



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi
Internazionali

Corso di Laurea in Scienze Politiche

Tesi di Laurea

IL TIROCINIO COME STRUMENTO PER LA
RIABILITAZIONE DEL DETENUTO

Relatore: Prof. Sitzia Andrea

Laureanda: Aurora Bisotto
Matricola 1228906

Anno Accademico 2022-2023

Sommario

INTRODUZIONE

CAPITOLO 1

1.1 il lavoro nell'ordinamento penitenziario

1.2 Il lavoro alle dipendenze dei privati

CAPITOLO 2

2.1 Che cos'è il tirocinio

2.2 Il tirocinio disciplinato dalla legge

2.3 Il tirocinio disciplinato dalla Regione Veneto

CAPITOLO 3

3.1 Ruolo Cooperativa Giotto

CONCLUSIONE

BIBLIOGRAFIA

INTRODUZIONE

La mia tesi è articolata in tre capitoli: nel primo capitolo illustrerò il lavoro nell'ordinamento penitenziario e il lavoro alle dipendenze dei privati.

Nella prima parte viene analizzato l'articolo 27 della Costituzione dove si sottolinea come la pena debba tendere alla rieducazione del detenuto.

Successivamente viene esaminato Il d.lgs. n. 124/2018, che va a modificare l'articolo 15 e l'articolo 20.

Nella seconda parte del primo capitolo viene introdotto lo strumento del tirocinio.

Nel secondo capitolo viene analizzato lo strumento del tirocinio in maniera più approfondita, analizzando la sua struttura, i suoi componenti e concentrandosi sul tema della convenzione.

A seguire verrà analizzato il tirocinio disciplinato dalla Regione Veneto, esaminando la DGR 1816 del 7 novembre 2017.

Nel terzo capitolo verrà presa in esame l'attività della Cooperativa Sociale Giotto di Padova, che opera all'interno del Carcere di Padova attraverso l'elaborazione di un'intervista ad un suo referente.

Per la conclusione viene presa in considerazione la ricerca di Studi Zancan "Valutare l'impatto sociale del lavoro in carcere".

CAPITOLO 1

1.1 Il Lavoro nell'ordinamento penitenziario

Secondo l'art.27 della Costituzione, “la responsabilità penale è personale. L'imputato non è considerato colpevole sino alla condanna definitiva.

Le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato. Non è ammessa la pena di morte.”

La rieducazione è lo scopo della pena, prevede che lo Stato crei le condizioni necessarie durante la sua esecuzione affinché il condannato, una volta rilasciato, eviti di commettere ulteriori reati e si reinserisca nel tessuto sociale.

Tale finalità è stata introdotta per proteggere la dignità umana, essendo un diritto umano fondamentale.

Da questo articolo emergono i principi fondamentali: Il principio di umanità della pena, in quanto il legislatore non permette che si possano considerare pene che vadano a ledere il rispetto della persona; il principio della finalità rieducativa della pena, secondo cui lo scopo della pena non deve essere solamente rivolto alla punizione del detenuto ma deve mirare alla sua rieducazione; elemento fondamentale per poter essere reinserito all'interno della società.

Lo stato svolge un ruolo fondamentale in quanto deve creare le condizioni affinché il condannato possa reinserirsi in maniera dignitosa all'interno della collettività.

L'art. 27 della Costituzione, impone al giudice di indirizzare le sue scelte in funzione della finalità della rieducazione del condannato.

Il giudice deve scegliere una pena proporzionata in relazione al reato commesso, in caso contrario il condannato si ritroverebbe sopraffatto dalla pena, vanificando ogni prospettiva di rieducazione.

Il lavoro è considerato un elemento fondamentale del trattamento penitenziario, in quanto permette al detenuto di svolgere un'attività produttiva che gli permetta una fonte di sostegno economico, contribuisce al suo sostentamento, ma soprattutto aumenta la consapevolezza delle proprie capacità e del proprio ruolo sociale.

Pertanto, per raggiungere questo fine è necessario che si tratti di un lavoro produttivo, appagante e remunerato.

L'ordinamento penitenziario riconosce tre tipologie di lavoro:

il primo è il lavoro dei detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria. Esso si può distinguere: in lavoro di tipo domestico, il quale comprende tutte le attività che riguardano la gestione quotidiana dell'istituto, come le pulizie e la preparazione e distribuzione dei pasti; di tipo industriale che riguarda soprattutto le forniture di vestiario e corredo, si rivolgono soprattutto a sarti calzolai tipografi falegnami e fabbri dove svolgeranno l'attività in degli appositi laboratori e officine all'interno delle carceri; e l'ultima tipologia riguarda le attività agricole che va a coinvolgere detenuti con delle precise specializzazioni come apicoltori o ortolani che lavorano nelle colonie agricole e nei tenimenti agricoli che sono presenti in circa 40 istituti penitenziari.

La seconda tipologia riguarda il lavoro alle dipendenze dei soggetti esterni, permette alle società e alle cooperative sociali di poter assumere detenuti e di gestire gli spazi all'interno degli istituti.

L'ultima categoria si rivolge al Lavoro di pubblica utilità è volontaria e gratuita, consiste in attività a favore della collettività che possono essere svolte presso i comuni le province le regioni o enti di volontariato o organizzazioni di assistenza sociale.

Con lo scopo di poter facilitare un'organizzazione del lavoro da parte dell'amministrazione penitenziaria, il Legislatore introduce la previsione secondo il quale i posti a disposizione per i detenuti siano fissati in un'apposita tabella predisposta dalla direzione, nella quale vengono indicati separatamente i posti disponibili nelle "lavorazioni interne industriali, agricole ed ai servizi d'istituto" ed i posti per il lavoro a domicilio.

Nella stessa tabella devono essere riportati inoltre "i posti di lavoro disponibili all'esterno presso imprese pubbliche o private o associazioni cooperative e i posti relativi alle produzioni che imprese private o associazioni cooperative intendono organizzare e gestire direttamente all'interno degli istituti".

La tabella può essere modificata secondo il variare della situazione, e il piano lavoro è approvato dal provveditore regionale dell'amministrazione penitenziaria, sentita la commissione regionale per il lavoro penitenziario.

Il lavoro è uno degli strumenti fondamentali per la rieducazione del detenuto, grazie alla sua affermata importanza all'interno del nostro quadro giuridico.

Infatti, è il principio su cui si basa la nostra intera Costituzione sin dall'art.1 in quanto afferma che "l'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro".

Un secondo principio cardine della Costituzione si riscontra all'interno dell'articolo 3 comma 2, sottolinea come le politiche devono essere poste in atto per "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 3 Costituzione, comma 2).

L'articolo 15 della legge 354/1975 (legge che contiene le norme sull'ordinamento penitenziario e sulle misure private e limitative della libertà), stabilisce che il trattamento penitenziario debba essere svolto ricorrendo "principalmente dell'istruzione, del lavoro, della religione, delle attività culturali, ricreative e sportive e agevolando opportuni contatti con il mondo esterno" e inoltre "ai fini del trattamento rieducativo, salvo casi di impossibilità al condannato e all'internato è assicurato il lavoro".

Il d.lgs. n. 124/2018 va a modificare L'articolo 15 dove va ad ampliare gli elementi del trattamento rieducativo, affermando che il lavoro è uno degli elementi principali e più importanti del trattamento, introducendo e riconoscendo in maniera esplicita gli elementi della formazione professionale e della partecipazione a progetti di pubblica utilità.

