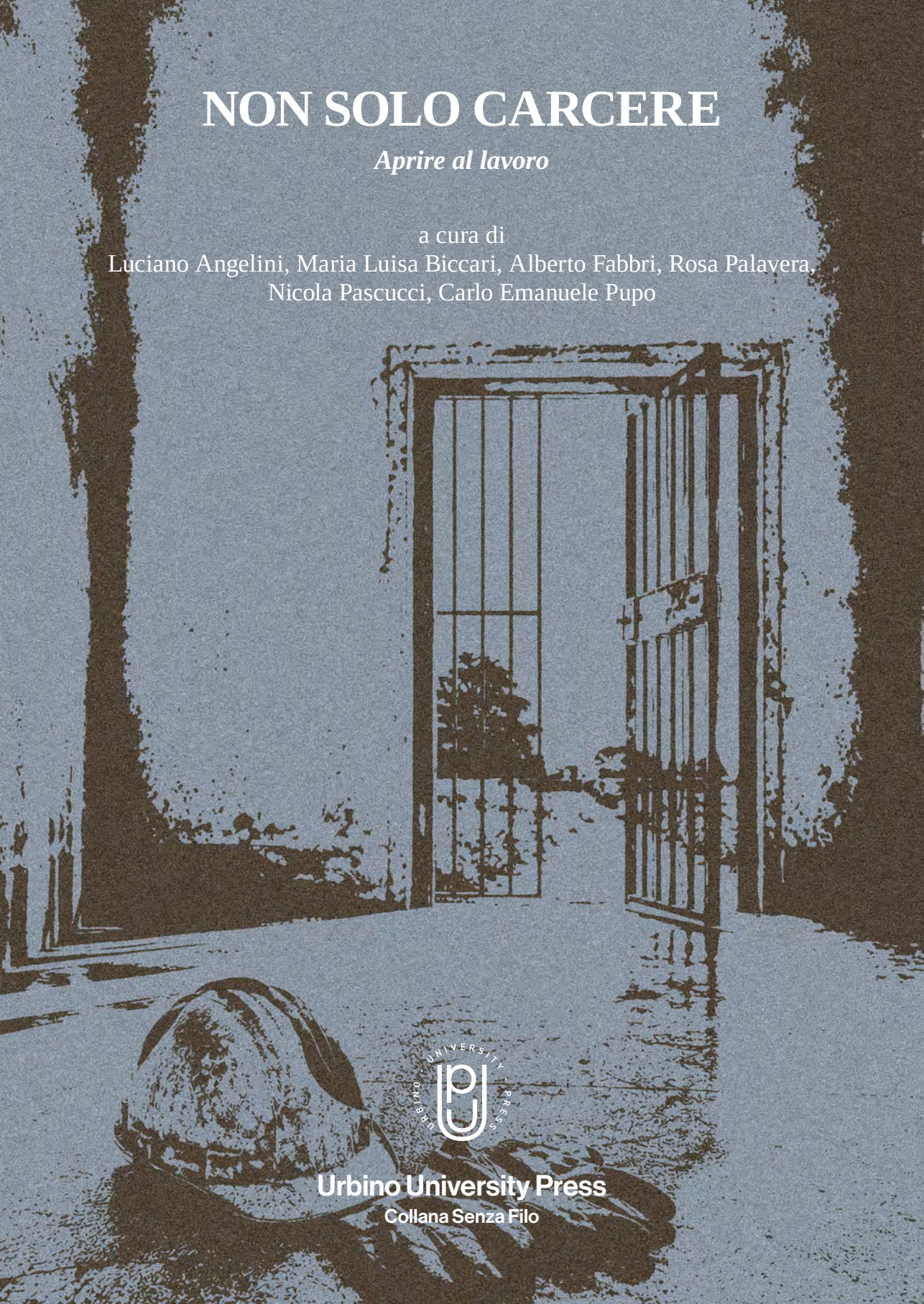
NON SOLO CARCERE

Aprire al lavoro

a cura di
Luciano Angelini, Maria Luisa Biccari, Alberto Fabbri, Rosa Palavera,
Nicola Pascucci, Carlo Emanuele Pupo



Urbino University Press
Collana Senza Filo


URBINO · UNIVERSITY · PRESS

1506
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI URBINO CARLO BO
UUP URBINO UNIVERSITY PRESS

Il volume raccoglie gli scritti presentati in occasione del Progetto di supporto al reinserimento lavorativo dei detenuti della Casa circondariale di Pesaro Villa Fastiggi, finanziato dall'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo nell'ambito delle iniziative di terza missione.

NON SOLO CARCERE

Aprire al lavoro

a cura di
Luciano Angelini, Maria Luisa Biccari, Alberto Fabbri, Rosa Palavera,
Nicola Pascucci, Carlo Emanuele Pupo

NON SOLO CARCERE
Aprire al lavoro

a cura di Luciano Angelini, Maria Luisa Biccari, Alberto Fabbri, Rosa Palavera, Nicola Pascucci, Carlo Emanuele Pupo

Comitato scientifico
Presidente: prof. Glauco Giostra (Sapienza Università di Roma).
Componenti: prof. Gianni Loy (Università degli Studi di Cagliari); prof. Stefano Fiore (Università degli Studi del Molise); prof. Marco Parisi (Università degli Studi del Molise); prof. Alberto De Pra (Università degli Studi di Padova)

Progetto grafico
Mattia Gabellini

Referente UUP
Giovanna Bruscolini

In copertina
L'immagine di copertina è stata realizzata con l'ausilio di IA, su prompt testuale © 2026 Marina Frunzio

[Print] ISBN 9791257650117
[PDF] ISBN 9791257650094
[ePub] ISBN 9791257650100

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 - CC-BY, il cui testo integrale è disponibile all'URL:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/



Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:
https://press.uniurb.it/index.php/UrbinoUP

© Gli autori per il testo, 2025, 2026
© 2026, Urbino University Press
Via Saffi, 2 | 61029 Urbino
Sito web: https://uup.uniurb.it/ | e-mail: uup@uniurb.it

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da StreetLib (https://www.streetlib.com/it/)

I saggi qui raccolti hanno ricevuto una valutazione positiva da parte di esperti del settore, mediante un processo di *double blind peer review*.

