Noi utilizziamo per dei periodi, con contratti da lavoro interinale, lavoratori extracomunitari che quasi non conosciamo; però, per quanto riguarda i carcerati, c'è sempre il preconcezione». Ancora più esplicito, l'imprenditore che alla domanda "Sarebbe disponibile ad assumere una persona proveniente dal carcere?" ha risposto «Non lo so, dovrei guardarlo in faccia».

Un altro fattore che viene spesso indicato come fondamentale per superare diffidenze e paure che avviare un simile percorso comporterebbe è la fiducia nella struttura che invia la persona da inserire: «c'è solo un limite solo di paura, ma è una paura penso solo superficiale, non credo ci siano problemi se l'inserimento di una persona viene delicatamente accompagnato da una struttura esterna che l'aiuta a inserirsi nel mondo del lavoro, perché l'azienda da sola non può intervenire magari in un campo che diventa più psicologico anche, non solo lavorativo credo. [...] Se ci fosse la collaborazione anche esterna di enti che lo aiutano all'inserimento, non credo di aver nessun tipo di difficoltà nell'accettare questa cosa»; «se poi mi viene... tra l'altro garantita tra virgolette, per quel che si può garantire, anche da un'associazione che dice "questo ha fatto tutto un percorso per cui si vuole reinserire seriamente"...»; «dovrei vederla bene... o fidarmi molto della struttura che me la manda. Dovrei conoscere la struttura che me lo manda, con che filosofia hanno giudicato loro, se può inserirsi nel mondo del lavoro o che...».

Tuttavia, come emergerà anche in seguito, avere una struttura di riferimento non è sempre considerato un elemento dirimente, poiché si tratta di strutture poco conosciute (più spesso, totalmente sconosciute) dagli imprenditori e nei cui confronti non nutrono grande fiducia: «della struttura pubblica io ho poca fiducia nel modo di valutazione perché ci sono sotto, son sicuro che ci sono sotto tanti interessi [...] Se conoscessi la struttura che me li manda qui, le persone che le hanno valutate e mi dicono "ma guarda: è una persona a posto, non ci sono problemi, la inserisci dentro e sei a posto"... non conoscendo la struttura pubblica di sopra: come funziona, come viene fatta la valutazione... purtroppo se ne sentono tutti i giorni sul giornale di queste persone che hanno favoritismi, anche dei dirigenti su di questi carceri anche perché sono ammanicati in altre maniere, per cui mi fa paura... poi magari non è del tutto vero, perché è la mia testa che mi mette queste cose qua, però mi fa paura [...] Son sicuro che conoscendo la persona o facendo delle prove... Ecco, forse io penso che la miglior cosa sia provare adagio adagio queste strutture qua e allora son sicuro che pian piano si potrebbero anche inserire».

La piccola dimensione come fattore che sembra ostacolare gli inserimenti

Anche vagliando la disponibilità degli imprenditori all'inserimento di persone provenienti dalla detenzione, un elemento che viene spesso citato come giustificazione dell'impossibilità di farsi carico di simili percorsi è la piccola dimensione delle imprese e l'assenza di una struttura e un'organizzazione interna tale da permettere simili inserimenti: «non ho nessun problema di nessun genere, fatto salvo che io non sono in condizione di inserire una persona all'interno della mia azienda in queste condizioni di mercato. Non ho la struttura economica sufficiente per poterla inserire».

Nelle piccole o piccolissime imprese il coinvolgimento personale che potrebbe derivare da un simile percorso non viene percepito come un fattore che può agevolare e rafforzare l'inserimento

dell'ex detenuto, ma piuttosto viene citato come un qualcosa che spaventa: *«mi dispiacerebbe che una persona come questa possa poi rovinare o danneggiare non tanto la mia azienda quanto proprio la mia vita personale, perché io vivo l'azienda purtroppo. Capisce? Nelle grandi strutture è diverso: si entra nel numero, nella quantità o che... i dirigenti sono là, le persone sono giù... qualcosina che non va, si sistema o che... qua, se succede qualcosa che non va, va a finire proprio che finisce la mia esistenza perché io vivo l'azienda, io vivo tutti gli operai dal mattino quando arrivano a quando vanno via alla sera. Solo quello»;* *«Oggi con quello che si sente in giro, con quello che succede... [...] Hanno bisogno di lavorare, è giusto che lavorino, però bisogna capire che quando si fa una cosa del genere devi metterci a disposizione anche un po' di te stessa... No, perché tante volte magari una dice va beh, lo prendo... Però secondo me o uno lo fa seriamente o allora è meglio non farlo [...] Non sarei disposta perché è un impegno troppo grosso, non sarei disposta perché onestamente di problemi non ne voglio più, perché ho già i miei, e di conseguenza vorrei un po' di tranquillità, e... Ripeto non sono... bisogna essere... bisogna avere la... l'apertura, è inutile... Perché devi vedere una persona, questa persona se ha bisogno tu devi, secondo me, devi essere... deve pensare che può contare su di te per qualsiasi cosa... Se ha un problema deve venire da te e deve ascoltarti e tu devi ascoltarlo. Però bisogna anche non avere i tuoi problemi. Se uno ha i suoi problemi, ha voglia di ascoltare gli altri? Adesso non parliamo di problemi... lo sto parlando in generale... Se uno non sta bene di salute e uno ha i suoi problemi, già fa fatica per se stessa, come fa ad ascoltare gli altri? Lo so... Poi dopo se una dice "no, io ascolto tutti"... Si può dire che una ascolta tutti, però bisogna vedere se poi lo fa».*

4.2.2. Diffidenze astratte e preoccupazioni concrete degli imprenditori nell'inserimento al lavoro delle persone provenienti da percorsi penali

Come già accennato, uno dei punti cruciali dell'intervista riguardava le motivazioni del generale atteggiamento di chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti dell'assunzione di persone provenienti dalla detenzione o comunque da esperienze penali. Per questo, si è cercato di capire fino a che punto gli imprenditori contattati avessero un'idea delle difficoltà concrete che comporta l'inserimento in azienda di una persona proveniente dal carcere; si è poi cercato soprattutto di indagare quali siano le paure, le diffidenze astratte, i pregiudizi dei nostri interlocutori nei confronti di queste persone.

Scarse consapevolezze

Di fronte alla domanda diretta ("Quali preoccupazioni e quali diffidenze avrebbe ad assumere una persona proveniente dal carcere? E quali immagina che possano essere le difficoltà concrete che incontra un'impresa nell'assumere persone provenienti dal carcere?"), emerge uno scarsissimo livello di consapevolezza delle difficoltà reali che comporta l'inserimento in azienda di una persona proveniente dal carcere.

Gli unici a mostrare una certa consapevolezza di queste difficoltà sono coloro che hanno vissuto un'esperienza simile o quantomeno ne ha sentito parlare da amici o conoscenti. Come nel caso di un imprenditore da noi intervistato che aveva in passato affidato un lavoro in commessa a una cooperativa che lavora all'interno del carcere: *«Mi era parsa una cosa molto utile e molto interessante poter dare una mano a questa gente perché loro cercavano solo del lavoro da poter fare, quindi io ero particolarmente propenso a questo e abbiamo fatto questa esperienza. Poi il problema era che non sempre i tempi di consegna sono rispettati, non sempre il lavoro che viene dato è fatto come dovrebbe essere perché la manodopera interna non è del tutto specializzata e quindi abbiamo avuto anche problemi di questo genere. Loro cercavano un prodotto molto più semplice per poter istruire, per poter insegnare a queste persone, formare queste persone a lavorare perché da quello che avevo capito, all'interno del carcere la maggior parte di quelli che avevano iniziato un'esperienza di questo genere non avevano esperienza nel settore e quindi dovevano iniziare da capo».*

È sempre chi ha qualche conoscenza o informazione in più a manifestare le preoccupazioni più realistiche sulle difficoltà che una persona proveniente dal carcere può incontrare nel reintegrarsi e riadattarsi alle esigenze del lavoro e della vita quotidiana; un imprenditore parla ad esempio della paura che l'ex detenuto *«non sia più grado di reintegrarsi in una società normale.*

Dove hai dei tempi precisi, dove hai delle responsabilità precise, la gente si aspetta da te che alle 8.30 sei in un dato posto e svolgi un dato lavoro. Ho paura che l'impatto con il mondo normale lo faccia ancora fuggire». Un altro intervistato cita, indirettamente e forse non del tutto consapevolmente, gli effetti dell'abitudine all'ozio e della sfiducia nel sistema che la vita in carcere può indurre: «se il carcere, come penso che sia, è un posto dove non fai niente, quelli che fanno l'oggettistica sono veramente pochi, il carcere non è una cosa istruttiva, dovrebbe essere una rieducazione dello spirito umano ma non è così... penso che siano alte le probabilità e che si può sviluppare la sfiducia nelle persone, nel sistema e quindi questa qua trasmetterla anche sul posto di lavoro».

Altri intervistati delineano con chiarezza le difficoltà di far rientrare nel sistema produttivo una persona che esce dal carcere: *«Bisogna considerare che, quando una persona entra in un'azienda, deve sottostare ad un'autorità precostituita, e i carcerati non sono abituati a sottostare alle leggi che vigono all'interno delle fabbriche: l'organizzazione del lavoro presuppone che ognuno, all'interno dell'impresa, abbia un compito e lo svolga fino in fondo. Sono senz'altro convinto che queste persone, che sono state inizialmente sfortunate, che non hanno avuto la fortuna di essere preparate a comportamenti di questo tipo, abbiano diverse difficoltà a sopportare i carichi impositivi, che sono già abbastanza pesanti per gente che ha avuto una preparazione dalla famiglia. I carcerati sono invece persone che dalla famiglia hanno ricevuto poco o niente, che sono state abituate ad arrangiarsi nella società, quindi mal rispondono alle sollecitazioni della produzione. Queste sono preoccupazioni più vere dei preconcetti, che si possono anche superare»; «Secondo me queste persone non sono abituate in primo luogo ad accettare una logica aziendale in cui ognuno svolge compiti precisi, e, se uno salta, va a pallino tutto quanto: l'inserimento diventa possibile quando è stata accettata questa logica. È pur vero che, finché non vengono inserite in azienda, non si può sapere se queste persone accettano o meno la logica; ma le aziende devono guadagnare: sarebbe bello se si lavorasse e si ripartissero poi gli utili. Non è così, e non lo sarà ancora per molto tempo; quindi chi svolge un'attività, e rischia in proprio dei capitali, deve avere un ritorno. Quindi queste persone o sono addestrate e si comportano in un certo modo, o se no non se ne fa niente. Anche le cooperative, di cui ho sentito parlare, non sono altro che propaggini del carcere: sono surrogati, in cui i dipendenti non sono liberi ed autonomi».*

