

IL BILANCIO DELLE COMPETENZE RIVOLTO A DETENUTI ED EX DETENUTI NELL'ESPERIENZA TORINESE

LAURA VOLPINI*, EMILIA GALLIZIOLI, PAOLA MAUTI*****

SOMMARIO: 1. Contesto dell'esperienza. – 2. Metodologia del lavoro e obiettivi dell'indagine. – 3. Presentazione dei risultati. *L'esperienza: storia, radicamento, rete interistituzionale. Il lavoro penitenziario. Problematiche connesse al lavoro all'esterno. La selezione. Il bilancio delle competenze. L'inserimento lavorativo: problematiche, esiti. Considerazioni conclusive.*

1. Contesto dell'esperienza

Il presente elaborato contiene il resoconto di un'indagine sulle attività e le metodiche finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo di detenuti ed ex detenuti, adottate nella Regione Piemonte. Si tratta del lavoro di formazione e orientamento svolto da o presso alcune strutture che operano in collaborazione con il Centro di Servizio Sociale per Adulti di Torino, competente, tra gli altri, per l'Istituto penitenziario "Le Vallette". L'analisi riguarda, tra l'altro, l'attività prestata sul territorio dal Centro di Formazione Professionale (CFP), un Ente che si occupa di formazione destinata ai detenuti e che opera nell'ambito regionale da oltre trenta anni.

L'interesse per l'esperienza scaturisce dalla sua peculiarità che è data da diversi elementi. In primo luogo, il quadro legislativo regionale all'interno del quale si iscrive risulta particolarmente avanzato e innovativo in materia di inserimento lavorativo di soggetti socialmente deboli. Nell'ultimo decennio, sono state, infatti, approvate alcune disposizioni, come la legge 28 del '93, e la 45 del '95, che fanno della Regione Piemonte una delle più attente al problema. La legge regionale n° 28, modificata nel '97, è finalizzata ad incentivare sul territorio della Regione l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato tra imprese, sia

* Docente di Psicologia Sociale presso il Corso di Laurea in Servizio Sociale della Facoltà di Psicologia 2, Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

** Psicologa del Lavoro e Psicoterapeuta.

*** Psicologa.

private che pubbliche, e disoccupati appartenenti alle fasce deboli. Tra i destinatari delle disposizioni ci sono gli ex detenuti, i condannati in regime di semilibertà e quelli ammessi alle misure alternative e al lavoro all'esterno in base all'articolo 21 della legge 354 del '75 di riforma dell'Ordinamento Penitenziario, nonché i detenuti in attesa di giudizio da almeno sei mesi. La norma prevede consistenti incentivi alle imprese che assumono e, aspetto non secondario, le somme vengono erogate solo in parte al momento dell'assunzione; il resto a distanza di due anni. La legge regionale n° 45 disciplina l'impiego di detenuti in semilibertà e ammessi al lavoro all'esterno per lavori socialmente utili a protezione dell'ambiente. A questo scopo, con cadenza annuale, i comuni, le province e le comunità montane presentano progetti con la richiesta, agli Istituti Penitenziari, di manodopera impiegabile. Si tratta, in questo caso, di impieghi a tempo determinato, anche perché, come è noto, non sono possibili assunzioni nel settore pubblico di soggetti con trascorsi giudiziari. In virtù di questa ultima legge, la Regione Piemonte era l'unica nella quale 33 detenuti semiliberi o in articolo 21, risultavano impiegati in servizi esterni all'Amministrazione Penitenziaria. In generale, al 31 dicembre del 2000 su 4249 detenuti presenti negli Istituti Penitenziari del Piemonte, il numero complessivo dei lavoratori in quella Regione risultava essere 1139 e di questi 255 non erano alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP - Ministero della Giustizia, 2001).

Ma la legislazione non è l'unico motivo di interesse per l'esperienza. Un altro aspetto degno di grande attenzione è costituito dalla tradizionale cultura al lavoro in team che caratterizza in Piemonte l'attività degli operatori, istituzionali e non, che si occupano di inserimento lavorativo dei detenuti ed ex detenuti. Il prezioso patrimonio che, grazie a questo, si è andato costituendo negli anni, rappresenta oggi una vera risorsa, che ha consentito, tra l'altro, il costituirsi sul territorio della rete informale, cioè non prevista da norme scritte, dei cosiddetti GOL (Gruppi Operativi Locali). I GOL, soggetti interistituzionali composti da rappresentanti dell'Amministrazione Penitenziaria, degli Istituti Penitenziari, dei Servizi Sociali, delle istituzioni locali, degli enti di formazione, delle cooperative sociali, dei CILO oltre che di alcune agenzie informali come le associazioni di volontariato e tutti i soggetti che al momento collaborano con il carcere e il CSSA su progetti finalizzati all'inserimento lavorativo, hanno compiti di programmazione, coordinamento e gestione delle risorse e delle ini-

ziative. Attualmente sono dodici, distribuiti su tutto il territorio regionale.

E c'è un ulteriore elemento che ha determinato l'attenzione per l'esperienza piemontese ed è costituito dal fatto che rappresenta un'importante sperimentazione di metodiche finalizzate all'orientamento al lavoro di soggetti adulti in difficoltà.

Da qualche anno, in Italia e in tutti i paesi avanzati, le politiche per l'orientamento e le tematiche metodologiche ad esse connesse stanno acquistando un'importanza crescente. Una valida politica per l'orientamento e lo sviluppo della capacità di auto-orientarsi, infatti, viene sempre più considerata come un nodo strategico, sia in relazione ad un innalzamento qualitativo dell'offerta formativa, sia, più in generale, per quanto riguarda l'efficacia e l'efficienza dei sistemi produttivi. Per questo e in considerazione del fatto che "orientare" è un'operazione che nel tempo ha acquistato una notevole complessità, da parte dei governi sono sempre maggiori le risorse dedicate all'individuazione di modelli di orientamento che siano alla base di pratiche efficaci, da realizzare nelle scuole come nelle agenzie preposte al collocamento. In sostanza, in una società nella quale giocano dinamiche di crescente complessità come quella attuale, si sente l'esigenza di mettere a punto un sistema orientativo, dedicato ai giovani come agli adulti, in grado di rispondere ai bisogni altrettanto complessi che quella società esprime. L'attenzione per gli adulti e per le fasce deboli è particolarmente forte e le metodiche centrate sulla persona, autoattive, con valenze formative e di empowerment, come, tra le altre, il bilancio delle competenze e i gruppi orientativi, sono considerate efficaci nel favorire l'inserimento o il reinserimento nel mondo produttivo.

Nella parte del rapporto in cui sono presentati i risultati dell'indagine verrà illustrato, tra l'altro, il percorso orientativo realizzato in Piemonte e che gli operatori definiscono "bilancio delle competenze". Anche se, nel caso in oggetto, non sono presenti in maniera rigorosa le caratteristiche formali del bilancio secondo l'accezione originaria francese, l'esperienza non è lontana dalla filosofia del bilancio stesso, mentre non se ne discostano in maniera significativa le finalità. D'altra parte, non va dimenticato che la riproposizione in un contesto diverso di modelli pensati e realizzati in un determinato Paese conduce inevitabilmente ad aggiustamenti e riletture che possono modificare, in parte o in maniera significativa, il percorso.

2. Metodologia del lavoro e obiettivi dell'indagine

Sono state realizzate cinque interviste semistrutturate ad altrettanti soggetti significativamente coinvolti nell'esperienza. In particolare, gli attori presi in considerazione sono stati: il Direttore e una Educatrice del carcere "Le Vallette" di Torino, il Direttore del Centro di Formazione Professionale (CFP), un Tutor che opera presso lo stesso Centro, la Responsabile del Centro di Servizio Sociale per Adulti (CSSA) di Torino.