Il lavoro di pubblica utilità viene effettivamente inserito nell'articolo 15 come elemento del trattamento rieducativo, si ha un ampliamento del suo ambito di operatività, in quanto ora il suo lavoro potrà svolgersi anche all'interno degli istituti. Il fulcro della revisione dell'ordinamento penitenziario è la riscrittura dell'art.20, con la modifica del primo comma dove si va a sottolineare la possibilità (in capo all'amministrazione penitenziaria) di organizzare e gestire dei lavori tramite prestazioni lavorative di detenuti e internanti.

Non solo coloro che si trovano negli istituti penitenziari devono essere messi in condizione di poter lavorare, ma lo stesso principio vale anche per coloro che sono in altri istituti in cui vengono attuate misure che comportano la privazione della libertà (ad esempio, REMS¹).

Altre modifiche riguardano la composizione e il funzionamento della commissione preposta alla formazione delle graduatorie di avvio al lavoro; la valorizzazione della produzione in autoconsumo; la previsione della destinazione del reddito delle opere carcerarie al bilancio dello Stato, sia accantonato per finanziare lo sviluppo della formazione professionale e del lavoro dei detenuti.

1.2 lavoro alle dipendenze dei privati

Il lavoro per i detenuti prima dell'entrata in vigore della Costituzione (1948) veniva considerato puramente come una funzione strettamente punitiva; infatti, questo elemento era parte integrante della pena.

I detenuti erano costretti a svolgere determinate attività che venivano organizzate dalle istituzioni carcerari, inoltre non possedevano alcun diritto o alcuna tutela previdenziale e assicurativa.

Successivamente venne introdotto all'interno dei principi della Carta costituzionale un nuovo concetto che andò a rivoluzionare la pena detentiva, come già anticipato nel capitolo 1.1: il lavoro divenne uno strumento rieducativo e quindi vennero introdotti diritti e tutele.

Solitamente i detenuti hanno basse possibilità che venga concretizzato il diritto al lavoro; infatti, nella maggior parte dei casi si riesce a realizzare nel momento in cui il soggetto possiede già in precedenza, risorse economiche, familiari e sociali.

Una cosa molto importante da sottolineare è che non esistono prassi standardizzate per la riabilitazione del detenuto dato che ogni percorso viene creato apposta per il singolo.

¹ REMS: residenza per l'esecuzione delle misure di sicurezza.

Il primo passo che deve effettuare il detenuto o l'ex detenuto è di iscriversi alle liste di collocamento e un aspetto molto importante è che una volta che ha maturato due anni di anzianità di iscrizione alla lista, le aziende una volta assunto quel detenuto potranno ottenere degli sgravi fiscali.

Si possono riscontrare degli strumenti che permettono un inserimento graduale, e consentono al detenuto di poter dimostrare le proprie competenze.

Un esempio di questi è il tirocinio formativo (stage di breve durata) durante il quale l'azienda ha il compito di formare il detenuto e valutare le sue capacità.

Il tirocinio lavorativo dalla durata di minimo di un mese, al massimo di dodici, è uno strumento attraverso il quale il lavoratore ottiene un contributo economico a carico del comune e del fondo regionale.

Lo strumento del tirocinio può essere il mezzo attraverso il quale, con una serie di elementi che attutiscono le difficoltà può consentire ai detenuti di provare ad affrontare un ambiente lavorativo sia dal punto di vista di presenza fisica, permettendo di interagire con l'organizzazione aziendale e con le relazioni amministrative; questo vantaggio è dato dal fatto che nonostante il tirocinio preveda un vero contratto di lavoro, contiene delle modalità di esecuzione meno rigide per compiere questa esperienza.

Per quanto riguarda lo scopo del tirocinio come strumento di inserimento lavorativo per le persone detenute, bisognerà tenere presente la popolazione carceraria che caratteristiche ha, in quanto sono soggetti che non accedono al mercato del lavoro in maniera uguale agli altri lavoratori, si deve considerare la valenza riabilitativa del percorso attraverso il lavoro, utilizzato come strumento riabilitativo.

Questa è una sorta di socializzazione che la persona detenuta compie attraverso un'esperienza a volte nuova o almeno nuova nella forma, non dimenticando che il tirocinio è finalizzato all'inserimento lavorativo, pertanto, se il rapporto termina con esito positivo la persona verrà assunta.

La struttura organizzativa del tirocinio è composta da un ente promotore e un ente ospitante, che stipulano una convenzione tra loro tramite un progetto formativo.

Nel progetto formativo si stabiliscono degli obiettivi e, al termine dello stesso, gli obiettivi possono essere raggiunti oppure no; tenendo conto che normalmente

quanto è stato prefissato dal progetto viene portato a termine, la persona viene assunta.

Nel caso delle persone svantaggiate ci possono essere dei casi dove gli obiettivi non vengono raggiunti a causa delle difficoltà del detenuto, in quel caso insieme ai servizi sociali si può decidere di utilizzare un periodo di proroga se la legge lo permette.

Una volta soddisfatti i prerequisiti, inizia la strada di progettazione di un percorso verso il lavoro; questo è fondamentale come mezzo di risocializzazione e come fonte di sostegno legittimo, nonché un forte punto di partenza per i detenuti e gli ex detenuti che, in caso di mancata ricerca, commetteranno nuovi reati.

L'elemento del lavoro è leva fondamentale per la riabilitazione di persone detenute, e va sostenuta con iniziative a diversi livelli: prima di tutto fornendo informazioni, poi coinvolgendo i detenuti nella riprogettazione del sé in un'ottica della legalità e via via coinvolgendo tutti gli operatori che possono accompagnare la persona nelle varie fasi del processo.

Queste tappe possono variare, secondo i bisogni del soggetto, un alloggio, un sostegno al detenuto e alle famiglie, i luoghi della socializzazione e dell'incontro.

Un progetto d'inserimento lavorativo vede quindi tante figure che si attivano: in primo luogo il detenuto stesso, poi gli operatori pubblici e del privato sociale, che intervengono secondo i problemi o i bisogni, in parallelo o in sequenza, l'importante è avere un punto di regia o di coordinamento degli interventi.

Lo stesso progetto può avere diversi punti di partenza, l'importante è avere gli obiettivi ben chiari.

Un buon punto di partenza può essere la progettazione di un percorso formativo (in carcere o fuori dal carcere), o il completamento di un percorso scolastico, il tutto ritagliato sulle esigenze e sulla durata della vita della persona.

Purtroppo, si deve anche considerare la possibilità di dover progettare una situazione con l'incombente di necessità urgenti (in prima istanza una misura di mantenimento legittima).

Il percorso deve tener conto di questi limiti e quindi di prevedere già la possibilità di non riuscire pienamente oppure di ottenere una riuscita provvisoria.

Intorno ai detenuti e agli obiettivi di lavoro si disegnano vincoli, urgenze, necessità e una serie di referenti istituzionali e sociali che portano risorse e ostacoli a seconda del grado di coinvolgimento.

Inoltre, l'organizzazione del lavoro dei detenuti comporta una serie di strumenti, principalmente legislativi e normativi, oltre che procedurali.

Attualmente le istituzioni e le normative sono frammentate e spesso mancano di applicabilità e di sostegno finanziario, che è carente sotto diversi aspetti.