In altri casi, come difficoltà concrete si citano correttamente i possibili problemi nel rapporto con gli altri dipendenti e il rischio di una bassa produttività del lavoratore, oltre che la necessità di valutare l'effettiva volontà di reinserimento dell'ex detenuto: *«essere sicuri che i loro colleghi lo accettano, che è una cosa basilare. Che io posso anche accettarlo, se poi non viene accettato "giù" per me diventa un danno. E poi, per il resto, gli unici problemi che può dare è che non abbia la redditività che hanno gli altri, che lo faccia soltanto perché gli dà l'occasione di uscire dal carcere, venire fuori e inserirsi in questa maniera. Quello che forse è uscito dal carcere completamente ha bisogno di reinserirsi e forse è anche più facile reintrodurlo; quello che esce dal carcere di giorno a lavorare e poi rientra: io sono sicuro che ce ne sono tanti bravi che lo fanno volentieri ma ce ne sono tanti altri che sono sicuro che lo farebbero solo per l'opportunità di uscire e basta. Bisogna vedere la redditività che poi hanno»; «l'abitudine a lavorare in carcere la perdi, sei chiuso per anni senza far niente, poi quando vai fuori devi essere proprio bravo, devi avere voglia di riniziare, anche con umiltà. Bisogna sapere riniziare, rimboccarsi le maniche, darsi da fare, perché al mondo non ti regala niente nessuno e la fiducia te la devi conquistare».*

Le difficoltà di rapporto con i colleghi sono sicuramente uno dei problemi concreti di cui gli intervistati mostrano di essere maggiormente consapevoli, sottolineando l'importanza degli aspetti relazionali per il buon esito del percorso di inserimento: *«dipende da come lo accettano loro, dipende da come si fa accettare lui. Perché non è che tu puoi imporre. Il farsi accettare e amalgamarsi con gli altri deve essere tutti e due insieme, cioè da questa parte e dall'altra parte. Perché se uno viene e viene accettato male e lui accetta male gli altri, non ci sarà mai l'inserimento. Non si potrà mai andare d'accordo. Dipende da che punto c'è il muro. Se è aperto, se una sta aperta, allora... Se una invece dice no, questo ha fatto, io non accetto...». A volte, come già notato in precedenza, questa consapevolezza deriva da esperienze per certi versi simili fatte in passato: «i problemi pratici che ci potrebbero essere in una ditta piccola tipo la nostra, potrebbero essere il rapporto con gli altri dipendenti. Noi abbiamo avuto il caso di un dipendente che - penso - fosse tossicodipendente [...] gli altri dipendenti, come si sono resi conto - anche perché quando si*

è in tre o quattro è logico che uno è super-controllato, no? - gli altri si son resi conto di qualche cosa e quindi hanno iniziato ad escluderlo. 'Escluderlo' vuol dire che quando li mandavi fuori in cantiere nessuno voleva andare con quella persona e quello è un problema... perché se io assumo una persona, la assumo per farla lavorare. E parliamo di un tossicodipendente. Figuriamoci se parliamo di uno che ha rubato o uno che addirittura ha ucciso o era un pedofilo! Perché... si creerebbe proprio un varco. Questo perché quello che penso io lo penseranno anche le persone che lavorano qua o la maggior parte delle persone».

Sulla stessa scia, un altro intervistato sottolinea i problemi che potrebbero derivare dalla diffidenza e dal pregiudizio altrui oltre alla necessità di gestire bene il percorso di inserimento: *«sicuramente la parola 'ex detenuto' fa già paura, fa paura magari non all'impresa ma ai colleghi stessi. Adesso che poi questa persona possa inserirsi bene professionalmente e che poi magari questo problema potrebbe essere superato, poi non so quali siano... un ex detenuto ha chiuso tutto cioè non è che ha bisogno poi bisogno di controlli? Va gestito l'inserimento. Se uno dice... a parte il fatto che non so fino a che punto questa cosa possa essere diffusa dato che comunque sia una persona ha diritto alla privacy, c'è un legge (la 675) che dice "tu non puoi parlare degli affari miei se non sei autorizzato da me" per cui per quanto ne sappiamo, potrebbe essere che io assuma una persona e non so che questa ha avuto dei problemi, giusto? Se la assumo per canali diversi... [...] cioè io faccio un'inserzione e dico "voglio un impiegato autocad, un disegnatore". Questo qua si presenta, mi porta il suo curriculum, io gli faccio fare un colloquio, una prova, sento il parere del direttore tecnico. Lo assumo. Può anche essere che questo abbia fatto sei anni carceri o tre mesi, non so... Secondo me uno potrebbe anche essere sincero e dirlo. Però non creerebbe nessun problema perché comunque sia dato che è una cosa che non si sa... mentre magari quello che viene inserito con l'inserimento mirato potrebbe invece creare problemi di fiducia da guadagnarsi all'interno dell'azienda. È normale che una persona che ha avuto un problema del genere parta svantaggiata rispetto ad altri».*

Difficoltà sottovalutate

Viceversa, diversi interlocutori mostrano di sottovalutare pesantemente le difficoltà reali che si potrebbero incontrare in un simile percorso. Per molti è solo una questione di volontà da parte della persona da inserire al lavoro o di problemi di ordine psicologico, senza alcuna percezione dei problemi concreti che si potrebbero incontrare: *«nessuna [difficoltà] se non quella appunto di capire [...] la volontà di questa persona, tutto lì. Cioè di sapere che intenzioni ha questa persona: se ha l'intenzione di recuperarsi, ben venga altrimenti se non ha nessuna intenzione... qui dipende da tanti fattori, dipende dalle persone indicate a correggere e a seguire questa persona»; «è solo una questione di pregiudizio, tutto lì. Non credo ci siano problemi perché torno a ripetere: non vedo che una persona che sia rimasta in carcere, che sia in carcere o che sia fuori dal carcere sia... non sia uguale alle altre che siano fuori. Forse è stata più sfortunata»; «concretamente? ma non ci sono delle difficoltà concrete. [...] Di fatto è un problema psicologico. Ecco perché dicevo ancora prima: se c'è qualcuno che ha già fatto il lavoro di preparazione di questa persona a rientrare nella società normale - di scrematura diciamo - io non vedo delle grandi difficoltà, personalmente. C'è sempre la difficoltà psicologica. La barriera è solamente psicologica. Credo che sia solo quella, almeno per quel che mi riguarda».*

Per molti intervistati la chiave sta nella conoscenza reciproca: molti imprenditori credono infatti che sia sufficiente conoscere la persona da inserire e appurare la sua volontà per avviare un percorso di inserimento destinato a una buona riuscita. In qualche caso addirittura i problemi concreti di un inserimento lavorativo (come la difficoltà per un ex detenuto di rispettare ritmi e orari di lavoro) vengono negati perché viene dato per scontato che chi avvia un percorso di reinserimento deve sapersi adeguare alle regole: *«se questa persona ha voglia di reintegrarsi nella società, penso che sia cosciente che se va a lavorare... se va a lavorare in un posto deve fare gli orari che fanno gli altri, deve fare i suoi doveri come fanno gli altri. Se no altrimenti non potrà mai inserirsi. Perché se viene e fa quello che vuole, tu gli dici "va be', guarda, stai a casa perché non vai bene per me". Allora si trova chiusa una porta, due porte, tre porte e alla fine questo deve ricominciare ancora a fare quello che faceva prima. Perché se non riesce a dare una svolta alla sua vita, come fa?».*

Diffidenze, paure o pregiudizi?

Scarsamente consapevoli delle difficoltà reali che l'inserimento lavorativo di una persona proveniente da esperienze penali comporta, gli imprenditori intervistati sono abbastanza unanimi nel descrivere le diffidenze e paure che avrebbero ad assumere nella propria azienda una persona proveniente dal carcere o che abbia comunque avuto problemi di giustizia. Prima fra tutte, la paura che questa persona possa reiterare il comportamento criminale che l'ha portato in carcere: *«la prima preoccupazione che avrei, se uno ha rubato, è “teniamo la cassetta della ditta nascosta perché non si sa mai che questo qui mi freggi qualche cosa”. Se uno poi ha anche ammazzato dico “insomma, può avere avuto anche tutte le ragioni del mondo però... ha ammazzato una persona e quindi...” a parte che, appunto, non lo assumerei lo stesso. Però uno avrebbe la preoccupazione di dire “Se gli fai girare le scatole questo qui mi tira dietro un martello”»; «sicuramente la preoccupazione è che possa commettere o lo stesso reato o dell'altro nell'ambito del posto di lavoro: questa è una preoccupazione logica».*

Più in generale, si teme che una persona che ha avuto problemi penali possa arrecare un danno all'azienda o ai suoi dipendenti: *«spesso accade che le stesse persone che lavorano in un cantiere di giorno vanno a rubare nello stesso cantiere di notte perché sanno di trovarci attrezzature e macchinari costosi. Questo è un problema di sicurezza, altri problemi non ce ne dovrebbero essere».* Paura che cresce quando il necessario rapporto di fiducia tra lavoratore e impresa finisce con l'investire anche il rapporto con la clientela, per cui l'azienda diventa responsabile agli occhi del cliente di un eventuale comportamento non conforme; come nel caso delle imprese di ristrutturazione edile o di impiantistica che lavorano negli appartamenti: *«uno se è andato in galera perché è un ladro... noi lavoriamo negli appartamenti, bisogna vedere quello che ha fatto, noi abbiamo delle grosse responsabilità, non possiamo mandare in giro persone che abbiano stampato che sono stati in carcere, poi bisogna vedere... Se ha rubato cento milioni a una banca bisogna fargli i complimenti, se ha rubato alla vecchietta no, non mi sta bene se sei uno che va in giro a rubare i portafogli, perché noi qui da noi si vive in una certa libertà, gli operai entrano e escono, non c'è niente sotto chiave. Noi andiamo in giro in fior di appartamenti che abbiamo la chiave da anni, noi abbiamo il biglietto da visita della serietà, al giorno d'oggi si fa fatica anche a entrare dalle porte, è tragico. È ovvio che dobbiamo tutelarci, se una persona ha avuto problemi, bisogna sapere che problemi ha avuto».*

In generale, una paura diffusa è quella di investire su una persona che non merita fiducia, di essere traditi da colui che si è aiutato: *«l'unica preoccupazione che potrebbe esserci è che sia stata questa persona talmente furba da fregare ancora una volta chi lo sta sostenendo all'interno del carcere per fargli fare un percorso e fa [...] il furbo tra virgolette».* È probabilmente per questo, per sapere meglio 'chi si ha davanti', che molti intervistati dichiarano che vorrebbero sapere qual è il reato di cui la persona è stata accusata: *«se è in carcere e ha fatto qualcosa, vorrei sapere cos'è che ha fatto, ecco. Mi farebbe meno paura, paura che dopo sia potrebbe complicare il lavoro o guastare anche il rapporto con il personale».*