Le interviste sono state somministrate a partire da una traccia suddivisa in tre parti. La prima parte (centrata sul contesto, la storia e le problematiche generali legate all'esperienza) e la terza (focalizzata sulle strategie e le difficoltà relative alla fase dell'inserimento lavorativo), sono state rivolte a tutti gli interlocutori.

La seconda parte, poiché andava ad esplorare aree che riguardano alcune attività specifiche svolte dagli intervistati è stata, al contrario, differenziata a seconda degli interlocutori. Si tratta della parte dell'intervista finalizzata ad analizzare due momenti diversi che riguardano il trattamento dei detenuti:

- la fase della *selezione* dei detenuti da avviare ad un corso di formazione all'interno del carcere o da proporre per i progetti di inserimento lavorativo presentati dagli enti pubblici locali o dalle aziende private;
- la fase di orientamento al lavoro, cioè del *bilancio delle competenze*, che viene proposto ai soggetti in misura alternativa, agli affidati ai servizi sociali e agli ex detenuti, se, per motivi legati alla complessità del loro disagio, presentano particolari difficoltà di inserimento lavorativo.

Le relative domande sono state sottoposte, nel primo caso, al Direttore e all'Educatrice presso il carcere "Le Vallette"; nel secondo caso agli tre soggetti, cioè al Direttore e al Tutor del CFP e alla Responsabile del CSSA di Torino.

In generale, le interviste hanno consentito l'analisi di alcune macroaree fondamentali quali:

- *il contesto* nel quale è nata e si iscrive oggi l'esperienza;
- *le modalità di selezione* dei detenuti da avviare alla formazione o da proporre per un progetto di inserimento lavorativo;
- *la metodica utilizzata nel percorso orientativo o bilancio delle competenze*;

➤ *la fase di inserimento* in azienda o ente pubblico e le modalità di valutazione dell'esperienza stessa da parte degli attori.

Per ciascuna macroarea, sono stati stabiliti degli obiettivi specifici di indagine, riassumibili schematicamente come segue.

Contesto

- individuare i presupposti (sul piano legislativo, istituzionale, sociale) che hanno reso possibile l'esperienza;
- mettere a fuoco le relazioni formali e informali che si sono costituite nel tempo;
- evidenziare la concezione del lavoro penitenziario elaborata dagli intervistati, in particolare con riferimento alla sua funzione rieducativa e socializzante.

Selezione

- individuare i criteri di selezione, la composizione dell'équipe che si occupa dell'intervento e l'eventuale ruolo di altre figure presenti nel carcere o fuori del carcere (famiglie, servizi).

Bilancio delle competenze

- evidenziare l'eventuale modello teorico di riferimento, l'articolazione del percorso adottato, gli strumenti, le finalità.

Inserimento lavorativo

- individuare le modalità di accompagnamento del detenuto o ex detenuto al momento dell'inserimento in azienda;
- individuare le modalità attraverso le quali l'azienda pubblica o privata viene preparata ad accogliere il detenuto o ex detenuto;
- mettere a fuoco le problematiche principali della fase di inserimento e le strategie di intervento adottate;
- enucleare gli elementi predittivi di successo/insuccesso secondo il parere e l'esperienza degli intervistati.

Il contenuto delle interviste registrate è stato analizzato attraverso la categorizzazione delle risposte ottenute alle diverse domande.

3. Presentazione dei risultati

PRIMA PARTE

La prima parte dell'intervista si è articolata in *otto* domande e ha riguardato il contesto dell'esperienza. Inoltre, in maniera generale, è stata centrata sulla concezione del lavoro penitenziario e sulle problematiche che normalmente si presentano al momento dell'avvio di un progetto o di un percorso di inserimento lavorativo, soprattutto qualora preveda una collocazione all'esterno del carcere, in articolo 21 o perché riguarda un condannato in misura alternativa. Le otto domande di questo capitolo sono state rivolte a tutti gli interlocutori.

L'esperienza: storia, radicamento sul territorio, rete interistituzionale.

Le prime quattro domande dell'intervista sono dedicate alla ricostruzione storica dell'esperienza, con l'invito agli interlocutori ad esporne i presupposti, le relazioni che sul territorio l'hanno resa possibile, gli accordi formali e informali entro i quali è andata inscrivendosi e il ruolo che nel tempo hanno assunto le agenzie informali, quali, soprattutto, le associazioni di volontariato e le famiglie.

Tutti gli intervistati considerano come valore fondamentale il fatto che l'esperienza abbia solide radici che risalgono fino ai trenta anni precedenti: dai contenuti delle cinque interviste ne emergono la storia e gli sviluppi.

I presupposti che hanno reso possibile la sperimentazione e poi il consolidamento di metodiche finalizzate a favorire l'inserimento lavorativo dei detenuti e degli ex detenuti, dentro e fuori dal carcere, nasce, intorno alla prima metà degli anni '70, a partire dal concretizzarsi di alcune circostanze, sia politiche che legate alla volontà e al patrimonio professionale di alcuni operatori istituzionali e privati. In quegli anni si assiste al passaggio alle Regioni di alcune competenze e questo rende possibile la gestione autonoma e locale di materie quali, tra le altre, la formazione destinata ai detenuti e agli ex detenuti. Inoltre, con la legge 354 del '75 viene avviata la riforma dell'Ordinamento Penitenziario e l'istruzione, la formazione professionale e il lavoro diventano gli

elementi fondamentali del trattamento individualizzato del condannato, in attuazione del principio secondo il quale la pena detentiva, anche se è per definizione una misura coercitiva, deve avere una funzione rieducativa e socializzante. Si consolida in Piemonte, presso gli istituti penitenziari, l'attività di formazione professionale, a cura, tra gli altri, del Centro di Formazione Professionale (CFP), che diventa ben presto un interlocutore privilegiato della Regione in materia di formazione all'interno delle carceri. La possibilità prevista dalla legge di riforma che i detenuti fruiscono di misure alternative con una collocazione lavorativa, comporta, per il CFP, l'avvio di relazioni con le aziende presenti sul territorio, per meglio finalizzare i percorsi formativi all'inserimento lavorativo. La collaborazione tra Regione, Amministrazione Penitenziaria, CFP, Istituti Penitenziari e associazioni di volontariato, ha reso possibile l'avvio di molteplici attività finalizzate a favorire la collocazione lavorativa dei detenuti.

A giudizio di tutti gli intervistati, è stata importante la possibilità di accedere a finanziamenti europei che consentivano la realizzazione di azioni per il sostegno alle fasce di popolazione in situazione di svantaggio, come Horizon e Integra. I progetti europei sono definiti dal tutor, collaboratore del CFP, "la palestra che ha consentito la sperimentazione di ipotesi operative che erano già state pensate e definite". Nell'ambito di questi progetti, sono stati per la prima volta avviati dei percorsi di orientamento al lavoro centrati sull'implementazione delle abilità sociali e definiti "bilancio delle competenze".

Gli intervistati fanno riferimento alle capacità e alla volontà degli operatori, ai sincronismi, alle circostanze favorevoli che hanno reso possibile la maturazione di un patrimonio in termini di esperienza comune, che si è poi concretizzato da una parte nell'approvazione di disposizioni legislative finalizzate all'inserimento lavorativo dei detenuti ed ex detenuti, dall'altra nella creazione spontanea di gruppi di lavoro per il coordinamento delle attività sul territorio. Gli intervistati descrivono il quadro legislativo regionale, in particolare le leggi 28 del '93 e 45 del '95. Alla domanda che fa riferimento alle relazioni sul territorio che hanno reso possibile l'avvio dell'esperienza, tutti gli intervistati rimandano al lavoro di rete tra gli operatori, che ha reso possibile la costituzione dei Gruppi Operativi Locali (GOL), con compiti di programmazione e coordinamento in particolare dei progetti di inserimento lavorativo previsti dalla legge 45, nonché al coordinamento tra la rete territoriale e il ministero di Giustizia, da una parte, e la Regione Piemonte dall'altra.