In base a queste dichiarazioni, secondo l'articolo di Licia Rita Rosselli Direttrice di Age.Sol.² vengono esaminate delle indicazioni per poter incentivare questi percorsi formativi:

“Sensibilizzazione delle imprese in circoli virtuosi emulativi, gli Enti Locali possono fare da esempio assumendo detenuti o ex detenuti, anche piccoli numeri nelle municipalizzate; Allargare le reti di sostegno esistenti tra pubblico e privato, cercando di siglare protocolli di collaborazione, a partire dalle buone prassi già avviate ma non conosciute;

Ampliare l'utilizzo delle leggi esistenti, in primis la Legge Gozzini, che ha percentuali di successo pari al 99% ma concessa con parsimonia;

Sveltire l'iter burocratico delle procedure e aumentare gli organici del personale competente nel pubblico;

Attualizzare i parametri valutativi di una proposta di lavoro, pur senza mancare alle norme di sicurezza. La Magistratura di Sorveglianza e le Agenzie di controllo si attengono ancor oggi ad una visione di un mercato del lavoro da anni 70 (dove prevaleva il posto fisso a tempo indeterminato), le aziende da tempo utilizzano per gli inserimenti lavorativi tutti gli strumenti di flessibilità a disposizione (contratto part time, a tempo indeterminato, formazione lavoro, collaborazioni coordinate e continuative ecc.), quindi quando si presenta una richiesta di lavoro difficilmente è per l'ingresso a tempo pieno e indeterminato e di conseguenza ci si trova spesso con dei rigetti, pur in presenza di richieste da parte di aziende sane.” (Licia Rita Roselli, www.ristretti.it, <http://www.ristretti.it/areestudio/lavoro/ricerche/roselli.htm#I%20Protocolli%20d'Intesa%20tra%20Regioni%20e%20Ministero%20della%20Giustizia>).

² L'obiettivo della Società Age.sol è quello di superare le difficoltà strutturali del mercato del lavoro, i limiti delle condizioni carcerarie e i cliché legati alla figura del detenuto e favorire e promuovere l'inclusione sociale di detenuti ed ex detenuti attraverso il lavoro.

La società Age.sol funge da collegamento adeguato tra i carcerati che cercano di iniziare una carriera professionale e le imprese sociali e le cooperative interessate a trovare lavoro per i detenuti.

La stessa autrice affronta un argomento difficile, tratta l'argomento dei detenuti stranieri che soffrono della mancanza di legami familiari e domestici, e ciò impedisce loro di beneficiare di misure alternative al carcere.

Si parla della necessità di attrarre manodopera straniera nelle aziende italiane e un'idea è quella di limitare il numero di detenuti stranieri in Italia a coloro che hanno seguito corsi di reclusione come misura alternativa alla detenzione e hanno dimostrato una seria volontà di integrarsi nella società, con un monitoraggio costante del loro comportamento e di consentire loro di rimanere in Italia dopo aver scontato la pena.

Si può tentare questo progetto per consentire loro di rimanere in Italia.

I detenuti e gli ex detenuti hanno varie opportunità per accedere al mondo del lavoro oltre al tirocinio: come le iscrizioni alle liste di disoccupazione, indispensabili per accedere a qualsiasi tipo di assunzione.

I detenuti possono iscriversi alle liste di collocamento, finché si mantiene lo stato di detenzione e non hanno l'obbligo di confermare lo stato di disoccupazione, l'istituto penitenziario provvede a segnalare se richiesto dal detenuto, lo stato di detenzione; La borsa lavoro può durare da 3 a 12 mesi, e ha il fine di costituire un rapporto di lavoro alla fine della formazione all'interno in azienda e si possono considerare anche le attività lavorative all'esterno della struttura penitenziaria, il lavoro dovrà essere regolato dalla Direzione dell'Istituto assegnato al detenuto aspetto importante è che viene data la possibilità di accedere a queste attività lavorative anche ai detenuti che sono in attesa di giudizio.

Un'altra opportunità che verrà analizzata riguarda le cooperative sociali in quanto attiva molti tirocini sia interni che esterni finalizzati all'inserimento lavorativo.

CAPITOLO 2

2.1 Che cos'è il tirocinio

Il Tirocinio come già anticipato nel capitolo 1.1, è uno strumento fondamentale e importante per la riabilitazione del detenuto.

In carcere si ricomincia dall'inizio ed è lì il valore riabilitativo, qui ha la sua ragione di utilizzare lo strumento del tirocinio piuttosto che una proposta di contratto di assunzione che prevedrebbe di avere un rapporto già maturo nel patto tra datore di lavoro e dipendente che è un patto di fiducia.

Per quanto riguarda la normativa che regola il tirocinio viene stabilita dalle singole regioni, in maniera autonoma e quest'ultime recepiscono le linee guida nazionali stabilite dalla Conferenza Permanente Stato-Regioni.

I soggetti coinvolti nel tirocinio sono due: l'ente promotore e l'ente ospitante.

L'ente promotore, soggetto previsto in maniera obbligatoria dalla normativa, svolge un ruolo molto importante in quanto ha lo scopo di essere un punto di riferimento poiché si occupa di supervisionare il processo di formazione, stipula la convenzione con l'ipotetica azienda, nomina il tutor che ha il compito durante il tirocinio di affiancare il detenuto durante la sua formazione e redige il progetto formativo.

Il tirocinio può avere una durata massima di 6 o 12 mesi in base al singolo caso, mentre per le categorie protette possono durare fino a 24 mesi.

Questa tipologia di rapporto di lavoro prevede un contratto composto da una convenzione e da un progetto formativo.

La convenzione viene concordata dall'azienda e dall'ente promotore, contiene i dati legali di entrambe le parti e i riferimenti agli aspetti normativi applicabili al contratto di tirocinio.

Il progetto formativo contiene invece dei dettagli specifici sul percorso che il detenuto dovrà sostenere durante il tirocinio, come la data di inizio, data di fine, durata, sede, compiti e attività, obiettivi, ecc..

La cooperativa può essere un esempio di ente ospitante ma non potrà svolgere il ruolo di ente promotore, in quanto riguarda una cooperativa sociale di tipo B.³

2.2 Tirocinio disciplinato dalla legge

La Legge 28 giugno 2021, n.92 (articolo 1, comma 34) delega alle regioni e alle provincie autonome la definizione di linee guide al fine di stabilire standard minimi uniformi su tutto il territorio nazionale e di prevenire un uso distorto e illecito dei tirocini.

I Tirocini come abbiamo osservato nel capitolo 2.1 si attivano mediante una convenzione, alla quale va allegato il Piano Formativo del soggetto che effettua il tirocinio, dove sono indicati dovere e obblighi delle parti.

L'art. 5 della legge n. 381 del 1991 disciplina il rapporto che si può creare tra l'amministrazione pubblica e la cooperativa sociale di tipo B.

Secondo l'art. 5 sopra citato: "Le convenzioni di cui al presente comma sono stipulate previo svolgimento di procedure di selezione idonee ad assicurare il rispetto dei principi di trasparenza, di non discriminazione e di efficienza".

Lo scopo delle convenzioni riguarda consentire il reinserimento lavorativo dei disoccupati attraverso le cooperative.

Queste, infatti, possono essere concluse con le sole cooperative sociali di tipo B, oppure i consorzi creati come società cooperative ma con una base sociale composta in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali.

Le cooperative di tipologia B riguardano le cooperative sociali nelle quali almeno il trenta per cento dei lavoratori è costituito da persone svantaggiate.