Il tipo di reato commesso sembra essere, nelle parole degli intervistati, una discriminante fondamentale nel dichiararsi disponibile o meno all'inserimento nella propria azienda: *«Allora, andiamo per esclusione, non uno che ha fatto un omicidio, quello lo escluderei! [...] Però un altro che magari ha fatto qualcosina, tu dici va be', vediamo se lo posso reinserire, se lo posso aiutare»; «dipende sempre, secondo me tutto dipende dal reato commesso o comunque dal contesto in cui è stato commesso. Inserire in un ambiente lavorativo un violento... dipende sempre dal tipo di violenza. Non so come poi verrebbe gestito».* Più in generale, il tipo di reato commesso viene visto come uno dei fattori che può determinare la riuscita o il fallimento del percorso di inserimento: *«sicuramente dipende dalla persona, dal tipo di reato che può aver commesso, dall'età che ha, dalle origini, da un po' tante cose... [...] bisogna anche vedere se, nel momento in cui gli dai la possibilità, nel futuro quale tipo di sbaglio potrebbe fare, di quale gravità, perché esistono sicuramente dei gradi di sbaglio no? Diciamo: un conto se rubi una mela perché hai fame, un conto se ammazzi una persona perché ti son girate le palle... È un po' diverso... Tra queste due cose ci stanno poi tante misure».*

Infine, meritano di essere citate le parole di uno degli intervistati che manifesta apertamente il proprio pregiudizio, individuandone con chiarezza le cause: *«Più che altro avrei un pregiudizio,*

non una diffidenza, perché poi queste storie vengono alla luce alla televisione, con la pubblicità devastante che possono avere sul giudizio della gente. Magari ci sono tanti ragazzi che escono dal carcere e vengono impiegati in aziende, e che riescono a reinserirsi, a fronte di pochi che continuano a comportarsi come delinquenti, col risultato che la visione generale è che sono tutti delinquenti».

4.3 Che fare?

In conclusione, gli imprenditori intervistati sono stati sollecitati a esprimersi relativamente agli strumenti utilizzabili per facilitare l'accesso al lavoro delle persone in uscita dalla detenzione o comunque sottoposte a misure penali, anche per trarre indicazioni utili per orientare sia gli interventi concreti che, più in generale, le azioni volte a sollecitare l'adozione di politiche nazionali o locali per migliorare le opportunità lavorative delle persone provenienti da percorsi penali.

4.3.1. Il livello di conoscenza (o di ignoranza) degli strumenti per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti dalla detenzione

Dalle interviste emerge una quasi assoluta ignoranza da parte degli imprenditori degli strumenti esistenti per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti dalla detenzione (cfr. § 1.1.2): sia di quelli legislativi (il riferimento è ovviamente alla cosiddetta "Legge Smuraglia") che di quelli di mediazione al lavoro, e in particolare delle borse lavoro messe a disposizione dagli Enti locali, conosciute solo da un paio di imprenditori che ne hanno fatto ricorso in passato.

Si tratta di un'ignoranza dovuta sicuramente alla scarsa circolazione delle informazioni al riguardo, ma anche al disinteresse che gli imprenditori manifestano per questo argomento: come nel caso di un'imprenditrice che, a proposito della legge, dichiara: *«Non ho approfondito assolutamente questa cosa. Sicuramente ci sarà ma siccome non ho mai avuto bisogno, non sono andata a guardarmela. C'è, suppongo».*

È proprio lo strumento legislativo quello di cui più frequentemente (o meglio sarebbe dire meno raramente) gli imprenditori dichiarano di avere vagamente sentito parlare, magari attraverso le associazioni datoriali a cui aderiscono. Si tratta comunque di un semplice 'sentito dire', mai di una conoscenza che entri nel merito dei contenuti della legge; evidentemente le stesse campagne informative promosse dalle associazioni datoriali non sono riuscite a rompere la breccia dell'indifferenza dei piccoli imprenditori nei confronti dell'argomento: *«Mi era arrivato qualcosa dalla Cna l'anno scorso però, ripeto, non l'ho neanche letto. Ho letto l'intestazione poi non ho... Non ho proseguito perché non...».* Altri imprenditori dichiarano di dare per scontato che la legge esista – forse perché lo ritengono giusto o forse perché sollecitati in questo senso dai contenuti dell'intervista – ma anche in questo caso senza avere alcuna idea di quali ne dovrebbero essere i contenuti; tanto è vero che arrivano a paragonarla con gli strumenti normativi esistenti per l'inserimento lavorativo delle persone con handicap: *«Mi sembra di averla sentita, non ne conosco però le... perché se è come quella dei disabili, se è come quella dei... di altre persone che hanno dei problemi, immagino che sia sullo stesso standard però non conosco né come... non l'ho mai letta, ecco».*

Quasi assoluta l'ignoranza degli strumenti di mediazione al lavoro, come già accennato, ma anche dell'esistenza in Italia - e anche nella realtà milanese - di agenzie o servizi preposti a facilitare l'inserimento lavorativo delle persone con esperienze penali o detentive. Al riguardo, un elemento che merita di essere sottolineato è che diversi imprenditori, sollecitati a esprimersi proprio sulla propria conoscenza di servizi preposti a facilitare l'inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere, pur non nascondendo la propria ignoranza in materia, assimilano con sicurezza queste strutture a servizi pubblici (senza mai pensare alla possibilità che esistano agenzie private o di privato sociale) con cui hanno avuto esperienze negative, e dichiarano pertanto di non poter riporre in esse alcuna fiducia.

4.3.2. Il giudizio degli imprenditori sulle diverse possibilità di intervento

Gli imprenditori intervistati sono stati infine sollecitati a esprimersi sulle possibilità di intervento attivabili per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti dalla detenzione. Relativamente alle ipotesi proposte - predisporre incentivi economici o fiscali, istituire agenzie o servizi di supporto e di *tutoring*, identificare persone di fiducia che fungano da garanti - non si identifica un'opzione privilegiata per nessuna delle tre; ma dalla lettura delle motivazioni con cui gli intervistati giustificano le proprie scelte è possibile ricavare alcune indicazioni interessanti per orientare i futuri interventi.

L'ipotesi che sembra interessare di meno, soprattutto per le imprese di più piccole dimensioni, è quella degli incentivi di tipo economico o fiscale, considerati per lo più come un qualcosa che potrebbe far piacere ma assolutamente non determinante nella scelta di un'impresa di assumere una persona in uscita dal carcere: *«un aiuto è il discorso fiscale, che per me non è determinante come il rapporto di testa, se è disponibile o non ad accettare una situazione del genere»*; *«Secondo me non è una questione di quattrini. [...] Cioè, per l'amor di Dio, un'impresa lavora per quello, però un ambiente di lavoro è un ambiente dove comunque sia c'è collaborazione, fiducia, ecc., per cui non credo che con degli incentivi si risolva il problema»*. Addirittura un intervistato si dichiara assolutamente contrario all'idea degli incentivi economici, poiché ai suoi occhi *«diventerebbe una speculazione, non servirebbe a niente»*.

In generale sono altri gli elementi che potrebbero spingere all'assunzione di persone provenienti da percorsi penali: *«è ovvio (ora sto cercando di generalizzare e pensare con la testa degli altri), noi siamo sempre alla ricerca di aiuti e gli incentivi economici potrebbero essere una cosa che spingerebbe qualcuno ad assumere. Però vede: tutte e tre queste risposte... gli incentivi fanno sempre piacere, ti fanno assumere... ma fondamentalmente sono due le cose che farebbero assumere le persone in carcere: una è una garanzia tra virgolette da parte delle agenzie che ti forniscono i nominativi di queste persone di una certa onestà riacquisita, sempre tra virgolette (questa persona vuole effettivamente rimettersi nel mondo del lavoro e nella vita reale, noi gli abbiamo fatto fare un percorso specifico, i nostri psicologi dicono che lui è pronto a reinserirsi e con tutti i doveri... cioè può darsi di sì, può darsi di no però a noi sembra che questa persona sia davvero pronta a reinserirsi). Due: il mestiere. Se io ho un buon operaio a quel punto lì non mi interessa più nemmeno l'incentivo. È talmente forte il bisogno di manodopera qualificata per noi che se mi dicono "io ho un operaio in gamba, ti garantisco io – per quello che posso – che vuole davvero, ma gli incentivi..." ma salta, non è quello. Perché se mi arriva un tizio che viene dal carcere e lo assumo per cosa? Per gli incentivi? Perché poi ai fini della mia... siamo piccoli. Abbiamo bisogno davvero che siano produttivi come gli altri insomma»*.

Il tema della formazione e della preparazione professionale del candidato all'assunzione viene citato da diversi imprenditori come alternativa a tutte le forme di incentivazione proposte: *«In ogni caso, quale che sia la provenienza, noi cerchiamo gente che ha voglia, predisposizione a volere imparare; che venga dal collocamento o da una azienda che l'ha licenziata, gente così non l'ho mai trovata. Anche se viene dal carcere, se ha manualità un lavoro lo trova. Un percorso obbligato per essere assunto non è necessario; io non ho bisogno di avere un incentivo, ho bisogno di persone preparate, piuttosto che a monte ci siano corsi di formazione. Tanti hanno bisogno la gente che ha voglia di lavorare, io non voglio soldi, non ha senso, il garante sono io con il mio intuito, non ha senso avere un garante. Non ha senso avere uno dietro col bastone in mano...»*.

Per altri intervistati la persona di fiducia che funga da garante viene citata come importante per costruire un rapporto di fiducia con la persona da inserire al lavoro e per superare quella paura che, come si è visto in precedenza, costituisce uno dei peggiori ostacoli a questo tipo di percorsi: *«uno si sente un attimino tutelato, un attimino salvaguardato, ecco. Vedo la presenza di una persona che mi dice "stai tranquillo che questo...". Anche perché abbiamo verificato che le persone che vogliono entrare sono abbastanza volenterose, e via dicendo. Non ci sono problemi. L'importante è che ci sia appunto una persona per così dire di controllo, quello che non possiamo fare noi»*; *«avere un punto, una persona della quale uno si può fidare che mi garantisca che questa persona è più che onesta, e quello che ha fatto, probabilmente, non influisce...»*. È importante soprattutto che l'imprenditore non si senta solo in questo percorso: *«lo mi ricordo che*

quando c'erano questi qui di Arese [centro di formazione professionale di matrice cattolica che opera anche con minori in difficoltà e con problemi penali, N.d.R.], c'era il padre Umberto all'epoca che veniva, chiedeva "Come va, come non va?". Quando davo la busta veniva a chiedere quanto avevo dato... È utile, perché una se no si trova da sola... Non è così semplice».