La rete regionale dei GOL si è costituita in maniera spontanea e non ha mai avuto un riconoscimento legislativo: il Direttore de "Le Vallette" sottolinea che il loro buon funzionamento è dovuto esclusivamente alla capacità relazionale dei soggetti che vi operano e considera questo aspetto un punto di forza, perché consente di affrontare in maniera flessibile e senza particolari vincoli le problematiche che si presentano al momento dell'attuazione dei progetti presentati in base alla legge 45. Tra queste, il Direttore evidenzia la scarsa disponibilità di detenuti impiegabili che possono mettere a disposizione le carceri rispetto alla domanda di manodopera richiesta dai progetti; ma lo spontaneismo, sempre secondo il Direttore, è anche un punto di debolezza, perché, in questo modo, il sistema non risulta avere caratteristiche di certezza. Anche la Responsabile del CSSA sottolinea la mancanza di una regolamentazione delle attività e dell'esistenza stessa dei GOL e, se da una parte auspica la loro istituzionalizzazione, possibilità, peraltro, concreta perché in discussione presso la Regione, dall'altra teme che il fatto di dare un assetto normato alla rete possa comportare dei vincoli formali e burocratici alla loro attività, mettendone a rischio l'efficienza.

In ogni caso, al momento della realizzazione di un progetto di inserimento lavorativo, il coordinamento tra diversi enti, con il coinvolgimento sul territorio e a più livelli di istituzioni, servizi e associazioni, sembra essere, a giudizio di tutti, una condizione imprescindibile, perché, tra l'altro, consente una più congrua presa in carico di soggetti che a volte presentano problematiche sociali e psicologiche multifattoriali (alcuni sono detenuti, ma anche tossicodipendenti, non hanno un'abitazione stabile, non padroneggiano un mestiere, non riescono neanche ad immaginare una vita "normale", alla quale tutto sommato, non aspirano, fanno fatica a seguire le regole del vivere comune). Se si è andata costituendo nel tempo una valida rete territoriale, che comprende più enti, dai SERT, al Servizio comunale per i senza fissa dimora, alle cooperative sociali, oltre ad un buon numero di aziende private, dalle interviste emerge che sono le famiglie i soggetti che più raramente offrono una collaborazione. Tutti concordano nel ritenere che una famiglia solida e accogliente è evidentemente molto importante, perché, se sana, costituisce un valido sostegno alla vita relazionale del detenuto. E il suo ruolo diventa fondamentale nel caso di detenuti in misura alternativa, i quali hanno bisogno di essere accolti nelle ore della giornata non destinate al lavoro. Purtroppo, le famiglie risultano essere quasi sempre assenti. Anzi, a giudizio del Direttore de "Le Vallette", gio-

cano spesso un ruolo ambiguo, perché, a volte, sembra più funzionale agli equilibri relazionali che si sono costituiti all'interno del gruppo parentale al momento della carcerazione, il fatto che il loro congiunto resti recluso. Anche l'educatrice considera particolarmente complesso il rapporto con le famiglie, soprattutto quando sono a loro volta portatrici di problematiche relazionali e sociali, con pesanti storie di violenza. Nel caso poi di detenuti con problemi di tossicodipendenza, il rapporto con la famiglia è spesso completamente frantumato ed è difficilmente recuperabile.

Il lavoro penitenziario

Le problematiche connesse al lavoro penitenziario sono direttamente o indirettamente affrontate in più parti dell'intervista e, in generale, le risposte alle relative domande consentono più di altre di mettere a fuoco il carattere complesso della realtà carceraria, che proprio nelle situazioni che si traducono o possono tradursi in opportunità lavorative, dentro o fuori del carcere, esprime molte delle sue contraddizioni.

Al concetto di lavoro penitenziario, dentro o fuori del carcere, e, in senso generale, al suo eventuale valore rieducativo e risocializzante, così come previsto dalla legge italiana, sono state dedicate due domande dell'intervista. Dai contenuti espressi da tutti gli interlocutori è emersa, in primo luogo, la consapevolezza del carattere fallimentare di soluzioni che pretendano di affrontare in maniera meccanicistica la problematica del reinserimento sociale dei detenuti.

Le risposte dei cinque soggetti si sono articolate in maniera diversificata e dalla categorizzazione e analisi dei contenuti è emersa notevole varietà di materiale concettuale. Emergono una varietà di bisogni che i detenuti in qualche modo tendono a soddisfare attraverso il lavoro e, di questi, quello economico sembra essere il meno importante. Il lavoro, in ogni caso, non è che una delle necessità del detenuto, il quale è normalmente portatore di problematiche multifattoriali che vanno affrontate a più livelli. Inoltre, c'è l'evidenza che il lavoro, in quanto tale, non cautelela dalla commissione di reati. Infatti, come sottolinea il Direttore del CFP, il comportamento deviante può aversi anche in contesti normali, anche lavorativi, e cita il fenomeno dei colletti bianchi o della devianza istituzionale. Sia il direttore del CFP che il Tutor collaboratore del CFP fanno riferimento alla relazione tra identità

professionale e identità sociale ed esprimono in proposito dei pareri discordi. Secondo il Tutor, il bisogno di lavoro tra i detenuti ed ex detenuti è molto forte e non è determinato solo da motivazioni economiche; questo bisogno è legato soprattutto all'esigenza di riscatto del soggetto e alla sua volontà di riconquistare credibilità e affidabilità sociali. Diverso su questo punto è il parere del Direttore del CFP, secondo il quale tra le due identità non c'è sempre una relazione e mette piuttosto in evidenza la strumentalizzazione che del lavoro penitenziario tende a fare il detenuto. La consapevolezza che i detenuti spesso utilizzano le opportunità lavorative offerte dal carcere per conquistarsi la fiducia degli operatori in vista dell'ottenimento di benefici o, più semplicemente, per avere la possibilità di uscire dalla cella, è netta e viene ribadita anche dal Direttore del carcere e dall'Educatrice. Quanto al soddisfacimento dei bisogni economici, va detto che il lavoro penitenziario è retribuito in maniera insufficiente e sono poco remunerative anche le collocazioni che scaturiscono da progetti di lavoro all'esterno, per i soggetti in articolo 21 o per i condannati in misura alternativa (borse lavoro, piuttosto che progetti di enti pubblici o presso cooperative). L'unica prerogativa economica che i detenuti ottengono grazie al lavoro è, spesso, solo l'autonomia per le piccole spese, vantaggio, peraltro, non indifferente, perché consente al detenuto di non avere debiti e quindi di non dover sottostare a piccoli ricatti e "contropartite".

Il fatto di offrire opportunità lavorative è considerato da tutti gli intervistati un intervento parziale e sulla possibilità che abbia una valenza rieducativa sono fortemente scettici.

La Responsabile del CSSA non ritiene che il lavoro sia portatore di valori così pregnanti da salvaguardare dalla commissione di reati e diventa davvero ambito solo nella misura in cui può risolvere difficoltà economiche (e in questo sono molto più efficaci le attività illegali). Il Direttore de "Le Vallette" trova che sia davvero difficile un intervento di rieducazione in un contesto chiuso come quello carcerario, per di più nei confronti di soggetti adulti. Pone allora il problema di progettare e realizzare interventi che siano realisticamente possibili nella situazione carceraria, che abbiano caratteristiche di flessibilità e che siano fortemente centrati sul soggetto. L'Educatrice sottolinea che non basta trovare un lavoro al detenuto, ma è necessario che sia il lavoro giusto per quel detenuto.