Secondo l'articolo 4 legge n. 381, per persone svantaggiate si intendono persone con disabilità fisiche, mentali, ex pazienti di ospedali psichiatrici, compresi gli ospedali giudiziari, persone in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti alcolisti,

³ Si può distinguere tra cooperative sociali di tipo A che si occupano della gestione di servizi socio-sanitari ed educativi; e le cooperative sociali di tipo B che si propongono di raggiungere gli obiettivi di promozione umana e di integrazione sociale dei cittadini attraverso lo svolgimento di varie attività: agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

minori in età lavorativa con problemi familiari, persone detenute o in istituti di correzione, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge n. 354 del 26 luglio 1975 e successive modifiche.

Un prerequisito per la stipula della convenzione è che la cooperativa sia iscritta al registro regionale (articolo 9 della legge n.381 del 1991).

Il registro regionale è valido in tutte le regioni del paese, la legge (art. 5 comma 2) prevede inoltre che le organizzazioni analoghe stabilite in altri Stati membri della Comunità europea debbano possedere requisiti equivalenti a quelli richiesti per l'iscrizione a questo registro o debbano dimostrare nei documenti pertinenti di possedere tali requisiti.

Sotto il profilo oggettivo per concludere la convenzione tra cooperative sociali di tipo B e la pubblica amministrazione è necessario prendere in considerazione una serie di requisiti: Deve avere come oggetto la sola fornitura di beni e servizi strumentali forniti alla Pubblica Amministrazione e relativi alle sue esigenze strumentali, non riguarda la fornitura di beni e servizi di natura sociosanitaria ed educativa.

L'obiettivo da perseguire non riguarda soltanto quello di fornire determinati beni e servizi alla pubblica amministrazione, ma anche quello di creare opportunità di lavoro per i soggetti svantaggiati.

Il valore della convenzione, al netto dell'IVA, deve essere inferiore alla soglia attualmente fissata dall'articolo 35 del Codice dei contratti pubblici (Decreto Legislativo n. 50 del 2016), il valore varia a seconda dell'attività svolta.

La selezione della cooperativa sociale con cui stipulare la convenzione deve avvenire attraverso una procedura che consenta di confrontare le diverse proposte delle cooperative partecipanti, le quali devono essere poste in atto di essere informate della selezione e abbiano la possibilità di parteciparvi in condizioni di parità.

Spetta quindi a ciascuna amministrazione definire le modalità per l'attuazione della prescrizione dell'articolo 5 comma 1 in termini procedurali, nel rispetto dei principi deducibili dal diritto europeo.

Secondo le linee guida Anac n. 32 del 2016 “in assenza di previsioni alternative circa la procedura di affidamento da utilizzare, si ritiene che la materia debba essere disciplinata secondo i canoni previsti dal Codice dei Contratti, avendo a riferimento la natura degli affidamenti”.

Le stesse linee guida stabiliscono inoltre che il criterio che deve essere applicato nella valutazione delle offerte delle cooperative sociali è quello dell’offerta economicamente più vantaggiosa.

All’interno dell’ordinamento giuridico italiano il sistema delle convenzioni ha posto il problema di una precisa classificazione giuridica, non potendo essere considerato né come espressione dell’esercizio di un potere pubblico, soprattutto amministrativo, né come un contratto di diritto privato.

Questo strumento è stato introdotto per rendere la pubblica amministrazione più flessibile e adattabile nel contrattare accordi con il settore privato, ma deve rispettare i criteri di imparzialità, efficacia ed economicità che devono guidare l’azione amministrativa a tutela dell’interesse pubblico.

La convenzione esclude quindi l’esercizio del potere amministrativo attraverso l’emanazione di atti unilaterali, che da un lato costituiscono appunto un contratto con soggetti privati (in questo caso le cooperative sociali) ma, dall’altro, non possono essere considerati come un vero e proprio contratto di diritto privato, in quanto conservano l’impronta di carattere pubblico che caratterizza l’attività della pubblica amministrazione.

Il dibattito si è concluso con il definire che la convenzione sia un caso unico ma complesso in cui coesistono elementi pubblici e privati, di conseguenza si applica una regolamentazione mista del rapporto.

Dunque, da una parte vi sarebbe l’azione discrezionale dell’amministrazione pubblica che verrebbe esplicata sia all’inizio del rapporto, nel momento in cui la pubblica amministrazione decide di ricorrere all’operato delle cooperative sociali piuttosto che di altri soggetti economici; sia al termine del rapporto, in quanto l’amministrazione può esercitare il potere di revoca ovvero negare il rinnovo della convenzione nel caso in cui sopraggiungano interessi pubblici diversi.

Pertanto, il rapporto è disciplinato dalla convenzione attraverso un accordo paritario tra amministrazione pubblica e cooperativa sociale.

2.3 Tirocinio disciplinato dalla regione Veneto

In linea con gli impegni assunti in sede di Conferenza Stato Regioni e Regioni Autonome, in occasione della sottoscrizione dell'Accordo "linee guida per i tirocini" del 25 maggio 2017, sono state introdotte importanti novità dalla Giunta Regionale con la DGR 1816 del 7 novembre 2017, in merito alla regolamentazione dei tirocini, sui temi dei limiti quantitativi, della ripetizione dei tirocini, delle ore minime, del tutorato, delle indennità di partecipazione, del monitoraggio e delle sanzioni.

I tirocini che riguardano l'accesso alle professioni e i tirocini curriculari non sono soggetti al regolamento regionale, mentre i tirocini per l'inclusione sociale (DGR 1406/2016) e i tirocini per i migranti extracomunitari (DGR 1150/2013) sono disciplinati da un regolamento separato.

La Conferenza Stato Regioni e delle Province autonome, nella riunione del 25 maggio 2017, tenendo presente che la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 10 marzo 2014 su un quadro di qualità per i tirocini ha sollevato questioni riguardanti la qualificazione dello strumento del tirocinio quale strumento fondamentale per l'inserimento nel mondo del lavoro al fine di limitarne gli abusi e qualificare l'istituto sono stati concordati i seguenti principi: i tirocinanti non possono essere richiesti per alcun tipo di attività lavorativa che non richieda un periodo di formazione, non possono sostituire i dipendenti a tempo determinato nei periodi di maggiore attività, né possono essere utilizzati per sostituire i dipendenti dell'azienda ospitante nei periodi di malattia, maternità o congedo, o per svolgere un ruolo necessario nell'organizzazione dell'azienda ospitante.

In linea con gli standard minimi di qualità che gli Stati membri dell'Unione europea devono adottare in materia di tirocini previsti dalla citata Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 10 marzo 2014, attraverso questo atto si provvede ad una chiara definizione degli obiettivi di apprendimento e formazione, garantisce il rispetto dei diritti in materia di condizioni di lavoro applicabili ai tirocinanti, chiarisce i diritti e gli obblighi degli interessati, definisce una durata ragionevole dell'esperienza di tirocinio e un adeguato riconoscimento dei tirocinanti.

https://www.regione.veneto.it/c/document_library/get_file?uuid=0bfd944c-f675-432d-8935-65074735fe15&groupId=60642 Il seguente allegato A è parte

integrante del presente provvedimento, contiene inoltre una serie di emendamenti che chiariscono e modificano alcune disposizioni, tra cui l'aggiornamento dei riferimenti alle normative entrate in vigore dopo l'approvazione dell'Ordinanza Regionale 1324/2013.