Per chi privilegia invece l'istituzione di agenzie o servizi di supporto o *tutoring*, diventa essenziale che tale struttura sappia farsi conoscere e conquistarsi la fiducia degli imprenditori: *«Dovrei conoscere la struttura che me lo manda e conoscere pian piano le persone. Sapere che è una struttura che lo fa dicendo "questo qui ci teniamo che venga reinserito fuori" e che non sia invece un qualcosa, un qualcuno che dice "ho convenienza che questo... è convenienza mia! Perché qualcuno mi spinge che esca e che vada fuori a inserirsi o roba del genere"»*

È interessante notare come per alcuni intervistati sia fondamentale il ruolo di garanzia che può essere svolto solo dall'istituzione pubblica: *«Io preferirei personalmente un'agenzia a livello regionale che stanzi tot fondi per questa cosa specifica, che se ne assuma le responsabilità, che faccia tutto quello che c'è da fare, che se io ho bisogno di un lattoniere so che mando un fax al tal ufficio che mi manderà 4/5 nomi di persone e sta a lui vedere come reclutare e come formare quella lista lì»; «già il fatto che lo Stato, la Provincia, la Regione, il Comune si sono attivati per questo tipo di percorso penso che rappresenti una garanzia già conclamata. Sarebbe inutile creare, come si può dire... altre strutture per garantire una cosa che comunque viene già, in un certo senso, garantita per lealtà».*

All'istituzione pubblica si chiede anche di fungere da 'buon esempio', di avviare per prima percorsi di inserimento prima di chiedere che siano i privati a farsene carico: *«prima roba è coinvolgere il più possibile quelle che sono le istituzioni pubbliche. In modo che poi da quello possa esserci una roba da estendere anche al privato. Io credo sia molto più facile, visto che l'istituzione pubblica utilizza i quattrini di tutti, sia molto più facile per loro stabilire all'interno di una determinata funzione... dire "all'interno di questa istituzione io comincio ad inserire 2-3 persone di questo tipo", "in quest'altra funzione pubblica inserisco altre 2-3 persone", devono essere loro a fare da traino perché questa cosa si allarghi anche al privato. Sicuramente non è facile». Più esplicitamente, un altro intervistato delega all'attore pubblico il farsi carico di simili interventi di inserimento: «Potrebbe essere lo Stato, il Comune. Non devo essere io cittadino a prendere tutti i rischi, il Comune di Milano ha tanti lavori, potrebbe dire un tot lo dedico ai carcerati».*

Un imprenditore sottolinea anche l'importanza di avere a disposizione servizi di *tutoring* che si occupino soprattutto dei problemi di tipo psicologico che possono insorgere nel percorso di reinserimento: *«l'associazione o le associazioni che spingono nell'inserimento di queste persone all'interno di attività lavorative devono comunque fare un'opera di tutoring della persona che verrà inserita proprio per capire perché ognuno ha la sua psicologia, è comunque una persona che ha subito dei dolori o, insomma una situazione particolare, il carcere penso non piaccia a nessuno. Ci sono quindi delle modifiche psicologiche di questa persona o nell'uscire o comunque vuole reinserirsi quindi sicuramente un supporto esterno è necessario, sicuramente. Sono convinta che o attraverso l'associazione o attraverso sociologi, psicologi, quel che sia, nel seguire nel corso di un anno la persona che è inserita proprio perché possono nascere dei problemi di... linguaggio forse, perché io credo che... qualsiasi persona che abbia avuto un'infanzia infelice poi ha difficoltà, rispetto a noi che abbiamo avuto un'infanzia serena, nell'affrontare anche una serie di prove della vita, tutto qua. Sicuramente un sostegno è necessario... credo».*

Infine, è interessante rilevare che anche da parte degli imprenditori viene sollecitata una valorizzazione del significato etico e della funzione sociale che l'avvio di simili percorsi di inserimento: soprattutto avendo a che fare con piccoli imprenditori, e quindi non con organizzazioni complesse ma con singole persone che si mettono in gioco in prima persona, l'aspetto volontaristico e motivazionale può costituire una chiave per ottenere maggiore apertura e coinvolgimento da parte degli interlocutori del mondo imprenditoriale. Come emerge dalle parole di un intervistato: *«L'incentivo economico porta alla speculazione, io lo faccio per altri motivi; il garante può aiutare, però io un passo del genere lo faccio per un altro motivo: nel caso di un assunzione di uno proveniente dal carcere la soddisfazione è dire "ho aiutato questa persona"».*

5. CONCLUSIONI

In conclusione, è utile puntualizzare alcuni tra gli elementi più interessanti emersi da questo percorso di ricerca, rileggendoli come indicazioni di lavoro per coloro che operano nel campo dell'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali.

Il primo e fondamentale elemento di cui tenere conto, e che potrebbe apparire scontato, è che gli imprenditori non sanno nulla di carcere. Essi sono vittima degli stessi stereotipi e pregiudizi che segnano l'atteggiamento della società nel suo complesso nei confronti delle persone provenienti dalla detenzione o comunque da percorsi penali: un atteggiamento fatto di tante diffidenze e paure che spesso non hanno alcun fondamento reale ma che ostacolano fortemente il reinserimento sociale – e ovviamente anche quello lavorativo – di chi proviene dal carcere.

Dalla ricerca emerge però che gli imprenditori interpellati non si dimostrano poi così chiusi nei confronti dell'inserimento di chi proviene dal carcere: è un atteggiamento che magari nasce solo dalla volontà consapevole o inconsapevole di mantenere un profilo 'politicamente corretto' nei confronti dell'intervistatore; ma non è comunque un atteggiamento da sottovalutare, poiché molti intervistati, posti di fronte alla possibilità astratta di inserire nella loro azienda un ex detenuto, non hanno risposto affatto negativamente, vincolando la loro disponibilità alla sola verifica del comportamento della persona da inserire ("l'importante è che con me si comporti bene e che faccia quello che deve fare").

Questo atteggiamento di disponibilità 'sulla carta' è sicuramente favorito anche dalla assoluta ignoranza e sottovalutazione da parte degli imprenditori delle difficoltà che è frequente incontrare nell'inserimento lavorativo di ex detenuti, soprattutto qualora si tratti di persone ancora sottoposte a una qualche misura penale. Non è però pensabile far leva su questa sottovalutazione delle difficoltà concrete per aumentare le occasioni di inserimento lavorativo per chi esce dalla detenzione. Se è bene combattere l'ignoranza su cui si fondano i pregiudizi nei confronti del carcere, altrettanto importante è diffondere tra i potenziali, nuovi interlocutori nei percorsi di inserimento una consapevolezza reale di cosa significhi inserire al lavoro una persona proveniente dal carcere. Un fallimento in un percorso di inserimento crea infatti più danni di un percorso non iniziato: danni che si ripercuotono pesantemente sulla persona da inserire, per cui spesso il fallimento significa recidiva e/o rientro in carcere; ma che scalfiscono anche la fiducia che l'operatore e la struttura che ha proposto l'inserimento si è faticosamente costruita e, in generale, la fiducia degli imprenditori nella possibilità stessa del reinserimento.

Un secondo spunto di riflessione viene dalle riflessioni emerse sull'attuale andamento del mercato del lavoro e dall'analisi delle modalità di selezione e reclutamento del personale da parte delle imprese.

La ricerca ha dimostrato l'importanza dei canali informali, per esempio nel reclutamento del nuovo personale, soprattutto per le imprese di piccole e piccolissime dimensioni. Nell'ottica degli operatori del reinserimento, questo significa non solo che è sempre più necessario attivare canali di comunicazione con il mondo imprenditoriale, anche per superare l'ignoranza e i pregiudizi di cui si è detto sopra, ma anche che è fondamentale che questi canali non siano esclusivamente formali, ma che si fondino su un substrato di conoscenza reciproca e di sostanziale fiducia. Non basta quindi affidarsi alla mediazione di terzi, come possono essere le associazioni datoriali, ma occorre sfruttare questi canali mediati per farsi conoscere in prima persona, sia a livello di struttura che soprattutto a livello di singoli operatori.

Terzo spunto di riflessione: l'importanza della formazione e dell'acquisizione di una professionalità. La ricerca ha mostrato come, anche in una congiuntura economica non più favorevole come è l'attuale, le imprese registrano un discreto fabbisogno di nuovo personale; ma soprattutto, ciò che è carente non è in assoluto la disponibilità di manodopera, ma di una manodopera che abbia acquisito una certa professionalità e che abbia fatto un minimo di esperienza professionale.

Nel caso delle persone provenienti dalla detenzione, assodata – come dimostrano i dati sul lavoro in carcere – l'impossibilità ad oggi di garantire in maniera diffusa l'acquisizione di una professionalità durante la detenzione da parte dell'istituzione carceraria, è possibile ipotizzare un ruolo del privato sociale, e in particolare del mondo della cooperazione sociale, per favorire l'apprendimento e la pratica di una professionalità prima del vero e proprio ingresso sul mercato del lavoro esterno. È possibile cioè ipotizzare periodi di passaggio nella cooperazione sociale e/o di percorsi misti tra impresa sociale e impresa *for profit* che, attraverso un lavoro comune tra impresa sociale e associazioni datoriali per mettere a punto percorsi formativi e di 'apprendistato' secondo le richieste del mondo del lavoro, consentano di far fare al detenuto in uscita una prima esperienza lavorativa in un ambiente 'protetto' che sappia dare risposte anche alle problematiche a latere che la fine della detenzione comporta e che contemporaneamente gli consenta di acquisire un'esperienza successivamente spendibile nel mercato del lavoro. In questo modo si potrebbero sfruttare gli strumenti che solo l'impresa sociale può avere per affrontare questa fase difficile senza lasciarla da sola ad affrontarne tutti i costi, in particolare i costi economici e non economici che comporta investire sulla formazione e sul sostegno a un lavoratore che, appena formato e una volta che abbia risolto i problemi derivanti dalla passata esperienza detentiva, dovrebbe essere destinato a trovare altre collocazioni lavorative.