Una seconda domanda che affrontava in maniera generale il concetto di lavoro penitenziario, faceva riferimento all'eventuale diverso significato rieducativo e socializzante che assume il lavo-

ro nel momento in cui è prestato all'interno del carcere oppure all'esterno. Anche le risposte a questa domanda rimandano ad un universo estremamente complesso, non decodificabile a partire da schemi semplicistici. Secondo il Direttore del carcere, non esiste una vera scissione, nell'universo culturale e subculturale dei detenuti, tra dentro e fuori l'Istituto Penitenziario, perché le regole che vigono all'interno, come l'infamità o l'omertà, sono le stesse del mondo, esterno, della criminalità. D'altra parte, il detenuto non vive solo l'esperienza delinquenziale, ma, spesso, è anche un padre di famiglia e, inserito in un ambiente lavorativo, non è ricontestualizzato in una realtà che ignora.

Emerge, ed è posto da più interlocutori, il problema dell'organizzazione del tempo all'interno del carcere, che è collegato all'idea della punizione perché risponde alle esigenze, rigide e indiscutibili, dell'ordine e della sicurezza, cioè del contenimento. C'è, quindi, incompatibilità tra i tempi dell'istituzione e quelli dell'eventuale lavoro. Secondo il Tutor, solo con l'occupazione esterna, il detenuto ha l'opportunità di costruirsi o ricostruirsi una rete di relazioni sociali valide. D'altra parte, gli atteggiamenti di rifiuto del lavoro, quando si manifestano, indicano un rifiuto di relazione nei confronti di tutti, soprattutto dell'istituzione.

Problematiche connesse al lavoro all'esterno

L'ultima domanda di questa parte dell'intervista è stata centrata sulle difficoltà che normalmente si presentano nella realizzazione di progetti di lavoro all'esterno del carcere. I due interlocutori de "Le Vallette", cioè il Direttore e l'Educatrice, hanno riferito, per lo più, delle procedure relative alla realizzazione dei progetti di inserimento proposti dagli enti pubblici sulla base della legge regionale n° 45 del '95, che disciplina l'impiego di detenuti in semilibertà o ammessi al lavoro all'esterno per lavori socialmente utili a protezione dell'ambiente. Gli altri interlocutori si sono riferiti anche ai soggetti in affidamento ai Servizi Sociali, da impiegare presso cooperative sociali o aziende private, in base alla legge 28 del '93 o attraverso borse lavoro.

Dalle risposte a questa domanda, emergono fondamentalmente due tipologie di problema e sono connesse, da una parte, alle difficoltà di coordinamento tra i tempi e le regole degli enti pubblici e quelli propri delle istituzioni penitenziarie nel momento in cui i primi fanno richiesta alle carceri di risorse lavorative da

inserire in progetti di inserimento; dall'altra, alle difficoltà di adattamento all'ambiente lavorativo che spesso presentano i detenuti. Va detto che in Piemonte, per tentare di ovviare al problema dell'adattamento al lavoro dei soggetti appartenenti alle fasce deboli, è stata creata la figura del tutor, un esperto che accompagna il soggetto in azienda e si propone come mediatore tra le esigenze dell'azienda e quelle avanzate dal lavoratore. Nel caso dei detenuti, si tratta di una presenza la cui utilità è stata, a volte, contestata, vista la presenza istituzionale dell'assistente sociale, che ricopre proprio il ruolo di accompagnatore e mediatore sociale, anche al momento di un eventuale inserimento lavorativo.

La mancanza di sincronia tra i tempi delle amministrazioni pubbliche e quelli del carcere sono molto sentiti dai due interlocutori de "Le Vallette". Una difficoltà notevole è costituita dalla possibilità stessa di individuare in tempo utile un numero sufficiente di detenuti proponibili per impieghi all'esterno. Infatti, il provvedimento grazie al quale un detenuto può usufruire dell'articolo 21 o della semilibertà, su proposta dell'équipe trattamentale, deve essere approvato dalla magistratura di sorveglianza che riceve dall'équipe una relazione di sintesi. Questo iter comporta spesso dei ritardi che non consentono di soddisfare, in tempo utile, tutte le richieste di risorse lavorative che provengono dagli enti pubblici.

Ma i problemi, in questa fase, non sono soltanto relativi alla carenza di sincronia tra i diversi tempi burocratici. Il Direttore del CFP e il Tutor presso lo stesso Centro, hanno sottolineato le difficoltà di adattamento che a volte presentano i detenuti nel momento in cui vengono inseriti in un contesto lavorativo. Anche se, in generale, il lavoro all'esterno è molto ambito dai detenuti, perché, consente loro, grazie alla fruizione di misure alternative, di scontare fuori dal carcere gli ultimi anni di pena, per molti resta un passaggio difficile. Come rileva il Tutor, la difficoltà è determinata, a volte, dall'incapacità per il detenuto, dopo mesi o anni di reclusione, di trascorrere molte ore della giornata in un ambiente comunque chiuso, come può essere una fabbrica o un ufficio. La Responsabile del CSSA mette l'accento sull'importanza di trovare la risorsa giusta per il posto giusto, tenendo conto del fatto che, in Piemonte, chi ha una professionalità e vuole inserirsi, pur essendo ex detenuto, un lavoro lo trova e senza troppe difficoltà: l'intervento diventa complesso nel momento in cui il soggetto è portatore di più problematiche, dalla tossicodipendenza alla mancanza di un alloggio. La disoccupazione, allora, si cronicizza e il soggetto finisce con il trovare altre modalità, più o meno lecite, di mantenimento.

SECONDA PARTE

La seconda parte dell'intervista è stata differenziata tra i diversi interlocutori. Al Direttore e all'Educatrice del carcere "Le Vallette" sono state sottoposte una serie di domande relative alle modalità di selezione dei detenuti da avviare ad un corso di formazione professionale o a da proporre per un inserimento lavorativo.

Al Direttore del CFP, al Tutor presso lo stesso Centro e alla Responsabile del CSSA di Torino, sono state proposte delle domande relative al percorso di *bilancio delle competenze*.

La selezione

L'iter di selezione dei detenuti da avviare ad un corso di formazione organizzato all'interno del carcere o da proporre per i progetti di inserimento lavorativo presentati periodicamente dagli enti pubblici o dalle aziende private, è stato esplorato a partire di un nucleo di cinque domande. Le domande erano finalizzate, soprattutto, alla messa a fuoco dei criteri che normalmente vengono utilizzati per individuare i detenuti e sulla composizione dell'équipe incaricata di operare la valutazione. L'ingresso ad un corso formativo è per alcuni detenuti un obiettivo molto ambito, perché, ai fini della valutazione da parte dell'équipe trattamentale nel caso di misure alternative, si traduce in un titolo di merito.

La categorizzazione delle riposte ha consentito di mettere a fuoco accanto alla semplice descrizione, anche le problematiche connesse al percorso. È emersa così la realtà di un iter ufficiale che consiste nella valutazione del detenuto da parte dell'équipe composta dall'Educatore, dal Direttore del carcere o suo rappresentante, dall'Assistente Sociale, con l'eventuale consulenza di un esperto psicologo. L'équipe redige un rapporto di sintesi che, nel caso sia finalizzata all'inserimento lavorativo all'esterno, deve essere presentata al magistrato di sorveglianza per la concessione dell'autorizzazione.

Quanto ai criteri, non ci sono preclusioni rispetto alla pena, tranne nel caso di un detenuto in regime di sorveglianza speciale. D'altra parte, l'équipe tende a privilegiare i soggetti che hanno un residuo di pena non troppo lungo, per consentire una migliore finalizzazione della formazione all'inserimento.

Accanto al percorso formale, esiste, però, una realtà sotterranea, costruita e gestita dai detenuti. I detenuti tendono a fare pressione pur di inserirsi in un corso e la loro capacità di proporsi è spesso determinante. In sostanza, sono i detenuti che, a partire dagli avvisi relativi ai corsi e ai progetti, si offrono, sia per la formazione che per l'inserimento lavorativo, e, spesso, ha la meglio chi riesce, in qualche modo, ad imporsi. Ovviamente, questa è una situazione di cui sia il Direttore de "Le Vallette" che l'Educatrice sono pienamente consapevoli ed entrambi descrivono le modalità che nel tempo si sono sperimentate per meglio tutelare i detenuti ed evitare sperequazioni e ingiustizie.