Come previsto dall'articolo 41 comma 4 della legge regionale 3/2009, viene consultata la Commissione Regionale per l'accordo tra le parti sociali, e ha espresso la propria approvazione a maggioranza nella seduta del 5 ottobre 2017.

Al fine di ottenere il parere richiesto dal Comitato di coordinamento istituzionale, si è svolta invece una procedura scritta, che ha portato la maggioranza dei membri ad esprimere parere favorevole sul testo dell'Allegato A.

È stato inoltre richiesto il parere della competente commissione consiliare ai sensi dell'articolo 41 comma 3, della legge regionale n. 3/2009 ed ha espresso il suo consenso favorevole all'unanimità il 25 ottobre 2017.

Il relatore successivamente conclude la sua relazione e propone le seguenti misure, davanti all'approvazione della Giunta Regionale.

Dopo aver udito il relatore, il quale conferma che l'autorità competente certifica che l'insieme dei documenti sia stato debitamente esaminato, anche per quanto riguarda la conformità con la legislazione statale e regionale e che al termine di tale esame non sono sopraggiunte osservazioni che possano pregiudicare l'accettazione del documento, può essere effettuata la seguente delibera⁴:

- 1) *“Di dare atto che le premesse formano parte integrante ed essenziale della presente deliberazione;*
- 2) *Di approvare l'Allegato A alla presente deliberazione e che ne forma parte integrante “Disposizioni in materia di tirocinio in applicazione dell'art. 41 della legge regionale 13 marzo 2009 n. 3”;*

⁴ Con la presente deliberazione si recepiscono i contenuti dell'Accordo Stato Regioni e Province autonome del 25 maggio 2017 “Linee guida in materia di tirocini”.

- 3) *Di stabilire che la disciplina in materia di tirocini, Allegato A alla presente deliberazione, trova applicazione dal 1° gennaio 2018. Da tale data la disciplina di cui alla DGR n. 1324 del 22 luglio 2013 è sostituita dalla presente;*
- 4) *Di prevedere che nel caso in cui la Giunta regionale abbia promosso iniziative di politica attiva del lavoro che prevedono un utilizzo dello strumento del tirocinio con regolamentazione difforme da quella stabilita all' Allegato A della presente deliberazione, si applicano le disposizioni previste nelle direttive che hanno dato avvio alle suddette iniziative;*
- 5) *Di incaricare la Direzione Lavoro dell'esecuzione del presente atto, compresa l'adozione dei modelli di convenzione, progetto formativo individuale, attestazione finale di tirocinio;*
- 6) *Di dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale;*
- 7) *Di pubblicare la presente deliberazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.”*

(Deliberazione/CR n.104 del 12 ottobre 2017)

Pertanto, prima di attivare un tirocinio è necessario sottoscrivere la convenzione di tirocinio, approntare e firmare il progetto formativo, inviare questo progetto al sistema delle comunicazioni obbligatorie che andrà a generare il codice di protocollo, questo codice è necessario per la comunicazione obbligatoria per avviare il tirocinio.

La nuova disciplina va a regolare tutti i tirocini extracurricolari svolti nella regione Veneto da organizzazioni ospitanti con sede ubicata nel territorio della regione e nei casi il soggetto ospitante/datore di lavoro abbia la sede legale nella regione del Veneto e scelga di applicare questa disciplina anche per i tirocini attivati in altre regioni italiane.

Viceversa, il nuovo sistema non si applica ai tirocini svolti in Veneto se il datore di lavoro/soggetto ospitante ha una sede legale in un'altra regione e decida di applicare la disciplina della regione in cui si trova la sede stessa.

La possibilità di scegliere tra diverse discipline del tirocinio è disponibile solo per le aziende ospitanti con sede legale e operativa in più regioni.

Solo i servizi per l'impiego dello Stato del Veneto, le fondazioni per l'istruzione Tecnica Superiore, gli istituti AFAM, nonché tutte le istituzioni scolastiche pubbliche e private che rilasciano titoli di studio legalmente validi, hanno il potere di promuovere tirocini fuori della regione del Veneto ma utilizzando la disciplina del luogo dove si svolge il tirocinio.

Per quanto riguarda i tirocini curriculari sono esclusi dalla DGR 1816/17, per i quali si fa riferimento ai piani di studio e all'offerta formativa, i tirocini per migranti extracomunitari, i tirocini per l'accesso alle professioni disciplinate da specifiche normative.

Le tipologie di tirocinio extracurricolare a cui viene applicata la DGR sono: I tirocini formativi e di orientamento hanno lo scopo di facilitare le scelte professionali nella fase di passaggio dalla scuola al lavoro attraverso una formazione e una conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo che sono finalizzati a facilitare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori disoccupati, in regime di cassa integrazione e inoccupati.

Tirocini estivi e di orientamento riguarda tirocini extracurricolari svolti durante le vacanze estive, nel periodo in cui si ha la sospensione degli studi.

Questa tipologia di tirocini è rivolta a favore di un adolescente o giovane, regolarmente iscritto ad un corso di laurea o post-laurea oppure a corsi di istruzione secondaria di secondo grado o di formazione professionale, a scopo di orientamento e formazione.

Tali tirocini possono essere promossi da Università, CPI, Enti accreditati alla formazione professionale per i propri allievi e Istituzioni Scolastiche di secondo grado.

CAPITOLO 3

3.1 Ruolo Cooperativa Giotto

Un esempio di cooperativa che opera sul territorio padovano, è la cooperativa Giotto.

Nell'ambito del lavoro di ricerca ho avuto modo di poter effettuare un incontro con uno dei referenti, il Dottor Gianluca Chiodo.

Questo incontro mi ha dato la possibilità di comprendere che ruolo svolge la cooperativa, come realizza l'obiettivo di riabilitare il detenuto e le varie attività che possono essere svolte dai detenuti per la loro riabilitazione.

La cooperativa Giotto è una cooperativa sociale di tipo B, secondo i termini previsti dalla legge 381 dell'8 novembre 1991; è situata a Padova ed è stata fondata nel 1986 per volontà di un gruppo di laureati in scienze agrarie e forestali che grazie alla loro amicizia hanno deciso di proseguire la loro carriera in quell'ambito.

Le attività della cooperativa spaziano dalla costruzione e manutenzione di spazi verdi ai servizi ambientali come le pulizie civili e industriali, dalle attività di contact center ai servizi di gestione del back-office, dalla gestione dei parcheggi ai servizi museali e di portierato fino all'assemblaggio di vari prodotti.

Nel corso degli anni si sono caratterizzati per una certa cultura del lavoro che coniuga spirito imprenditoriale e sensibilità sociale e attraverso le attività citate la Cooperativa offre opportunità di lavoro a persone detenute e disabili.

La Cooperativa Giotto attraverso l'inserimento lavorativo nelle diverse attività persegue la promozione umana e l'integrazione sociale di persone in situazioni personali difficili.

L'obiettivo è quello di valorizzare le caratteristiche di ogni individuo, di permettere a ciascuno di manifestare le proprie potenzialità svolgendo l'incarico che più si addice, per poter scoprire e consolidare la propria dignità.

La cooperativa attiva molti tirocini sia all'esterno che all'interno del carcere, finalizzati all'inserimento lavorativo.

Il tirocinio come già discusso nel capitolo precedente, per essere attivato è necessario che siano presenti due soggetti, l'ente promotore e l'ente ospitante che

in questo caso, il ruolo viene svolto dalla cooperativa, la quale non può svolgere la funzione di ente promotore in quanto riguarda una cooperativa sociale di tipo B.