Più in generale, appare cruciale riflettere sull'importanza attribuita dagli imprenditori al periodo di prova e più in generale all'esigenza di conoscere la persona che si va a inserire in azienda prima dell'assunzione definitiva. In questo senso, una scelta strategica è sicuramente quella di diffondere la conoscenza degli strumenti di mediazione al lavoro, praticamente sconosciuti dagli imprenditori che ne ignorano o sottovalutano le potenzialità dal punto di vista dell'impresa, sia come periodo di formazione e *training* sul campo della persona da inserire senza costi economici per l'impresa, sia come occasione di conoscenza reciproca prima dell'eventuale assunzione.

Sicuramente emerge una diffidenza nei confronti di questi strumenti soprattutto da parte delle imprese più piccole, spaventate soprattutto dall'investimento in termini di risorse non economiche che questi momenti di 'inserimento preliminare' nell'azienda potrebbero richiedere; in particolare, emerge la paura dei piccoli imprenditori di dedicare tempo e personale e in generale di investire su una persona che potrebbe anche non ricambiare la fiducia accordata. Per questo è importante consolidare le forme di sostegno anche non di tipo economico che si possono offrire all'impresa che intraprende un inserimento lavorativo di una persona proveniente da esperienze penali, ipotizzando ad esempio di mettere a disposizione figure di tutoraggio non solo per il lavoratore da inserire ma anche per l'impresa che deve assumerlo.

Sempre riguardo le forme di sostegno alle imprese che attuano degli inserimenti, è importante ribadire come dalla ricerca emerga con chiarezza che gli incentivi economici o fiscali (assolutamente sconosciuti ai più), da soli, non rappresentano la chiave per aprire nuovi spazi per l'inserimento lavorativo di chi proviene dal carcere. Ovviamente qualsiasi forma di agevolazione sul piano economico è in genere vista con favore dagli imprenditori, ma ciò che la ricerca ha dimostrato è che, quanto più è piccola l'impresa, tanto più le richieste degli imprenditori si spostano su altri piani. In questo senso, ancora una volta si ribadisce l'importanza di creare un rapporto fiduciario tra l'impresa e coloro che propongono l'inserimento lavorativo, che devono saper fungere da garanti agli occhi dell'impresa e che devono essere in condizioni di offrire un adeguato sostegno sia al lavoratore/ex detenuto che all'impresa stessa.

Come ultimo spunto, è importante ricordare la necessità della dimensione individuale e personalizzata che devono avere questo tipo di interventi. I lavoratori provenienti dalla detenzione o da altri percorsi penali da inserire al lavoro sono – al massimo – nell'ordine di qualche migliaia all'anno: molti agli occhi degli operatori del mondo penitenziario, ma sicuramente una quota irrisoria se si guarda a questi percorsi dal punto di vista del mondo del lavoro. Questo consente appunto di valorizzare la dimensione individuale di ogni singolo progetto di inserimento o reinserimento lavorativo, attraverso la costruzione di percorsi di inserimento personalizzati che tengano conto delle esigenze, delle difficoltà ma anche delle competenze e delle potenzialità di ogni singolo destinatario degli interventi di inserimento lavorativo.

Analogamente questa attenzione alla persona deve essere trasferita anche dall'altro lato, quello del datore di lavoro: chi accetta un inserimento lavorativo nella propria azienda (soprattutto quando si tratti di una piccola impresa), mette in gioco in prima persona la propria attività, le proprie relazioni con gli altri dipendenti e talvolta con la propria clientela, e mette in gioco anche se stesso per il coinvolgimento anche emotivo che il rapporto con una persona 'in difficoltà' può richiedere. Questo coinvolgimento individuale costituisce evidentemente un rischio, poiché rende le conseguenze di un potenziale fallimento ancora più pesanti; ma costituisce anche un importante elemento di forza, poiché consente di far leva anche sulle motivazioni personali di ordine etico e sociale che possono spingere un imprenditore a 'imbarcarsi' in una simile impresa.

Appendice A – GLI STRUMENTI DI INDAGINE

Il questionario

1. Ci risulta che la sua impresa operi nel settore: _____
 - conferma..... []
 - non conferma..... []
 - altro settore indicato: _____
2. Quanti sono complessivamente le persone che lavorano nella sua impresa? [] [] [] []
Specificare di considerare tutte le tipologie contrattuali dipendenti o paradipendenti (part-time, contratti a termine, lavoro interinale, collaborazioni coordinate e continuative,...).
3. Ora le elenco alcune forme contrattuali particolari, di tipo paradipendente o atipico: per ciascuna di esse, può dirmi se attualmente la sua impresa le utilizza oppure no?
 - part-time [sì] [no]
 - contratti a termine [sì] [no]
 - lavoro interinale [sì] [no]
 - collaborazioni coordinate e continuative [sì] [no]
 - altre forme contrattuali utilizzate: _____*Se l'intervistato risponde sempre "no" oppure se manifesta qualche difficoltà o chiusura nel rispondere a questa domanda, passare direttamente alla domanda 5.*
4. I lavoratori impiegati con questo tipo di contratti costituiscono complessivamente:
 - più della metà dei lavoratori dell'impresa []
 - da metà a un quarto dei lavoratori dell'impresa []
 - meno di un quarto dei lavoratori dell'impresa []
 - non ne vengono impiegati []
5. Nella vostra impresa vengono utilizzati i cosiddetti strumenti di mediazione al lavoro come tirocini, borse lavoro o stage?
 - sì []
 - no, li conosco ma non li utilizzo [] ⇒ vai a dom.7
 - no, non so cosa siano [] ⇒ vai a dom.7
6. Per quale/i mansione/i? _____
7. Negli ultimi due anni ha avuto bisogno di impiegare nuovo personale?
 - no [] ⇒ vai a dom.11
 - sì, e l'ho impiegato []
 - sì, ma non l'ho impiegato []
8. Per quale/i mansione/i? _____
9. Ha incontrato difficoltà a reperire il personale a lei necessario?
 - sì, molte difficoltà []
 - sì, qualche difficoltà []
 - no, nessuna difficoltà [] ⇒ vai a dom.11
10. Che genere di difficoltà?
 - non si sono presentati candidati [sì] [no]
 - i candidati non avevano un titolo di studio adeguato [sì] [no]
 - i candidati non avevano una formazione professionale adeguata [sì] [no]
 - i candidati non avevano alcuna esperienza professionale in questo campo [sì] [no]
 - i candidati non hanno presentato alcuna referenza [sì] [no]
 - i candidati non hanno fatto una buona impressione in sede di colloquio [sì] [no]
 - i candidati non hanno accettato tempi e modalità di lavoro loro proposti [sì] [no]
 - i candidati non hanno accettato l'offerta economica loro proposta [sì] [no]
 - altre difficoltà riscontrate: _____

(segue)

Il questionario (segue)

11. Normalmente, attraverso quali canali cerca la manodopera di cui ha bisogno?
- pubblicando inserzioni su giornali o altri mass-media [sì] [no]
 - partecipando a incontri pubblici, trasmissioni televisive, ecc. [sì] [no]
 - mettendo in giro la voce tra familiari, amici e conoscenti [sì] [no]
 - prendendo contatti con docenti di scuole o centri di formazione professionale della zona [sì] [no]
 - rivolgendosi a personalità della zona (es: parroco, esponenti politici locali,...) [sì] [no]
 - rivolgendosi ad agenzie di lavoro interinale [sì] [no]
 - rivolgendosi ai Servizi per l'impiego della zona [sì] [no]
12. Tra i suoi dipendenti figurano...
- persone con handicap fisico [sì] [no]
 - persone con gravi disturbi mentali [sì] [no]
 - lavoratori extracomunitari [sì] [no]
 - tossicodipendenti o ex tossicodipendenti [sì] [no]
 - persone provenienti dal carcere [sì] [no]
13. (solo per le voci a cui alla domanda 12 ha risposto "no") Sarebbe disponibile ad impiegare...
- persone con handicap fisico [sì] [no]
 - persone con gravi disturbi mentali [sì] [no]
 - lavoratori extracomunitari [sì] [no]
 - tossicodipendenti o ex tossicodipendenti [sì] [no]
 - persone provenienti dal carcere [sì] [no]
14. (se alla domanda 13 ha risposto almeno una volta "no") La sua risposta cambierebbe se, per l'assunzione di soggetti appartenenti a queste categorie, potesse disporre di...
- incentivi economici o sgravi fiscali [sì] [no]
 - strumenti di mediazione al lavoro (tirocini, borse lavoro, ecc.) [sì] [no]
 - persone conosciute che fungono da garante [sì] [no]
 - agenzie o servizi di supporto e tutoring al lavoratore e/o all'impresa [sì] [no]
-

La traccia di intervista

1. Per cominciare, le chiedo di descrivermi brevemente la sua impresa: cosa fa, come è organizzata, quali sono le caratteristiche del personale da voi impiegato, ecc.
 2. Ultimamente la sua impresa ha avuto bisogno di impiegare nuovo personale? per quali mansioni?
Se sì: Ha avuto difficoltà a reperire il personale di cui aveva bisogno? che tipo di difficoltà?
 3. Nella sua impresa, quali sono i canali di reclutamento del personale? e quali sono i criteri che orientano la selezione dei nuovi dipendenti o collaboratori?
 4. Nella sua impresa vengono (o sono stati) utilizzati strumenti di mediazione al lavoro come tirocini formativi, stage, borse lavoro?
Se no: Come mai questi strumenti non vengono utilizzati?
Se sì: Quando e come l'impresa ha cominciato a utilizzare questi strumenti? Vengono utilizzati normalmente o solo in casi particolari? Che giudizio ne date?
 5. Tra i dipendenti o collaboratori della sua impresa figurano persone appartenenti a categorie svantaggiate?
Se sì: Per favorirne l'inserimento:
 - avete utilizzato strumenti di mediazione al lavoro?
 - avete usufruito del sostegno di servizi di inserimento lavorativo, formazione, orientamento?
 - avete istituito la figura del tutor interno?Se sì: Quali problemi avete riscontrato nel percorso di inserimento in azienda di questa/e persona/e?
 6. Cosa pensa della legge sull'inserimento lavorativo dei portatori di handicap che è attualmente in vigore in Italia?
 7. DOMANDA FILTRO: Ha mai avuto esperienze di assunzione di persone provenienti dal carcere o che hanno avuto problemi con la giustizia?
 8. Conosce qualche imprenditore che ha assunto persone provenienti dal carcere?
 9. Sarebbe disponibile ad assumere una persona proveniente dal carcere?
Perché?
 10. Secondo lei, secondo l'idea che si è fatto magari attraverso i mass-media, magari sentendo qualcuno che ne parlava... chi sono le persone che stanno nelle carceri italiane?
 11. Quali preoccupazioni e quali diffidenze avrebbe ad assumere una persona proveniente dal carcere?
 12. E quali immagini che possano essere le difficoltà concrete che incontra un'impresa nell'assumere persone provenienti dal carcere?
 13. Ora le leggo alcune possibili obiezioni che un imprenditore potrebbe manifestare di fronte alla proposta di assumere una persona proveniente dal carcere. Per ciascuna, le chiedo di dirmi cosa ne pensa.
 - «Ho paura che una persona proveniente dal carcere possa arrecare dei danni a me, alla mia impresa o al mio personale (p.es. esercitando violenza, rubando,...)»
 - «Non voglio avere a che fare con un 'criminale'»
 - «Assumere una persona proveniente dal carcere potrebbe provocare un danno di immagine alla mia impresa: si figuri cosa succederebbe se i miei clienti lo venissero a sapere!»
 - «Io sarei anche disponibile, ma non credo che una persona proveniente dal carcere possa essere bene accettata dai suoi futuri colleghi e comunque il clima interno all'impresa ne risulterebbe disturbato»
 - «Io sarei anche disponibile, ma non credo che riuscirei a far accettare l'inserimento di una persona proveniente dal carcere da parte dei quadri intermedi della mia impresa»
 - «Ho paura che la persona che mi proponete non sia all'altezza della mansione che dovrei assegnargli; temo che non abbia un'esperienza o una formazione adeguata»
 14. Lei è a conoscenza dell'esistenza di...
 - una legge sull'inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere?
 - strumenti di mediazione al lavoro messi a disposizione da istituzioni e enti locali per l'inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere?
 - agenzie o servizi preposti a facilitare l'inserimento lavorativo di persone provenienti dal carcere?
 15. Secondo lei, per aumentare la disponibilità delle imprese ad assumere persone provenienti dal carcere sarebbe più utile:
 - a. introdurre qualche incentivo di tipo economico o fiscale;
 - b. mettere a disposizione dei neo assunti e delle imprese agenzie o servizi adeguati di supporto o di tutoring;
 - c. avere persone di fiducia che fungono da garanti nel percorso di inserimento lavorativo delle persone provenienti dal carcere?
-