Un primo tentativo finalizzato a mettere ordine ad una situazione spesso caotica, è stato la creazione di un Albo dei detenuti. Per ciascun soggetto, venivano raccolte le informazioni significative che lo descrivevano sia sul piano personale che per quanto riguarda gli aspetti giudiziali e comportamentali. La lista era accompagnata anche da considerazioni di tipo psicologico, nonché relative alla motivazione ad inserirsi in un contesto lavorativo e alla reale volontà di uscire dal mondo della delinquenza. Lo strumento dell'Albo ora non è più adottato, perché non è stato ritenuto abbastanza funzionale allo scopo, che era una maggiore tutela dei detenuti.

Oggi, uno dei problemi principali che devono affrontare gli operatori del carcere nella fase di selezione dei detenuti, soprattutto se si tratta di individuarli allo scopo di procedere all'attivazione di un progetto di inserimento lavorativo in base alla legge 45, è il numero limitato di soggetti che, in base alle caratteristiche giudiziali e personali, sono proponibili, rispetto alle opportunità offerte dagli enti pubblici locali.

Il bilancio delle competenze: modalità, strumenti, obiettivi.

Uno degli aspetti interessanti dell'esperienza torinese è costituito dal percorso di orientamento al lavoro messo a punto e praticato ormai da oltre dieci anni presso varie strutture del territorio che operano in collaborazione con il CSSA di Torino, tra le quali il CFP.

Il percorso, originariamente, era utilizzato anche nella fase di ingresso ai corsi di formazione tenuti all'interno del carcere, per meglio posizionare il soggetto a partire dalle sue conoscenze pregresse e dai suoi interessi e attitudini.

Oggi, viene realizzato soprattutto nei confronti di condannati in misura alternativa, cioè in semilibertà o in affidamento ai servizi, ai soggetti ammessi al lavoro all'esterno del carcere, in base all'articolo 21, e agli ex detenuti.

Il percorso viene definito "*bilancio delle competenze*" e si concretizza in quattro incontri di gruppo a settimana per un mese, con momenti di colloquio individuale su richiesta del soggetto.

Va detto che non c'è un preciso riferimento teorico cui gli operatori torinesi hanno attinto nell'elaborazione e realizzazione del percorso di bilancio⁽¹⁾. In Francia, in base alla legge che disciplina il dispositivo, il bilancio delle competenze è un "insieme di azioni che hanno come obiettivo il fatto di permettere ai lavoratori di analizzare le loro competenze professionali e personali, le loro attitudini e motivazioni, al fine di definire un progetto professionale o, se necessario, un progetto di formazione". Nella circolare 93/13 del 19 marzo 1993, emanata dal Ministero del Lavoro, Delegazione alla Formazione Professionale, è contenuta la seguente chiarificazione riguardante l'oggetto di un bilancio delle competenze: "un bilancio di competenze deve permettere a un lavoratore di passare in rassegna le sue attività professionali allo scopo di: fare il punto delle sue esperienze personali e professionali; di raccogliere e valutare le sue conoscenze acquisite (acquis) legate al lavoro, alla formazione, alla vita sociale; di meglio identificare i suoi saperi, competenze, attitudini; di raccogliere e organizzare gli elementi che gli permettono di elaborare un progetto professionale o personale; di gestire al meglio le sue risorse personali; di organizzare le sue priorità professionali".

Può essere di un qualche interesse riportare alcune definizioni del bilancio delle competenze espresse da alcuni teorici francesi del dispositivo.

⁽¹⁾ Il bilancio delle competenze è una metodica che, in Francia, rientra nei dispositivi finanziati dallo Stato e dalle parti sociali nell'ambito della formazione continua. Disciplinato dal Codice del Lavoro, deve essere realizzato secondo un impianto e delle fasi definiti in maniera abbastanza rigida. Il bilancio prende l'avvio con la firma di un contratto, firmato dal beneficiario e dal consulente che presta il servizio, in cui sono descritti gli obiettivi dell'azione; si articola nelle tre fasi dell'accoglienza, dell'investigazione e della sintesi e si conclude con la redazione un documento finale, nel quale sono illustrati il percorso effettuato, i risultati e il progetto professionale messo a punto. Sono stati teorizzati diversi approcci al bilancio. I più noti nella letteratura specialistica sono: l'approccio relazionale, quello differenziale, l'ergonomico e l'approccio "immagine di sé". (LEVY-LEBOYER C., 1993)

Per J. Aubret, F. Aubret e C. Damiani, il bilancio personale e professionale è un "percorso personale, che richiede una mediazione sociale, di identificazione delle potenzialità personali e professionali suscettibili di essere investite nell'elaborazione e realizzazione di un progetto di inserimento sociale e professionale" (AUBRET J., AUBRET F., DAMIANI C., 1990).

In A. Yatchinovsky e P. Michard, il bilancio è un percorso, un processo che deve permettere al soggetto di "elaborare un progetto professionale, a breve, medio e lungo termine, a partire dall'analisi della sua esperienza, della sua storia, della ricerca delle sue competenze e del suo potenziale, tenendo conto dei suoi gusti, dei suoi principali valori delle sue personali scelte di vita" (YATCHINOVSKY A., MICHARD P., 1997).

Per Claude Levy - Leboyer, il bilancio risponde "ad una domanda individuale di informazione sul Sé, domanda motivata dalla volontà di fare il punto e dalla volontà di gestire la propria carriera conducendo una doppia esplorazione: delle competenze che si possiedono, da una parte, del mercato del lavoro e delle competenze che da quello sono richieste, dall'altra" (C. LEVY - LEBOYER, 1993).

Per quanto riguarda il percorso previsto dal legislatore e dalla pratica francesi, la procedura del bilancio comprende tre momenti: una fase preliminare; una fase di investigazione; una fase conclusiva. Come sintesi del percorso, viene consegnato al soggetto un dossier che contiene tutti i documenti e i materiali prodotti nel corso del bilancio.

La prima fase è definita "preliminare" e, secondo la legge, è finalizzata a "confermare l'impegno del beneficiario alla procedura". È il momento dell'accoglienza, e deve condurre a definire e ad analizzare la natura dei bisogni del beneficiario, chiarire le sue motivazioni al bilancio, informarlo sulle condizioni di sviluppo, sui metodi e sulle tecniche che saranno utilizzate. È una fase di estrema importanza, perché fa emergere e contrattualizza la filosofia del procedimento, che è caratterizzata dalla volontarietà, dalla trasparenza e dall'impegno reciproco al rispetto degli obblighi assunti. Serve, in sostanza, ad analizzare la domanda e a definire gli obiettivi del percorso. Si concretizza in uno o due colloqui individuali e si conclude con la stipula di un contratto, che contiene gli impegni che il Centro prestatario assume nei confronti del beneficiario, gli impegni che quest'ultimo assume nei confronti dell'équipe del Centro e gli obiettivi individuati a partire dall'analisi della domanda. Il contratto è a firma congiunta del consigliere e del beneficiario. La seconda

fase è definita esplorativa o di investigazione ed è finalizzata all'individuazione degli interessi professionali e personali del beneficiario e alla messa a fuoco delle sue capacità e competenze, attraverso un processo autovalutativo, di riconoscimento e di valorizzazione. È la fase che conduce, da una parte a fare il punto della situazione personale e professionale; dall'altra, e a partire da quello, a costruire un progetto professionale e/o personale per poi verificarne la fattibilità. Il soggetto è chiamato, attraverso una serie di colloqui, a confrontarsi con le proprie esperienze passate, lavorative e di vita; il ruolo del consigliere consiste, sostanzialmente, nell'aiutare il soggetto nel processo di autovalutazione e di autoanalisi, fornendogli anche supporti che a volte sono confezionati ad hoc, cioè sulla base dei bisogni del beneficiario. L'ultima fase, quella conclusiva, è il momento della sintesi. Nel corso di una serie di colloqui, il consigliere e il beneficiario passano in rassegna e condividono i risultati cui, insieme, sono pervenuti nelle fasi precedenti; tutto questo allo scopo di mettere a fuoco il progetto e stabilire un piano d'azione, per portarlo a termine. Il risultato di questa fase è costituito da un documento di sintesi, che riepiloga le circostanze del bilancio, gli scopi e le motivazioni addotte dal beneficiario e, brevemente, tutto il percorso. Vi è contenuto poi, il progetto professionale. Il contenuto del documento di sintesi, benchè redatto dal consigliere, viene pienamente concordato, negoziato con il beneficiario e, come il contratto iniziale, viene firmato congiuntamente dai due. La documentazione è comunque di proprietà del beneficiario e il consigliere è tenuto al segreto professionale in relazione a tutto lo svolgimento e agli esiti del percorso stesso.