Le cooperative sociali hanno la possibilità di attuare il reinserimento sociale per le persone svantaggiate attraverso tre diverse strategie: la prima consiste nell'ideazione di progetti formativi e la preparazione professionale, attraverso i quali la cooperativa assicura adeguate qualifiche professionali a tali soggetti per soddisfare le richieste del mercato.

La seconda strategia mira a integrare le persone svantaggiate nelle cooperative stesse.

Le cooperative sono quindi organizzate in modo da fornire a questi soggetti attività lavorative concrete, stabili e durature.

La terza e ultima strategia mira invece a ricollocare le persone svantaggiate nel mercato del lavoro al termine del percorso di preparazione e crescita personale all'interno delle cooperative sociali.

Dunque, le cooperative assicurano che le persone svantaggiate siano accolte e sostenute, attraverso un percorso di formazione che gli permetterà di acquisire abilità e capacità professionali, necessarie per entrare all'interno del mercato di lavoro.

Aiutare queste persone svantaggiate comporta un duplice vantaggio in quanto permette ai detenuti di svolgere un'attività lavorativa e di sentirsi inseriti e utili socialmente; dall'altro lato il vantaggio riguarda la società intera, la quale può risparmiare risorse altrimenti destinate a varie forme di sussidi e contributi assistenziali.

Lo status di persona svantaggiata è previsto dall'articolo 4 secondo comma, pertanto nel caso dei detenuti, degli internanti e dei condannati ammessi alle misure alternative rispetto alla detenzione o al lavoro all'esterno, le condizioni di svantaggio devono essere riconosciute dall'amministrazione penitenziaria.

In riferimento alle finalità delle cooperative B, per soggetto svantaggiato si considera "quel soggetto che si trova ai margini del normale mercato del lavoro, con scarse addirittura nulle prospettive di trovare un impiego ed il cui particolare

stato soggettivo rilevi proprio in quanto determinante o incidente su questa circostanza”.⁵

All'interno dell'articolo 4 si può riscontrare un elenco variegato di soggetti con caratteristiche e fattori di svantaggio, ma con un comune denominatore, che è quello di trovarsi ai margini del normale mercato del lavoro.

Per poter soddisfare le varie esigenze e bisogni di ciascuna persona svantaggiata, la cooperativa sociale dovrà diversificare nella maniera più opportuna il reinserimento del soggetto nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda il tirocinio di persone detenute, attivato dalla cooperativa, inizia effettuando un colloquio cioè una selezione; ai detenuti vengono proposte delle attività da effettuare all'interno del carcere.

La durata dei tirocini in carcere è di 4 mesi; tuttavia, la cooperativa può decidere se prolungare o meno il periodo di tirocinio, per le persone normodotate il tirocinio può avere una durata massima di 6 mesi, invece per quanto riguarda le persone disabili, 12 mesi prorogabile a 24 mesi se un servizio pubblico attesta che il tirocinio è terapeutico per la persona.

All'interno del carcere vengono proposte varie attività per i detenuti; le mansioni possono essere manuali, oppure se ne possono riscontrare di più complesse legate soprattutto al contact center.

Per contact center si intendono le attività di inbound⁶ e outbound⁷, servizi di back office ad alto contenuto tecnico e con elevati livelli di sicurezza.

Una delle attività riguarda i call center, dove i detenuti sono affiancati da un operatore, rispondendo al telefono e prenotando le chiamate del CUP, un'altra azienda si occupa di servizi digitali per la pubblica amministrazione e i detenuti si impegnano ad offrire assistenza tecnica (come ad esempio lo SPID).

Le attività proposte da CUP e servizi digitali sono abbastanza complesse, dunque, è necessario un articolato periodo di formazione in quanto, nel primo caso, i

⁵ Così G. Canavesi, op. cit., p. 78; cfr. art. 2 lett. f) regolamento CE n. 2204/2002, cit.

⁶ Il call center inbound è orientato alla clientela, in quanto gli forniscono informazioni

⁷ Il call center outbound è orientato alla vendita, i loro dipendenti tentano di vendere prodotti e servizi a potenziali clienti.

detenuti hanno il compito di prenotare prestazioni mediche e di essere in grado di indirizzare le persone per la visita medica opportuna.

Nel caso dell'assistenza tecnica, anche qui è fondamentale un'attività di formazione svolta soprattutto attraverso affiancamento.

Mentre le attività manuali riguardano mansioni più semplici dove solitamente vengono indirizzati i detenuti con meno risorse.

Tutte queste attività vengono gestite inserendo nel mondo del lavoro i detenuti attraverso lo strumento del tirocinio mediante la collaborazione della cooperativa Giotto.

Per la cooperativa Giotto è fondamentale puntare alla qualità e all'eccellenza per affermarsi sul mercato e per competere con gli operatori più qualificati.

Il lavoro deve essere vero, affiancato con una formazione, ci deve essere la presenza di persone qualificate e le mansioni devono essere affidate in base alle capacità del detenuto.

La cooperativa ha come scopo la possibilità di creare opportunità di lavoro economicamente sostenibili e di garantire che le qualità dei detenuti vengano apprezzate e sostenute.

Essa si impegna nel mantenere le relazioni con i propri collaboratori e clienti e affinché queste relazioni siano caratterizzate da fiducia trasparenza e correttezza.

Per la cooperativa Giotto è importante realizzare progetti con enti pubblici, aziende private e imprese sociali che rispondono a dei bisogni emergenti, per poter offrire un contributo efficace e di qualità alla costruzione del bene comune.

CONCLUSIONE

Per comprendere a pieno come il lavoro possa essere uno strumento per la riabilitazione del detenuto, e per descrivere le attuali condizioni di lavoro/non lavoro all'interno del carcere, ho scelto di analizzare la ricerca di Studi Zancan "Valutare l'impatto sociale del lavoro in carcere".

Per i detenuti il lavoro è fondamentale, soprattutto se questo viene offerto da soggetti imprenditoriali che possono offrire una speranza di svolgere un lavoro vero.

Attualmente è una visione molto ridotta, in quanto raggiunge solo il 4% della popolazione carceraria.

I benefici del lavoro per il detenuto sono vari: riguardano la possibilità di riflettere sul senso della pena, un aiuto economico per supportare le famiglie e l'incremento della fiducia e delle proprie capacità.

La ricerca è necessaria per evidenziare i problemi e le soluzioni, in questo contesto la ricerca ha approfondito i benefici del lavoro dei detenuti, in relazione all'impatto in termini di comunità in senso generale e di esiti per i detenuti stessi.

Lo studio "Valutare l'impatto sociale del lavoro in carcere" può essere sintetizzato in tre elementi.

Il primo riguarda *i benefici per le persone, le famiglie, le comunità di riferimento*.

Si inizia con l'analisi delle modalità e le forme di lavoro in carcere, proseguendo con analizzare i benefici dei detenuti che svolgono attività lavorative all'interno del carcere.

Il secondo punto riguarda le *valutazioni di esito*, dove vengono esaminati gli esiti della ricerca.

Il terzo e ultimo elemento "*valutazioni di impatto sociale*", i risultati sono stati raccolti attraverso colloqui, questionari e analisi di documentazione che attestano le conseguenze in termini di miglioramento della vita e umanizzazione della detenzione.

Lo studio è stato realizzato attraverso la cooperazione di tre istituti penitenziari; L'istituto di Padova, l'istituto di Siracusa e l'istituto di Torino.