Appendice B – DETTAGLIO DEI RISULTATI DELL'INDAGINE CAMPIONARIA

Tab. A.1 - Forma societaria delle imprese intervistate

	N°	%
impresa individuale	11	11,3
impresa familiare	1	1,0
s.a.s.	6	6,2
s.n.c.	17	17,5
s.c.a.r.l.	2	2,1
s.r.l.	43	44,3
s.p.a.	17	17,5
Totale imprese intervistate	97	

Tab. A.2 - Comuni di localizzazione delle imprese intervistate

	N°	%
Arese	3	3,1
Baranzate	1	1,0
Bollate	8	8,2
Cornaredo	2	2,1
Cusano Milanino	1	1,0
Garbagnate	7	7,2
Lainate	8	8,2
Milano	11	11,3
Novate	6	6,2
Paderno Dugnano	2	2,1
Pero	4	4,1
Pogliano Milanese	2	2,1
Pregnana Milanese	2	2,1
Rho	13	13,4
Senago	14	14,4
Settimo Milanese	11	11,3
Vanzago	1	1,0
<i>fuori provincia</i>	<i>1</i>	<i>1,0</i>
Totale imprese intervistate	97	

Tab. A.3 - Macrosettore di attività delle imprese intervistate

	N°	%
industria manifatturiera	52	53,6
edilizia	12	12,4
commercio	11	11,3
servizi alle imprese	20	20,6
servizi alle persone	2	2,1
Totale imprese intervistate	97	

Tab. A.4 - Numero di lavoratori (dipendenti e paradipendenti) impiegati nell'impresa

	N°	%
ditta individuale	5	5,2
meno di 5	10	10,3
da 5 a 9	15	15,5
da 10 a 14	15	15,5
da 15 a 19	17	17,5
da 20 a 29	12	12,4
da 30 a 49	8	8,2
da 50 a 99	10	10,3
100 o più	5	5,2
Totale rispondenti	97	
<i>n.r.</i>	-	

Tab. A.5 - Utilizzo di forme contrattuali particolari, di tipo paradipendente o atipico

	N°	%
imprese che utilizzano una o più forme contrattuali particolari	62	68,1
<i>part-time</i>	40	44,0
<i>contratti a termine</i>	19	20,9
<i>lavoro interinale</i>	22	24,2
<i>co.co.co.</i>	38	41,8
<i>altre forme contrattuali particolari</i>	15	16,5
imprese che non utilizzano forme contrattuali particolari	29	31,9
Totale rispondenti	91	
<i>n.r.</i>	6	

Tab. A.6 - Quota di lavoratori impiegati con forme contrattuali particolari, di tipo paradipendente o atipico

	N°	%
più di metà	2	2,1
da metà a un quarto	10	10,5
meno di un quarto	50	52,6
non impiegati	33	34,7
Totale rispondenti	95	
<i>n.r.</i>	2	

Tab. A.7 - Utilizzo degli strumenti di mediazione al lavoro

	N°	%
sì, li utilizzo	30	30,9
no, li conosco ma non li utilizzo	41	42,3
no, non so cosa siano	26	26,8
Totale rispondenti	97	
<i>n.r.</i>	-	

Tab. A.8 - Bisogno recente di impiegare nuovo personale

	N°	%
no	33	34,0
sì, e l'ho impiegato	63	64,9
sì, ma non l'ho impiegato	1	1,0
Totale rispondenti	97	
<i>n.r.</i>	-	

Tab. A.9 - Difficoltà nel reperire nuovo personale

	N°	%
sì, molte difficoltà	15	23,4
sì, qualche difficoltà	16	25,0
no, nessuna difficoltà	33	51,6
Totale rispondenti	64	
<i>non hanno cercato nuovo personale</i>	33	
<i>n.r.</i>	-	

Tab. A.10 - Motivi di difficoltà nel reperire nuovo personale

	N°	%
mancanza di candidati	14	45,2
titoli di studio inadeguati	9	29,0
formazione professionale inadeguata	23	74,2
mancanza di esperienza professionale	25	80,6
mancanza di referenze	7	22,6
cattiva impressione al colloquio	15	48,4
non accettazione di tempi e modalità di lavoro	8	25,8
non accettazione dell'offerta economica	7	22,6
altre difficoltà	5	16,1
Totale rispondenti	31	
<i>non hanno riscontrato difficoltà</i>	33	
<i>non hanno cercato nuovo personale</i>	33	
<i>n.r.</i>	-	

Tab. A.11 - Canali privilegiati di reclutamento della manodopera

	N°	%
inserzioni su giornali o mass-media	41	42,3
incontri pubblici, trasmissioni tv, ecc.	3	3,1
passaparola	71	73,2
contatti con docenti di scuole o cfp	45	46,4
attraverso personalità della zona	14	14,4
attraverso agenzie di lavoro interinale	38	39,2
attraverso i Servizi per l'impiego	29	29,9
Totale rispondenti	97	
<i>n.r.</i>	-	

Tab. A.12 - Presenza tra i dipendenti di...

a. persone con handicap fisico

	N°	%
sì	20	22,5
no	69	77,5
Totale rispondenti	89	
<i>n.r.</i>	8	

b. persone con gravi disturbi mentali

	N°	%
sì	3	3,4
no	86	96,6
Totale rispondenti	89	
<i>n.r.</i>	8	

c. lavoratori extracomunitari

	N°	%
sì	35	39,3
no	54	60,7
Totale rispondenti	89	
<i>n.r.</i>	8	

d. tossicodipendenti o ex tossicodipendenti

	N°	%
sì	1	1,1
no	88	98,9
Totale rispondenti	89	
<i>n.r.</i>	8	

e. persone provenienti dal carcere

	N°	%
sì	1	1,1
no	88	98,9
Totale rispondenti	89	
<i>n.r.</i>	8	

Tab. A.13 - Disponibilità ad assumere...

a. persone con handicap fisico

	N°	%
sì	29	37,7
no	48	62,3
Totale rispondenti	77	
<i>imprese che già ne annoverano</i>	20	
<i>n.r.</i>	-	

b. persone con gravi disturbi mentali

	N°	%
sì	10	10,6
no	84	89,4
Totale rispondenti	94	
<i>imprese che già ne annoverano</i>	3	
<i>n.r.</i>	-	

c. lavoratori extracomunitari

	N°	%
sì	44	71,0
no	18	29,0
Totale rispondenti	62	
<i>imprese che già ne annoverano</i>	35	
<i>n.r.</i>	-	

d. tossicodipendenti o ex tossicodipendenti

	N°	%
sì	34	35,4
no	62	64,6
Totale rispondenti	96	
<i>imprese che già ne annoverano</i>	1	
<i>n.r.</i>	-	

e. persone provenienti dal carcere

	N°	%
sì	39	40,6
no	57	59,4
Totale rispondenti	96	
<i>imprese che già ne annoverano</i>	1	
<i>n.r.</i>	-	

Tab. A.14 - Interesse per gli incentivi per l'assunzione di persone appartenenti a categorie svantaggiate

	N°	%
incentivi economici o sgravi fiscali	12	13,6
strumenti di mediazione al lavoro	22	25,0
persone conosciute come garanti	23	26,1
agenzie o servizi di supporto e tutoring	23	26,1
Totale rispondenti	88	
<i>n.r.</i>	9	

Appendice C – ALCUNE RISPOSTE ALLE SOLLECITAZIONI TRAMITE ITEM INSERITE NELL'INTERVISTA

In questa appendice vengono proposte testualmente alcune delle risposte più interessanti fornite dagli imprenditori intervistati per l'indagine sui pregiudizi e le chiusure degli imprenditori nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali alle sollecitazioni tramite item proposte nel corso delle interviste in profondità (v. traccia di intervista, dom. 13).

ITEM A

«Ho paura che una persona proveniente dal carcere possa arrecare dei danni a me, alla mia impresa o al mio personale (p.es. esercitando violenza, rubando,...)»