Va detto che l'azione orientativa messa a punto presso il CFP di Torino per molti aspetti si discosta dall'impianto originario francese. D'altra parte, anche in Francia il modello è attualmente sottoposto ad aggiustamenti. Si stanno, ad esempio, sperimentando modalità più snelle di realizzazione del dispositivo per renderlo maggiormente fruibile al grosso pubblico, riducendo tempi e costi di realizzazione.

Dal contenuto delle interviste effettuate al Direttore del CFP e al Tutor presso lo stesso Centro e alla Responsabile del CSSA di Torino, è stato possibile enucleare la descrizione del percorso di orientamento che viene realizzato presso il CFP.

Alla base della scelta di mettere a punto un'azione strutturata di orientamento al lavoro, c'è stata, da parte degli operatori del CSSA e del CFP, la consapevolezza del fatto che le diffi-

coltà più importanti che i detenuti e gli ex detenuti spesso presentano nel momento in cui si affacciano al mondo del lavoro sono di tipo relazionale. Trovano spesso difficoltà, ad esempio nel momento in cui devono presentarsi in maniera adeguata ad un datore di lavoro e, una volta inseriti nell'ambiente lavorativo, le problematiche si ripropongono nella difficoltà di instaurare rapporti significativi, o comunque funzionali, con i colleghi. Per questo, l'azione è centrata intorno ad un "corso di abilità sociali", finalizzato all'individuazione e implementazione delle competenze sociali e, in quanto tale, viene parzialmente realizzato anche durante i corsi di formazione in carcere. La maggior parte beneficiari del percorso sono inviati dai Servizi Sociali, che selezionano i soggetti che presentano un disagio particolarmente forte dal punto di vista professionale e psicologico, cioè con caratteristiche tali da essere con più difficoltà collocabili in un contesto lavorativo. Il percorso prende l'avvio con la somministrazione al soggetto di una scheda conoscitiva definita **filtro diagnostico**. La scheda viene compilata nel corso di un colloquio individuale strutturato ma informale, che è l'occasione per una prima conoscenza del soggetto, delle sue caratteristiche e problematiche principali. Nel filtro diagnostico vengono raccolte le informazioni anagrafiche, riguardo alla rete parentale, sulla formazione scolastica e professionale. Sono descritte in dettaglio le esperienze lavorative pregresse, con informazioni sulle tipologie di contratto di cui il soggetto ha usufruito e con la descrizione delle posizioni lavorative ricoperte (qualifica, settore, mansioni). Viene esaminata in dettaglio anche l'attuale posizione giuridica del soggetto e la sua storia giudiziaria. Le informazioni raccolte attraverso il colloquio e la scheda consentono la selezione dei partecipanti, che, nel caso di bilanci realizzati presso il CFP, viene effettuata da un'équipe composta dal responsabile del CFP e da due tutor.

I gruppi sono composti da un massimo di 12 persone. Durante le sessioni vengono proposte delle simulazioni, durante le quali ognuno assume un ruolo e, il più delle volte, il gruppo è indotto a prendere delle decisioni. Le discussioni che ne seguono implicano inevitabilmente "l'esposizione" dei partecipanti rispetto a problematiche quali la diversità, la tolleranza e, in generale, le tematiche connesse alla relazione con l'altro. Il gruppo diventa così l'occasione per un'introspezione, ma è anche il luogo in cui ciascuno riceve un'immagine di sé elaborata dagli altri. In questo modo, il soggetto, attraverso il confronto con gli altri componenti del gruppo, viene aiutato a prende-

re coscienza di sé. Il percorso prevede anche delle lezioni sul mercato del lavoro, con riferimenti legislativi e contrattuali, sulle tecniche del colloquio di lavoro, con la redazione del proprio curriculum vitae. Inoltre, i partecipanti vengono invitati ad attivarsi nella ricerca del lavoro, con la lettura e l'analisi degli annunci disponibili sui giornali. All'inizio del percorso, spesso, gli obiettivi individuali non sono del tutto chiari. Il Tutor, consulente presso il CFP, riferisce che non sempre è possibile ottenere che i soggetti esprimano i loro obiettivi in termini di progetto professionale e il bilancio si concretizza proprio in un lavoro di chiarificazione verso l'individuazione di una possibilità professionale e lavorativa. Il percorso, nell'esperienza dello stesso Tutor, è spesso solo una piccola fase che fa parte del cammino verso il riscatto e la ricollocazione nella società. Se il soggetto ha delle risorse, personali e professionali, e la volontà di reinserirsi, il bilancio diventa una spinta importante. Quando è possibile e, soprattutto, grazie allo strumento delle borse lavoro, il percorso di conclude con l'inserimento in un'azienda.

Percorso di bilancio delle competenze realizzato presso il CFP di Torino

FASE	MODALITÀ	STRUMENTI	OBIETTIVI
Selezione Analisi della domanda	Colloquio individuale	Filtro diagnostico	✓ Selezione dei partecipanti ✓ Prima individuazione degli obiettivi
Formazione	Sessioni di gruppo Colloqui individuali (su richiesta)	Simulazioni Schede informative sul mercato del lavoro	✓ Implementare le competenze sociali ✓ Acquisire strategie relazionali in caso di colloqui di selezione ✓ Redigere il proprio curriculum
Finale	Incontri di gruppo o individuali	Progetto professionale Progetto di inserimento lavorativo	✓ Collocazione lavorativa ✓ Elaborazione di un progetto formativo ✓ Individuazione di una ipotesi di sviluppo professionale

TERZA PARTE

L'inserimento lavorativo: problematiche, esiti.

L'ultima parte dell'intervista è stata dedicata all'analisi delle situazioni che si presentano al momento dell'inserimento lavorativo dei detenuti o ex detenuti e delle opinioni che gli intervistati hanno maturato in proposito. Si tratta di una fase durante la quale sia l'azienda che il soggetto devono affrontare delle problematiche di adattamento reciproco che, se non adeguatamente gestite, possono condurre al fallimento dell'esperienza.

L'ultima domanda dell'intervista si riferiva all'adozione di eventuali strumenti di monitoraggio o valutazione dei percorsi di inserimento lavorativo.