Inizialmente nel primo processo vengono realizzate le concertazioni presso il Dipartimento Amministrazione Penitenziaria (DAP) del Ministero della Giustizia e presso i vari Istituti di Torino, Siracusa e Padova.

Nei vari istituti vengono organizzati dei gruppi di approfondimento tra i vari detenuti che svolgono le varie attività lavorative offerte dall'Amministrazione Penitenziaria e dalle varie cooperative sociali.

Questi gruppi di approfondimento sono fondamentali per far sì che i detenuti riescano ad esporre i benefici che derivano dalle esperienze effettuate.

I primi incontri vennero svolti il 12 ottobre 2017 presso l'Istituto "Lorusso e Cutugno" di Torino con 17 detenuti (14 uomini, 3 donne); il 3° ottobre 2017 presso l'Istituto di Padova con annessi 21 detenuti tutti uomini e il 1° dicembre 2017 si svolse l'Incontro con l'Istituto di Siracusa con 16 detenuti (uomini).

Lo studio, per ottenere dei risultati, ha considerato quattro aree di osservazione, in quanto offrono una rappresentazione delle condizioni di vita della persona.

Queste quattro aree di osservazione riguardano: l'area organico funzionale, l'area cognitivo e comportamentale, l'area socio ambientale e relazionale e l'area valoriale e spirituale. (Canali e Vecchiato, 2010; 2012)

Questa struttura di ricerca ha permesso di indicare in maniera più concreta la numerosità dei detenuti in base ai tre Istituti penitenziari e per ognuno dei sottogruppi che coinvolgono i lavoratori per l'Amministrazione Penitenziaria, i lavoratori delle cooperative sociali e i non lavoratori; e di identificare la struttura e i contenuti del questionario adottato per intervistare i detenuti che hanno acconsentito di partecipare allo studio.

Dopo aver costruito il disegno dell'analisi, le informazioni vengono suddivise in due approfondimenti: la prima intervista si è svolta al tempo T0 mentre la seconda intervista riguarda il termine del percorso di ricerca (tempo finale T1).

Le interviste si basano su un questionario che viene compilato da ciascun detenuto, avendo anche la possibilità di poter interagire con l'intervistatore per comprendere e approfondire il senso delle domande, superano così delle eventuali difficoltà di linguaggio.

In quanto un certo numero di detenuti intervistati non era di madre lingua italiana.

“La prima intervista (T0) ha coinvolto 337 detenuti complessivamente nei tre istituti: al momento dell'intervista, 114 (34% circa) erano impegnati alle dipendenze di cooperative, 115 (34%) erano impegnati alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria (A.P.), 108 (32%) non svolgevano attività lavorative.

Le persone intervistate a T0 sono in larga parte uomini (307, il 91,1% del totale) e in minor parte donne (30, 18,9%) tutte accolte nell'istituto di Torino (è l'unico dei tre istituti coinvolti che ospita detenuti di entrambi i generi).

La parte femminile è quantitativamente minoritaria, in linea con la ridotta numerosità delle donne detenute sul complesso della popolazione carceraria generale.

Delle 30 donne intervistate, 8 lavoravano alle dipendenze di cooperative, 11 alle dipendenze dell'A.P., 11 non lavoravano.

Considerando la sola componente maschile, al momento della prima intervista 106 detenuti (35% circa) erano impegnati alle dipendenze di cooperative, 104 (34%) erano impegnati alle dipendenze dell'A.P., 97(32%) non svolgevano attività lavorative.

Considerando separatamente i tre istituti coinvolti:

- a Padova, la prima rilevazione si è svolta tra fine luglio e inizio agosto 2018, con 162 detenuti totali (di cui 88 lavoratori alle dipendenze di cooperative, 34 lavoratori per l'Amministrazione Penitenziaria, 40 non impegnati in attività lavorative);

- a Siracusa, la prima rilevazione si è svolta in ottobre 2018, con 63 detenuti totali (di cui 6 lavoratori di cooperative, 24 lavoratori alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria, 33 non impegnati in attività lavorative);

- a Torino, la prima rilevazione si è svolta nel mese di giugno 2018 e in parte nel mese di marzo 2019, con 112 detenuti totali (di cui 20 lavoratori alle dipendenze di cooperative, 57 lavoratori per l'Amministrazione Penitenziaria, 35 non impegnati in attività lavorative).

I detenuti sono stati nuovamente coinvolti nella rilevazione finale (al tempo T1).

Il numero di persone rincontrate a T1 è stato inferiore al numero iniziale, in modo coerente con le dinamiche penitenziarie (detenuti trasferiti ad altra sede, temporaneamente assenti, ...).

Malgrado questo, l'intervista finale ha coinvolto un numero elevato di detenuti: 262 persone, pari a quasi (80% del totale iniziale. Di questi, al momento dell'intervista 116 (44% circa) lavoravano per cooperative, 72 (27% circa) erano impegnati alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria, 74 (28%) non svolgevano attività lavorative.

Tra le persone re-intervistate a T1, 245 (93,5%) sono uomini, 17 (il 6,5%) sono donne (tutte nell'istituto di Torino).

Tra le donne, 4 lavoravano alle dipendenze di cooperative, 3 erano impegnate alle dipendenze dell'A.P., 10 non lavoravano.

Pertanto, considerando la sola componente maschile, al momento della seconda intervista 112 detenuti (46% circa) lavoravano alle dipendenze di cooperative, 69 (8%) di essi erano impegnati alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria (A.P.), 64(26%) non svolgevano attività lavorative'.

Considerando nel dettaglio i tre istituti coinvolti:

- a Padova, la seconda rilevazione si è svolta tra aprile e settembre 2019, con 140 detenuti totali (di cui 91 lavoratori alle dipendenze di cooperative, 31 lavoratori per l'Amministrazione Penitenziaria, 18 non impegnati);

- a Siracusa, la seconda rilevazione si è svolta in luglio 2019, con 43 detenuti totali (di cui 5 lavoratori alle dipendenze di cooperative, 13 lavoratori per l'Amministrazione Penitenziaria, 25 non impegnati);

- a Torino, la seconda rilevazione si è svolta in luglio-agosto e settembre 2019, con 79 detenuti totali (di cui 20 lavoratori alle dipendenze di cooperative, 28 lavoratori per l'Amministrazione Penitenziaria, 31 non impegnati), di cui 62 uomini e 17 donne.

A livello di ciascun istituto penitenziario, si è quindi registrata una buona percentuale di detenuti re-intervistati al tempo finale: 86% delle persone incontrate a TO a Padova; 68% a Siracusa; 71% a Torino.

Sono indicatori di fedeltà alla ricerca da parte di persone detenute che hanno partecipato su base volontaria, senza incentivi, come testimoniato anche dalla qualità dei dati e delle informazioni raccolte. ”

In sintesi, la ricerca viene articolata in tre momenti: il primo si può identificare con Tf (fine 2017), fa riferimento al tempo di svolgimento di focus con gruppi di

detenuti impegnai in varie attività alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria e di cooperative con lo scopo di conoscere il lavoro e il linguaggio per descriverlo.

T0 (2018 e inizio 2019), è il momento della prima intervista effettuata con i detenuti impegnati nelle attività alle dipendenze di cooperative, dell'Amministrazione penitenziaria e non impegnati in attività lavorative.

T1 (2019), è il tempo dove si realizza la seconda intervista con i detenuti.