«Questa è una paura. Chiaro: è una delle paure che può esserci e che un imprenditore può avere più che altro anche perché è responsabile delle persone che sono state assunte all'interno quindi c'è un clima di totale normalità, sicurezza, serenità... e il fatto che questo possa venire disturbato da un elemento negativo... Però dico: non voglio distinguere tra chi esce dal carcere e chi magari viene assunto anche normalmente ecco, tutto qua. Sì, c'è un minimo di paura, sicuro»

«Allora qui devo dare una risposta che può essere generalizzata o per... ? Eh beh questa è una... sì è vero! Se ascolto gli altri, perché ho parlato un attimino con due/tre altri colleghi, questa è un'obiezione. Potrebbe non essere forse la mia viste le premesse che ho fatto però generalizzando sì, sì senz'altro»

«Sì, è una delle paure senz'altro che possono venire a tutti, specie nella piccola azienda. Nella grande molto meno»

«Sì... è il pericolo di custodia dei materiali che le dicevo prima. C'è la paura»

«Questa è una risposta di un imprenditore? Può essere che uno possa una paura di questo tipo. Dipende dalla persona che viene presentata»

«Sì, la penso così»

«Può succedere... dipende dalla persona»

«È possibile... Come non è detto che sia meglio di un imprenditore: non è detto che una persona che è in carcere necessariamente debba essere cattiva, cioè inteso nel senso proprio della parola. Non è detto»

«Non è una mia paura. Può capitare, ma non è la cosa fondamentale»

«Credo che una persona proveniente dal carcere sia già vaccinata da queste possibilità»

«Mi fido del mio istinto. Il balordo lo fiuto, prevedo il balordo, prevederei prima, non lo faccio entrare nel mio gruppo»

«Ah, sì, può darsi, non posso dir di no, non lo so»

«Un qualche caso c'è, non li metto tutti sullo stesso piano devo valutare chi ho davanti noi conosciamo generazioni, famiglie che sono dentro e fuori dal carcere ma quelli non guariranno più, non hanno paura ne del carcere nè di niente, sappiamo che girano... certo che se mi propongono una persona così cosa devo fare? se è una persona che ha acquisito la coscienza è ovvio che preferisco»

ITEM B

«Non voglio avere a che fare con un 'criminale'»

«No, non è... non la penso, non penso a questo tipo di persona»

«No... esistono di peggio! [risata prolungata] No, assolutamente no»

«Ah beh... questa sarà sicuramente la più comune. Ma non solo da parte dell'imprenditore, credo anche da molta gente normale che sia anche una delle remore più forti»

«Bisogna vedere se questo ha anche ucciso, perché se non ha ucciso non possiamo cominciare a dire 'criminale'. Se uno ha rubato una cosa, va be'... dipende... Anche lì ci sarà quello di serie A e quello di serie B, serie C... Cioè ci sono tanti... Non ritengo di dare... Rispondendo qui di mettere tutti assieme... Che io non sono disposta ad assumere questo l'ho detto e lo ribadisco, però il discorso di mettere tutti insieme no perché... Uno ha rubato 10, quell'altro ha rubato 100, non è uguale a quell'altro. Uno ha ucciso, quell'altro non ha ucciso e non possiamo generalizzare»

«Be', 'criminale' è una parola abbastanza importante... Criminale... bisogna vedere che tipo di criminale è! Perché insomma... Anche al governo ci son dei criminali, che rovinano il benessere dello stato! Forse è peggio quello! Oggi siamo... siamo più criminali se non paghiamo le tasse piuttosto che se dovessimo compiere qualche delitto inteso... non fisicamente... però un diritto legale»

«Se è un criminale non lo possiamo dire noi, ma la giustizia. Non penso che chi abbia rubato una macchina o una radio in un certo periodo della sua vita, sia un criminale»

«Anche questo è un timore che c'è»

«Per quanto mi riguarda non è un problema»

«Mah, criminale... non intendo criminale uno che ha rubato la mela, criminale è quello che taglia la gola alla gente, non quello che ha rubato uno stereo. Non tutti sono criminali quelli che escono dal carcere»

«Dipende dal crimine. Noi abbiamo avuto in tempi passati esempi di persone... si sono inseriti, se muovi un dito qui sparano, parliamoci chiaro, qui è drastica la cosa ti tagliano la gola. Bisogna fare un monumento ai cesaroni che andavano in banca con la mazzetta di legno una mazzata in testa e basta adesso vanno in giro con il mitra non devi avere neanche tante pretese se o dimostri che si è cambiato o...»

«I reati minori sono una cosa; il criminale che ha ucciso, che ha fatto del male non è accettabile»

ITEM C

«Assumere una persona proveniente dal carcere potrebbe provocare un danno di immagine alla mia impresa: si figuri cosa succederebbe se i miei clienti lo venissero a sapere!»

«No assolutamente no. No»

«No. No. No. Non credo»

«No, non me ne frega nel modo più assoluto. Io sto fornendo un lavoro, una macchina riparato da un ragazzo che era prima in carcere o che non è in carcere non ha niente a che vedere con la mia immagine; è il lavoro, la qualità del lavoro l'immagine»

«No, non mi preoccuperei troppo di questo»

«No, non ci interessa questa questione»

«Anche in questa ci saranno una buona percentuale delle aziende che lo pensa»

«No... questo non mi fregerebbe più di tanto perché dell'opinione degli altri non mi interessa»

«Be'... oggi come oggi che si parla tanto di... che tutto funziona... che tutto è bello, ecc... Queste cose ci sono ancora eh! Questo te lo posso garantire... Ci sono ancora perché la gente... Ci sono ancora»

«Eh, questa è una cosa molto vera. Non si può disconoscere. Bisogna vedere la forza e la personalità di chi assume... Quello è indiscutibile. Certo, in un contesto di 10, 9, 15 personaggi in un'azienda sarebbe, in un certo senso, diluita la cosa. In un ambiente molto ridotto - io parlo sempre singolarmente - sicuramente sarebbe più evidente. Bisogna poi vedere se... se veramente lo vuoi. Cioè, quando tu decidi una cosa, è l'ideale che ti porta alla conquista della cosa, non è la persona, perché tu, come ideale, riesci a coinvolgere... Questa è un'intervista di ideali, non di pratica. Cioè: che poi dopo diventerà pratica, in un futuro... ma in un presente... ma... è l'ideale che fa la forza di una cosa, è l'idea»

«Dipende sempre dalla valutazione che si può fare della persona e da come si comporta all'interno dell'azienda»

«Questo non c'entra niente, tutto dipende da come si svolge il rapporto»

«Questo potrebbe essere un problema, soprattutto per chi ha a che fare direttamente con i clienti come noi, che andiamo nelle case a fare le ristrutturazioni in situazioni in cui convivono anche i clienti»

I miei clienti intanto conoscono la [nome della ditta] come immagine, e Giuliano come immagine della [nome della ditta], per cui i collaboratori che collaborano con me sono collaboratori già riconosciuti da Giuliano. Per cui devono uscire, intervenire e fare come gli dice Giuliano, come valuta opportuno Giuliano. Non devono andare certo in giro a vantarsi di essere andati in galera. Sono sempre io... Essendo io una ditta individuale, io ne rispondo in prima persona, a valutare le persone che assumo sono io, a valutare se è valida o meno, anticipo il giudizio negativo dei miei clienti. Qualsiasi persona potrebbe fare qualsiasi cosa, non lo si sa, la legge non dà modo, non ci... è difficile conoscere una persona, ci vuole del tempo. Non è neanche il tipo di lavoro dove valgono i pregiudizi, se li mando a fare la manutenzione di una caldaia che importanza ha il suo passato? Non ha senso, il nostro è un lavoro industriale, non in abitazione»

«No, questo non ci sto... questo è quando i ragazzi dicono "non lo fare questo per la gente, aspetta..." questo non fai non è giusto, perché qua non si fa così, non per la gente»

«Ci potrebbe essere qualche piccolo problema, più che altro è il cliente che sa che quello lì che è andato in galera, che ha ammazzato, ci può essere qualche pregiudizio in giro... Se lo assumo cercherò di tutelare, io do la mia garanzia però può avvenire che uno dice no questa persona non la voglio che il cliente ha qualche problema. Ci sono ditte che lavorano qui e non hanno a che fare con uno che gira continuamente per gli appartamenti e incontra anche tante persone deve essere uno è bravo perché trova persone diverse che possono anche provocare, se uno non è preparato a sopportare, certo che dovrei pensare anche al tipo di lavoro che fa, se invece me lo porto dietro io. Ma se gli inizio a dare delle responsabilità a mandarlo in giro con camion, coi furgoni se questo non è a posto bene ci possono essere dei problemi»

«Io penso nel momento in cui se si sa che ho assunto uno che ha fatto un reato minore non è negativo per l'immagine e per il tipo di lavoro, anzi... Non siamo un negozio di orologi»

«Non glielo faccio sapere... Non mi faccio condizionare dai luoghi comuni, dagli usi e costumi se la persona è valida me ne sbatto, se è valida bene se no ciao, non penso che questo possa gravare su una azienda»

ITEM D

«Io sarei anche disponibile, ma non credo che una persona proveniente dal carcere possa essere bene accettata dai suoi futuri colleghi e comunque il clima interno all'impresa ne risulterebbe disturbato»

«Mah, io credo che basti essere molto comunicativi, presentare la situazione realmente con la verità più assoluta e non credo che ci siano problemi. Non c'è da nascondere niente ecco. Poi chiaro, dev'esserci anche un confronto con il personale a riguardo però se c'è chiarezza non credo ci siano problemi»

«Questo è un punto di domanda. È un punto di domanda perché si dovrebbe sentire... però non mi sembrano... Io ho fatto un'esperienza diversa, un'esperienza di persone portatori di handicap che mi avevano mandato una ragazza di un'associazione qui vicino di Parabiago mi sembra per fare uno stage estivo dopo un corso e via dicendo e ho notato che il personale anzi si prodigava per aiutare questa ragazza. L'idea senz'altro è diversa. Il concetto è diverso. Però non credo cioè non credo. Dipende sempre dalla volontà e dall'... e dall'approccio che ha questa persona con gli altri... Cioè, se questa persona vuole rientrare veramente nella società e quindi non ha problemi di questo genere, cioè effettivamente non vuol essere violento, non è una persona che viene e come avete detto voi ruba o roba del genere, io penso che la gente stia tranquilla. È logico che se succedono casi di questo genere... per dire: anche noi abbiamo in giro vestiti, attrezzature, abbiamo in giro di tutto, non per questo la sera noi facciamo l'inventario per vedere se manca qualcosa o roba del genere. Certo che se dovesse capitare (e non manca mai niente!), se dovesse capitare che manca qualche cosa ecco che cominciano a crearsi dei problemi, questo sì. Però se questa persona vuole entrare la prima cosa che deve fare è avere un comportamento corretto, se ha un comportamento corretto da parte mia perlomeno... e penso anche da parte del personale... penso, eh»

«No, perché penso che se la persona vuole veramente integrarsi sta poi al datore di lavoro far sì che anche gli altri capiscano che non ci devono essere questo tipo di pregiudizi, che solo nel caso ci sia veramente un qualche cosa allora se ne parla e al limite se ne va. Però non puoi... dipende da come il datore presenta la cosa. Diamogli una nuova possibilità»