La prima domanda si riferiva alle modalità attraverso le quali l'azienda, pubblica o privata, viene preparata ad accogliere i soggetti. Riguardo alla necessità di prevedere un lavoro di accompagnamento rivolto alle aziende nella fase di accoglienza del detenuto, concordano tutti gli intervistati. Il Tutor, che per il CFP tiene i contatti con la rete territoriale delle aziende che partecipano ai progetti di inserimento, sottolinea la necessità, laddove non è già stato fatto in passato o nel caso di aziende alla prima esperienza, di informarle in maniera dettagliata sulle regole e i controlli cui verranno sottoposte da parte dell'Amministrazione Penitenziaria. Infatti, oltre ai controlli che vengono effettuati dall'Ispettorato del Lavoro, l'azienda deve prepararsi a gestire un lavoratore a sua volta soggetto a forti vincoli. Le assenze e i ritardi devono essere immediatamente segnalati all'Amministrazione. Nel caso di tossicodipendenti in trattamento, l'azienda deve sapere che si troverà nella situazione di dover accordare permessi o assenze quando, periodicamente, il soggetto si recherà presso il SERT per i controlli previsti. Sempre per quanto riguarda la fase di inserimento, sia il Direttore del CFP che la Responsabile del CSSA fanno riferimento ai pregiudizi tra i colleghi che spesso sono ancora un ostacolo alla integrazione del soggetto detenuto o ex detenuto. Le aziende che fanno parte della rete gestita dal CFP e coinvolte nei progetti di inserimento sono circa settanta. Nelle aziende di dimensione medio-piccola l'inserimento risulta meno problematico, ma le più preparate all'accoglienza sono senza dubbio le cooperative sociali. Nelle cooperative, solitamente, c'è la giusta sensibilità e

un ambiente preparato a farsi carico del disagio: per questo motivo, si sta sperimentando, come riferisce il Tutor presso il CFP, la possibilità di utilizzarle per periodi di ambientamento che precedono l'inserimento in un'azienda privata.

La seconda domanda si riferiva alle eventuali figure, istituzionali e non, che in questa fase e all'occorrenza, seguono il soggetto da inserire. Riguardo al lavoratore da inserire, emerge dalle risposte che i problemi che si presentano con maggiore frequenza sono fondamentalmente di due tipi: la difficoltà di accettare e rispettare le regole dell'ambiente lavorativo; un disagio che emerge con riferimento alla sfera relazionale. La legge regionale n° 28 del 1993 per l'incentivazione alla creazione di nuovi posti di lavoro tra le fasce deboli della popolazione, come, tra gli altri, gli ex detenuti o i condannati in semilibertà, prevede l'erogazione di un rimborso, che varia a seconda della tipologia di lavoratore assunto, alle imprese che presentino un progetto di inserimento. Tra i criteri stabiliti dalla Giunta regionale ai fini dell'approvazione di una istanza di contributo c'è il fatto di avere previsto nel progetto una modalità di accompagnamento del lavoratore attraverso un tutor. Il tutor è una figura istituita proprio per tentare di mediare tra le due parti in gioco, cioè azienda e lavoratore; è previsto che abbia una solida preparazione sul mondo del lavoro in generale e, più specificamente, riguardo al settore e il luogo di lavoro nel quale opera. Ha la funzione di accogliere le esigenze e le richieste che provengono sia dall'azienda che dal lavoratore, con il compito, in caso di difficoltà, di individuare soluzioni e modalità che rendano possibile il proseguimento dell'esperienza. In queste settimane e nell'ambito della pianificazione delle attività relative al progetto Equal, è in corso tra gli operatori coinvolti nella realizzazione dell'iniziativa europea, un dibattito sul ruolo del tutor interno e da più parti sta emergendo la convinzione che si debba giungere ad una migliore definizione delle sue funzioni. Alcuni tra gli intervistati, come il Direttore e l'Educatrice de "Le Vallette", si riferiscono al problema ritenendo che ci sia il rischio che il tutor interno si sovrapponga, nelle sue funzioni e relazioni, all'assistente sociale. Inoltre, a giudizio del Direttore, possono verificarsi situazioni nelle quali, a causa della scarsa capacità di coordinamento o peggio di una eventuale conflittualità tra le due figure, la compresenza possa creare dei veri danni. Al contrario, secondo la Responsabile del CSSA, poiché l'assistente sociale risponde al magistrato, può essere considerato dal detenuto un interlocutore non sempre adatto a condividere, per ten-

tare di risolverle, le proprie problematiche, dunque ritiene utile la presenza della figura del Tutor, a patto che sia molto preparata e che svolga il suo ruolo soprattutto nell'ambito delle relazioni interne all'impresa.

A giudizio di tutti gli intervistati, le persone il cui inserimento risulta più difficile sono, ancora una volta, quelle portatrici di un disagio multifattoriale. Se ai problemi con la giustizia si aggiunge la tossicodipendenza, che quasi sempre induce la rottura o comunque la compromissione dei legami parentali e quindi di un sostegno sociale e affettivo, la mancanza di una residenza stabile, una bassa scolarizzazione e il fatto di non padroneggiare un mestiere, allora il tentativo di un inserimento lavorativo passa inevitabilmente attraverso la pianificazione e il coordinamento di una serie di azioni che coinvolgono più attori. Torna ad essere un elemento determinante il lavoro di rete, che coinvolga più servizi, istituzioni e professionalità. Se è necessario, sia da parte del CFP che del CSSA vengono attivati i contatti con i servizi territoriali e con gli uffici pubblici di volta in volta competenti, per tentare di risolvere tutte le problematiche che non sono direttamente riconducibili all'inserimento lavorativo, ma che sono in grado di comprometterlo gravemente. Basti pensare al disagio di chi, non avendo una propria dimora, ha necessità di alloggiare in un dormitorio, dove non sempre è possibile lavarsi adeguatamente o tenere in buono stato gli abiti con i quali ci si presenta al lavoro. In effetti, alla domanda relativa agli elementi che, secondo l'esperienza maturata dagli intervistati, sono predittivi del successo o dell'insuccesso di un progetto di inserimento lavorativo, tutti fanno riferimento da una parte alla tipologia di disagio, sottolineando che un soggetto che ha "solo" una storia di detenzione accanto ad una pregressa professionalità, ha buone possibilità di riuscita; dall'altra alla reale motivazione ad uscire dal mondo della devianza attraverso il lavoro. Torna, ed è posto in maniera decisa dalla Responsabile del CSSA, dal Direttore de "Le Vallette" e anche dal Tutor del CFP, il problema della scarsa remunerazione prevista in caso di inserimento attraverso una borsa lavoro, che non è assolutamente sufficiente a soddisfare le esigenze di coloro che hanno una famiglia da mantenere. E se, secondo il parere del tutor presso il CFP, l'inserimento realizzato in questa fase non è che un trampolino di lancio verso una integrazione migliore determinata, tra l'altro, da impieghi meglio remunerati, la responsabile del CSSA mette in evidenza il fatto che molto spesso il lavoro per un semilibero è solo lo strumento che consente di non tornare in carcere. In

molti casi, una volta che la pena è definitivamente scontata, il lavoro ottenuto in questa fase viene lasciato per rivolgersi al lavoro al nero, o peggio al lavoro non lecito, perché consentono di ottenere "remunerazioni" molto più appetibili.

Per quanto riguarda l'ultimo aspetto esplorato, cioè il monitoraggio e la valutazione dell'esperienza, tra gli intervistati c'è la consapevolezza di una carenza metodologica, da affrontare al più presto, o almeno nel momento in cui sarà superata questa fase, vissuta ancora come sperimentale e in via di aggiustamento. Dalle risposte di alcuni intervistati sono emersi, del resto, elementi che riconducono il problema del monitoraggio delle esperienze e della loro valutazione ad una dimensione preliminare di ricerca di modalità e parametri da condividere, per poi eventualmente procedere con una formalizzazione di strumenti e metodi. Sia l'Educatrice presso "Le Vallette" che la Responsabile del CSSA di Torino sottolineano, infatti, che non esiste tra gli operatori coinvolti, un'accezione condivisa rispetto al concetto stesso di successo di un'esperienza di reinserimento, che deve essere lavorativo ma anche sociale. Per questo, il monitoraggio delle esperienze dovrebbe prendere in considerazione più parametri, dalla tenuta nel tempo del posto di lavoro, ad aspetti relativi alla socializzazione del soggetto, fino alle eventuali vicissitudini legate alla dipendenza da sostanze tossiche.