Per comprendere a pieno i contenuti di questo studio rispetto ai benchmark già esistenti, è necessario analizzare la letteratura sul tema di studio.

Risulta che la tematica degli effetti del lavoro svolto dai detenuti durante la detenzione è stata trattata nella letteratura internazionale, a livello "micro" per quanto riguarda gli effetti sui detenuti, mentre a livello "macro" fa riferimento agli effetti sulla collettività.

A livello "macro" l'impatto riguarda in termini economici, ad esempio la riduzione dei costi pubblici della carcerazione e/o come incremento dei redditi e delle entrate fiscali.

Dalle interviste effettuate si possono riscontare dei benefici diretti e misurabili nel breve periodo per i detenuti.

Il lavoro in carcere viene considerato come una seconda vita, l'età media di un detenuto che svolge attività per le cooperative o per l'amministrazione penitenziaria è di 44 anni in opposizione ai 40 anni dei detenuti che non lavorano.

Nel lavoro in carcere i più giovani sono coloro che vengono considerati i più svantaggiati nell'accesso al lavoro, a causa degli scarsi posti disponibili.

Lavorare all'interno del carcere aiuta molto sia mentalmente che fisicamente e permette di tenere la mente impegnata e di prevenire la depressione.

La depressione è una condizione che affligge spesso la vita in carcere, riguarda il 20% dei lavoratori per cooperative, il 25% dei lavoranti presso l'Amministrazione Penitenziaria e il 55% di chi non lavora.

Lo studio ha evidenziato inoltre degli elementi di "stabilità e mobilità essenziale" in riferimento alle condizioni di vita in carcere.

Prendendo in considerazione le macro-dimensioni, si crea una condizione di dinamicità tra i due elementi.

Emerge un aspetto più favorevole per i detenuti che svolgono attività alle dipendenze delle cooperative e meno favorevoli per i lavoratori alle dipendenze delle Amministrazioni Penitenziarie e ancor meno per i detenuti che non lavorano. I vantaggi per i detenuti alle dipendenze delle cooperative riguardano soprattutto la sfera dell'autostima, dell'orientamento valoriale e dei legami vitali.

Un altro beneficio è che permette al detenuto di riscoprire i valori del lavoro che un tempo aveva perso.

Questo emerge dall'affermazione "la pena che sto scontando è giusta", la pena è considerata giusta da poco meno del 31% dei detenuti che non lavorano, quasi il 40% dei lavorati per l'Amministrazione Penitenziaria e oltre il 41% dei lavoratori per cooperative.

Lo studio ha consentito inoltre di effettuare delle stime.

Se il 50% dei detenuti svolgesse attività gestite da imprese solidaristiche, verrebbe offerto lavoro ad almeno 25.000 detenuti e ulteriori 13.000 persone non detenute lavorerebbero.

Infatti, ogni due detenuti lavoranti è necessario almeno un'unità di lavoro esterna, per rafforzare le capacità distributive e l'indotto economico del territorio dove operano le imprese.

Il risparmio di spesa pubblica per le recidive raggiungerebbe 700 milioni di euro all'anno.

Ovviamente sono stime prudenti, è possibile con varie integrazioni economiche da parte dell'Amministrazione penitenziaria e dello Stato sia all'interno che al di fuori del carcere, di rendere la vita del detenuto all'interno del carcere il più naturale e meno rischioso possibile, per tutti: famiglie, comunità locali e per i detenuti.

Bibliografia

Danielle Chinni, *Il diritto al lavoro nell'esecuzione penale*. 2010-2019 Diritto Penale Contemporaneo.

Sul sito: <https://archiviodpc.dirittopenaleuomo.org/upload/5632-chinni2019a.pdf>

Lorenzo Falappi, *Il lavoro nelle carceri: aspetti lavoristici (e non)*. Milano.

Sul sito: <https://incontroepresenza.org/il-lavoro-nelle-carceri-aspetti-lavoristici-e-non>

La rieducazione del condannato: analisi delle finalità della pena nell'ordinamento penale e penitenziario italiano. 2018.

Sul sito: <https://www.dirittoconsenso.it/2021/10/22/la-rieducazione-del-condannato/>

Vittoria Furfaro, *Il lavoro penitenziario*, 2008.

Sul sito: <http://www.adir.unifi.it/rivista/2008/furfaro/cap1.htm>

Vincenzo Giuseppe Giglio, *Filodiritto*, 2021.

Sul sito: <https://www.filodiritto.com/codici/ordinamento-penitenziario-annotato-con-la-giurisprudenza/capo-iii-modalita-del-trattamento/art-15>

Il lavoro dentro e fuori dal carcere.

Sul sito: <http://www.ristretti.it/areestudio/lavoro/utiles/lavoro.htm>

Intervento di Monica Vitali al convegno di AGESOL "*Lavorare vale la pena*", Carcere e Lavoro – La Legislazione. Sul sito:

<http://www.ristretti.it/areestudio/territorio/opera/documenti/esecuzione/vitali.htm>

Di Mario Pavone (Avvocato in Brindisi, Patrocinante in Cassazione), *Diritto al lavoro e sistema penitenziario*.

Sul sito: http://www.ristretti.it/commenti/2009/giugno/pdf15/pavone_lavoro.pdf

Di Licia Rita Roselli, Direttrice AgeSoL, *L'inserimento lavorativo per detenuti ed ex detenuti: osservazioni, strumenti, percorsi*. Sul sito:

<http://www.ristretti.it/areestudio/lavoro/ricerche/roselli.htm#I%20Protocolli%20d'Intesa%20tra%20Regioni%20e%20Ministero%20della%20Giustizia>

Vittoria Furfaro, *Il reinserimento lavorativo dei detenuti*, 2008.

Sul sito: <http://www.adir.unifi.it/rivista/2008/furfaro/cap2.htm>

Regione del Veneto – Giunta regionale, *Tirocini extracurriculari*.

Sul sito: <https://www.regione.veneto.it/web/lavoro/tirocini>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Normativa di riferimento*.

Sul sito:

https://www.cliclavoro.gov.it/pages/it/my_homepage/focus_on/formazione/tirocini_e_stage/normativa_di_riferimento/

LE CONVENZIONI CON LE COOPERATIVE SOCIALI, 7 febbraio 2022.

Sul sito: <https://www.cantiereterzosettore.it/le-convenzioni-con-le-cooperative-sociali/>

Regione del Veneto, *DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 1816 del 07 novembre 2017*, Bur n. 114 del 24 novembre 2017.

Sul sito:

<https://bur.regione.veneto.it/BurvServices/pubblica/DettaglioDgr.aspx?id=356742>

Tirocinio: tutte le informazioni utili per lo stagista, 23/03/2021.

Sul sito: <https://www.4stars.it/blog/tirocinio-informazioni-per-lo-stagista/#1>

DGR 1816 del 7 novembre 2017 a cura della Direzione Lavoro della Regione del Veneto, FAQ - *Domande frequenti sulla nuova disciplina dei tirocini*.

Sul sito: https://www.regione.veneto.it/web/lavoro/faq-tirocini#FAQ_4

Giotto Cooperativa Sociale. Sul sito: https://www.coopgiotto.org/chi_siamo/

Studi Zancan, *Valutare l'impatto sociale del lavoro in carcere*, settembre/ottobre n. 5 – 2021. Sul sito: https://www.fondazionezancan.it/wp-content/uploads/2022/03/fondazione_zancan_news_1059_SZ_5-2021.pdf