«No, non credo che possa succedere questo anche perché in cantiere trova tutti i tipi di persone [...] Ci sono italiani, extracomunitari, quelli che hanno un titolo di studio, quelli che non hanno nemmeno la licenza elementare, ci sono gli ex-galeotti. Ci sono tutti i tipi. Poi dipende... dipende dal comportamento della persona»

«Il pregiudizio è una componente presente, che sto già vivendo con gli extracomunitari: se loro sono considerati "diversi", non penso che uno che fa fuori e dentro dal carcere possa essere considerato altrimenti»

«Prima di tutto non credo sia necessario mettere i manifesti del passato di una persona, quindi si comporterà come una persona normale»

«Questo sì. Però le cose vanno anche gestite un attimino, non è che si lasciano così per conto loro. Io credo che anche gli stessi colleghi siano disponibili a dargli una mano, per cui non sarei molto preoccupato di questo»

«Non centra nulla... Se valuto la persona vada bene, la inserisco, d'acchito sarei io a escluderla se non va bene per il mio ambiente, per il mio staff»

«E se non abbiamo provato non posso saperlo? bisognerebbe parlarne anche con gli altri giustamente proprio perché sono ragazzi disponibili penso non ci sarebbero problemi però bisognerebbe informarli, su questo non ci piove al limite coi nuovi assunti dopo la settimana ci incontravamo per dire cosa ne pensate voi e cosa ne pensa lui»

«Non penso che chi è qui interno tra noi non ha problemi poi vedi la persona, nasce un rapporto non siamo tutti così disumani bisogna deve dimostrarlo guadagnarselo. Qua siamo a livello familiare non fa problema io li metterò sul chi va la non posso nascondere ma questo succede anche col personale nuovo, io non so chi arriva, che ne so? nei primi giorni è controllato se si comporta bene, uno valuta se quando in giro da i numeri a un certo punto... Non è detto che uno viene qui ci anche se non è stato in carcere è migliore potrebbe essere un carattere non adatto a questo tipo di lavoro qualche giovane c'è stato che non sopportava le osservazioni, un certo tipo di sottomissione non è adatto, gli auguro di trovare un lavoro che sia più adatto. Bisogna vedere il perché è andato in carcere se questo qui in 10 anni è stato arrestato dieci volte per reati non lo so, se è andato in carcere ha pagato vuole rientrare bisogna vedere anche questo tipo di discorso»

«No, quando abbiamo chiesto aiuto sono arrivate risposte superiori alle aspettative, quando per esempio ho smesso di fumare dopo 20 anni ero nervoso mi hanno aiutato tutti molto in azienda. Ne parlerei con tutti, ma sono anche convinto che sarebbe accettato»

ITEM E

«Ho paura che la persona che mi proponete non sia all'altezza della mansione che dovrei assegnargli; temo che non abbia un'esperienza o una formazione adeguata»

«No, perché molte mansioni qua le hanno imparate i ragazzi che sono stati assunti, anche ragazzini. Quindi basta avere buona volontà, responsabilità. No non credo che ci siano... chiaro per alcuni ruoli sì ma nel produttivo che è l'ottanta per cento della nostra attività è necessario almeno all'inizio avere insomma buona volontà, basta»

«No, questo non è un problema»

«Non conosco la formazione che possano aver "dentro". Certo che se ha fatto parole crociate tutta la vita carceraria non è adeguato ma se hanno fatto comunque un po' di istruzione o hanno fatto un po' di laboratorio meccanico o che, son sicuro che può mettersi benissimo a fianco dei miei»

«Potrebbe essere. In cantiere bisogna sapere dove mettere i piedi, non può arrivare uno e non conoscere nulla... il cantiere è un luogo di lavoro pericoloso: chi ci lavora deve conoscerlo, sapere le lavorazioni del cantiere e come si lavora in sicurezza in cantiere. Nell'edilizia comunque vengono fatti dei corsi soprattutto in tema di sicurezza»

«No, beh questo no. Che c'entra? Dal momento che uno dice "mi va bene" vuol dire che professionalmente sa che va bene... questo uomo non sarà stato in carcere tutta la vita, qualcosa di buono avrà fatto, no? Secondo me no. Poi tutto dipende dalla formazione che ha ma questo vale anche per me e per lei che non siamo stati in carcere. A un'azienda interessa che il suo personale sia qualificato e preparato. Dal momento che uno sa saldare, sa fare il saldatore, uno non può dire "perché hai fatto due anni di carcere non sai preparato": intanto se sai saldare, sai saldare»

«No, questo non ci fregerebbe niente, perché, appunto, poi l'esperienza uno se la fa»

«Quello può anche magari... cioè... lo ti rispondo, però... può anche darsi... Bisogna vedere questa persona, prima di entrare in carcere cosa faceva: se aveva già lavorato, o se non aveva mai lavorato, questo sicuramente non si può... Bisogna vedere... Se è andato in carcere a 40 anni, per dire... A 40 anni prima ha sempre fatto il meccanico, può essere capace di lavorare. Anche se poi dice, a 40 anni uno non prende più nessuno»

«Prima lo devi provare, non lo puoi dare per scontato!»

«Qui dipende da che cosa arriverà, non è mica detto. Se mi mandate una donna che sa cucire a macchina e che sa fare il suo lavoro... Non credo che sia il carcere che le dia la professionalità, specialmente nel nostro settore»

«Per quanto riguarda il nostro settore, non credo che ci voglia un'esperienza particolare, non esistono scuole di formazione per inserire in un sistema edilizio, e quelle che ci sono non funzionano»

«O ce l'ha o non ce l'ha, è capace o non è capace»

«E questo può darsi, fa sempre parte della scelta che si fa quando arrivano la disponibilità che lui ha di nell'eseguire il lavoro in questo modo perché i miei clienti sono così. Io il lavoro che faccio lo faccio così, non lo faccio in un altro modo»

«Ah, quello lo vedo subito»

«Bisogna che ci sia la volontà, diciamo con il tempo, tagliare il tubo non è semplice, ci vuole la formazione»

«Se non ce l'ha fa un altro lavoro, dalla piccolezza della mia impresa deve essere uno con un minimo di manualità e di testa, poi il lavoro si impara»

INDICE

PRESENTAZIONE	2
INTRODUZIONE.....	3
Presentazione della ricerca	4
1. L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE PROVENIENTI DA PERCORSI PENALI: DEFINIZIONE DEL PROBLEMA	6
1.1 Il lavoro nel trattamento penitenziario: il quadro della situazione dal punto di vista legislativo.....	6
1.1.1. <i>Le caratteristiche del lavoro dei detenuti nella normativa penitenziaria</i>	<i>7</i>
1.1.2. <i>Gli strumenti esistenti per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze di detenzione: opportunità e limiti</i>	<i>9</i>
1.2 Le difficoltà di inserimento o reinserimento lavorativo delle persone in uscita dalla detenzione: alcuni dati.....	11
1.2.1. <i>Una popolazione difficile da inserire nel mondo del lavoro</i>	<i>11</i>
1.2.2. <i>Formazione e lavoro nel trattamento penitenziario: cosa resta alla fine della detenzione</i>	<i>13</i>
1.3 Detenuti ed ex detenuti come 'categorie svantaggiate' nell'accesso al mondo del lavoro	15
1.3.1. <i>L'inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze di detenzione: quali possibilità al di fuori del mondo del no profit</i>	<i>15</i>
2. PRESENTAZIONE DELLA RICERCA	17
2.1 L'indagine sui canali di reclutamento del personale	17
2.1.1. <i>Obiettivi.....</i>	<i>18</i>
2.1.2. <i>Metodologie e strumenti: l'indagine campionaria telefonica.....</i>	<i>18</i>
2.1.3. <i>Le imprese intervistate.....</i>	<i>19</i>
2.2 L'indagine su pregiudizi e chiusure degli imprenditori nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali.....	20
2.2.1. <i>Obiettivi.....</i>	<i>21</i>
2.2.2. <i>Metodologie e strumenti: le interviste in profondità.....</i>	<i>21</i>
2.2.3. <i>Le imprese intervistate.....</i>	<i>23</i>
3. L'ACCESSO DELLE PERSONE PROVENIENTI DA PERCORSI PENALI ALL'ATTUALE MERCATO DEL LAVORO.....	25
3.1 Le attuali opportunità del mercato del lavoro rilette dal punto di vista degli imprenditori.....	25
3.1.1. <i>L'analisi dell'attuale congiuntura del mercato del lavoro come punto di partenza.....</i>	<i>25</i>
3.1.2. <i>Fabbisogni occupazionali delle imprese e difficoltà di reperimento della manodopera.....</i>	<i>27</i>
3.2 Il 'nuovo' mondo del lavoro	28
3.2.1. <i>Imprese e tipologie contrattuali</i>	<i>28</i>
3.2.2. <i>Le modalità di ingresso nel mondo del lavoro.....</i>	<i>29</i>
3.3 Imprese e categorie svantaggiate	32
3.3.1. <i>L'impiego di personale appartenente a categorie svantaggiate: il quadro della situazione.....</i>	<i>33</i>
3.3.2. <i>Quali strumenti per favorire l'impiego di personale appartenente a categorie svantaggiate?</i>	<i>34</i>

4. GLI IMPRENDITORI E IL MONDO DEL CARCERE: TRA PREGIUDIZI E SENSO COMUNE	37
4.1 L'immaginario degli imprenditori su carcere e carcerati	37
4.1.1. <i>La figura del detenuto nelle parole degli imprenditori</i>	37
4.1.2. <i>All'origine della detenzione: le motivazioni della devianza e della criminalità</i>	38
4.1.3. <i>Comprendere, aiutare, oppure rimuovere?</i>	39
4.2 L'inserimento nelle imprese di persone provenienti dalla detenzione: tra disponibilità astratte e difficoltà concrete, tra paure motivate e paure immotivate	40
4.2.1. <i>L'atteggiamento degli imprenditori nei confronti dell'assunzione di persone provenienti dalla detenzione</i>	40
4.2.2. <i>Diffidenze astratte e preoccupazioni concrete degli imprenditori nell'inserimento al lavoro delle persone provenienti da percorsi penali</i>	43
4.3 Che fare?.....	47
4.3.1. <i>Il livello di conoscenza (o di ignoranza) degli strumenti per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti dalla detenzione</i>	47
4.3.2. <i>Il giudizio degli imprenditori sulle diverse possibilità di intervento</i>	48
5. CONCLUSIONI	50
Appendice A – GLI STRUMENTI DI INDAGINE.....	53
Appendice B – DETTAGLIO DEI RISULTATI DELL'INDAGINE CAMPIONARIA.....	56
Appendice C – ALCUNE RISPOSTE ALLE SOLLECITAZIONI TRAMITE ITEM INSERITE NELL'INTERVISTA	60
INDICE	64