Come già illustrato, la legge 28 prevede un'azione di tutoraggio che accompagna il soggetto per il primo anno di inserimento. In effetti, i primi mesi di inserimento sono considerati particolarmente critici, perché la maggior parte dei fallimenti si presentano proprio in questo periodo. Superato il primo anno, secondo una stima del Tutor presso il CFP, gli inserimenti diventano stabili nel tempo in oltre il 50% dei casi. Grazie a questa legge, nel 2002 sono stati inseriti a tempo indeterminato 20 soggetti. Sempre in base all'esperienza del Tutor, i soggetti inseriti con borse lavoro finanziate dal ministero dell'Interno hanno un esito di assunzione definitiva nel 30% circa dei casi.

Quanto alla legge 45, che consente ogni anno la presentazione di progetti di impiego presso strutture pubbliche per lavori socialmente utili, si tratta di una disposizione che non può concludersi con un'assunzione nel caso di soggetti con precedenti giudiziari. Ma, per uno tra i progetti la cui decorrenza è scaduta nel luglio del 2002, è stato possibile un esito di assunzione per tre persone, poiché si trattava dell'erogazione di un servizio (la raccolta della carta), appaltato dal comune di Torino ad una cooperativa sociale.

4. Considerazioni conclusive

La complessità dell'ambiente carcerario renderebbe miope qualunque ipotesi di intervento, finalizzato alla risocializzazione e reinserimento lavorativo dei detenuti e ex detenuti, che avesse caratteristiche di rigidità, con chiavi di lettura e di analisi di tipo meccanicistico. Ciò che emerge dai contenuti delle interviste realizzate e in qualche modo le accomuna è, in effetti, l'esercizio di un continuo processo autocritica praticato dagli interlocutori. Nonostante qualche fallimento e le molte delusioni cui negli anni sono inevitabilmente incappati, i cinque soggetti intervistati, a vario titolo coinvolti nell'esperienza, non hanno mai abbandonato questa dimensione di ricerca. Attualmente sono impegnati nella progettazione di un'iniziativa nel quadro del programma Equal dell'Unione Europea, che prevede l'inserimento lavorativo di 120 soggetti. Tra i temi in discussione c'è la ridefinizione del ruolo e delle funzioni del tutor d'azienda. La necessità di prevedere una serie di azioni e/o una figura professionale con la finalità di favorire, attraverso un processo di mediazione, l'adattamento nell'ambiente lavorativo di soggetti svantaggiati, è da tempo condivisa tra gli addetti ai lavori. Con riferimento all'individuazione e sperimentazione di strategie di inserimento lavorativo di soggetti disabili, ad esempio, sono state realizzate molte iniziative centrate su più o meno articolate azioni di mediazione (ISFOL, 2000; Montobbio, 1985, 1999). Ridefinire il ruolo del tutor d'azienda, nell'ottica di rendere più funzionali i suoi interventi evitando sovrapposizioni con i compiti dell'assistente sociale sembra, nel caso torinese, un tentativo importante, anche perché questo processo di revisione terrà conto del patrimonio di esperienza accumulato nei dieci anni che hanno fatto seguito all'approvazione della legge regionale n°28, per l'attuazione della quale questa figura è stata introdotta. Sulla tematica del bilancio delle competenze, come è stato già accennato nell'introduzione al presente elaborato, non si può parlare, nel caso torinese, di una applicazione del modello francese in senso stretto. Resta da riflettere sulla necessità di conciliare le esigenze di flessibilità relative al contesto specifico con il rigore metodologico che caratterizza questo strumento. Certamente, questa metodica possiede le potenzialità che la rendono utile per rispondere in maniera adeguata ai bisogni di orientamento e accompagnamento al lavoro espressi da soggetti deboli. Quella torinese è in questo senso una realizzazione significativa del dispositivo, che può tradursi

in una occasione di confronto e riflessione. In questo senso, si potrebbe ipotizzare l'avvio, su più ampia scala, di una sperimentazione del modello in ambiente carcerario, che renda possibile la messa a punto di un percorso meglio definito e per questo replicabile e condivisibile.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., *Mirare alle competenze. Analisi delle competenze e collocamento mirato al lavoro dei portatori di handicap*, ISFOL, 2000.

AUBRET J. - AUBRET F., DAMIANI C., *Le bilan personnel et professionnel*, EAP, Paris, 1990.

CICCOTTI R., PITTAU F. *Il lavoro in carcere*, Milano, Franco Angeli, 1987.

D'ANDRIA P., QUATTRONE P., *Il lavoro penitenziario. Realtà e prospettive*, DAP, 2001.

JORAS M., *Le bilan de compétences*, Paris, Presses Universitaires de France, 1995.

JORAS M., RAVIER J.N., *Comprendre le bilan de compétences*, Paris, Editions Liaisons, 1993.

LEPRI C., MONTOBBIO E., *Lavoro e fasce deboli*, Milano, Franco Angeli, 1999.

LEVY-LEBOYER C., *Le bilan de compétences*, Paris Les édition d'Organisation, 1993.

MICHEL S., *Sens et contresens des bilans de compétences*, Paris, Edition Liaisons, 1993.

RUFFINI C. Sarchielli V. (a cura di), *Il bilancio di competenze. Nuovi sviluppi*, Milano, Franco Angeli, 2001.

SELVATICI A. D'ANGELO M.G. (a cura di), *Il bilancio di competenze*, Milano, Franco Angeli, 1999.

YATCHINOVSKY A. MICHARD P., *Le bilan personnel et professionnel*, Paris, ESF Editeur, 1997.

RIASSUNTO

Nel presente articolo, le autrici analizzano il percorso di formazione e di orientamento al lavoro promosso dall'Istituto penitenziario "Le Vallette" e realizzato presso alcune strutture, come il Centro di Formazione Professionale, che lavorano in collaborazione con il Centro di Servizio Sociale per Adulti di Torino. Con l'ausilio di un'intervista semistrutturata, rivolta al direttore de "Le Vallette", al responsabile del Centro di Formazione Professionale (CFP), alla responsabile del Centro di Servizio Sociale di Torino, ad un'educatrice de "Le Vallette" e ad un tutor del CFP, è stato descritto il dispositivo di formazione e orientamento al lavoro che gli operatori definiscono "bilancio delle competenze". Il percorso è rivolto soprattutto ai condannati in misura alternativa, cioè in semilibertà o in affidamento ai servizi, ai soggetti ammessi al lavoro all'esterno del carcere in base all'articolo 21 e agli ex detenuti; in quanto servizio offerto al territorio, vi

accedono anche disoccupati e persone con pregressi problemi di dipendenza da sostanze tossiche. Il percorso si articola in tre fasi (*accoglienza e analisi della domanda; intervento formativo; fase finale*) e prende l'avvio con la somministrazione di una scheda conoscitiva definita "*filtro diagnostico*". L'azione è centrata intorno ad un "*corso di abilità sociali*", finalizzato all'individuazione e implementazione delle competenze sociali. Nel corso dell'indagine, è emerso un aspetto degno di attenzione, peculiare della realtà piemontese, costituito dalla rete informale dei GOL (Gruppi Operativi Locali). I GOL, composti dai rappresentanti dell'Amministrazione Penitenziaria, degli Istituti Penitenziari, dei Servizi Sociali, delle istituzioni locali, degli enti di formazione, delle cooperative sociali e dei CILO, hanno compiti di programmazione, coordinamento e gestione delle risorse e delle iniziative rivolte ai soggetti svantaggiati. Attualmente sono dodici, distribuiti su tutto il territorio regionale.

Le autrici ringraziano per la collaborazione Pietro Buffa, direttore del carcere "Le Vallette", Antonio De Salvia, direttore del CFP, Angela Magnino, responsabile del CSSA di Torino, Anna Cellamaro, educatrice de "Le Vallette" e Franco Cassotta, tutor presso il CFP. La loro disponibilità ha reso possibile questa indagine.