Sommario

9
Non è un’introduzione
Alessandro Bondi

Capitolo I
Per un carcere *extrema ratio*: attualità e prospettive

31
Il nome della giustizia è Dignità
Luciano Eusebi

47
Un carcere *extrema ratio*?
Tentativi e contraddizioni del legislatore alla prova dei fatti
Nicola Pascucci

57
Carcere “altro” e carcere “minimo”: il presupposto della pericolosità nella prospettiva del carcere *extrema ratio*
Silvia Cecchi

73
L’*extrema ratio* che non c’è: due scenari europei
Lorenzo Bernardini

95
Il carcere come illusoria panacea
Sergio Sottani

103
Appunti sul carcere come *extrema ratio*
Guido Colaiacovo

111
Molte ombre e una fioca luce sull’esecuzione penale a cinquant’anni dall’ordinamento penitenziario
Lina Caraceni

Capitolo II
Per un carcere risocializzante: la centralità del lavoro

137
Carcere e lavoro: il buio dietro e oltre le sbarre
Piera Campanella

155
L'Utopia necessaria di un carcere fondato anche sul lavoro
Riflessioni a margine di un mesto anniversario
Chiara Gabrielli

171
Lavorare e formarsi in carcere
Diritti, agevolazioni economiche e (nuove) politiche per il reinserimento sociale delle persone detenute
Luciano Angelini

201
Lavoro e carcere
Antonia Menghini

219
Dignità nel lavoro carcerario e opportunità per le imprese
Francesca Malzani

229
Il lavoro carcerario: breve quadro di sintesi di una figura tipologicamente diversa dal lavoro libero
Francesca Marinelli

239
Lavoro intramurario e *desistance*: quali condizioni?
Luisa Ravagnani

Capitolo III
Per un'effettiva valorizzazione del lavoro penitenziario: voci da dentro e da fuori le sbarre

253
Economia sociale, imprese sociali e lavoro in carcere
Il ruolo decisivo dell'impresa sociale nell'inserimento lavorativo dei detenuti.
Elisabetta Righini

269
Il lavoro carcerario: normativa, attuazione e criticità
Stefano Camassa

277
Mercato del lavoro e lavoratori detenuti: criticità e prospettive
Vincenzo Lamonaca

289
Carcere e impresa: culture organizzative a confronto
Roberto Bezzi

301
Carcere e lavoro. Prerequisiti e criticità
Gabriele Terranova

311
Un'urgenza: il lavoro
Padre Francesco Maria Acquabona

315
La speranza delle persone detenute. Le possibilità in carcere
Daniela Minelli

317
Sperare, agire, progettare
Chiaroscuro su finalità rieducativa della pena e lavoro *in executivis*
Rosa Palavera

371
Non è una conclusione… Le lunghe radici di un eterno problema
Marina Frunzio

MERCATO DEL LAVORO E LAVORATORI DETENUTI: CRITICITÀ E PROSPETTIVE[1]

Vincenzo Lamonaca
Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direttore della Casa di reclusione di Onanì-Mamone

Grazie a tutti per l'invito.

Cercherò di non ripetere cose già dette, ma sono doverose alcune riflessioni a margine degli interventi precedenti.

Chi mi ha preceduto e in particolare la prof.ssa Menghini si è soffermata sul c.d. costo dell'utenza, giustamente ricordando che il valore assoluto di esso è dato dal bilancio dell'Amministrazione penitenziaria diviso per il numero medio di utenti, per cui all'aumento dei soggetti ristretti, restando invariata l'entità delle risorse postate a bilancio, il costo medio scende e viceversa sale[2]. Poi c'è una forbice qualitativa, legata alla suddivisione dei detenuti per circuiti penitenziari, ai sensi dell'art. 14, legge n. 354/1975[3], che risente anche dell'indice di pericolosità. Ad esempio, un detenuto appartenente al circuito della media sicurezza a trattamento intensificato riflette esigenze organizzative (di sicurezza o trattamentali) ben diverse rispetto a chi è sottoposto al c.d. regime detentivo differenziato di cui all'articolo 41-*bis*, legge n. 354/1975[4].

Inoltre, bisogna considerare che buona parte dei fondi di bilancio messi a disposizione per le esigenze dell'Amministrazione Penitenziaria è imputata al costo del personale e il suo impiego non può che essere a sua

1 La presente riflessione, con l'aggiunta delle sole note, è frutto esclusivo delle opinioni dell'Autore e non è assolutamente impegnativa per l'Amministrazione pubblica di riferimento; essa costituisce l'intervento svolto in occasione del seminario "Lavoro e carcere: un'opportunità per le imprese", tenutosi in Pesaro, presso la sede di Confindustria a Palazzo Ciacchi, l'11 dicembre 2024.

2 V. AA.VV., *I costi della detenzione*, in Antigone (a cura di), *Ventesimo rapporto sulle condizioni di detenzione*, in https://www.rapportoantigone.it/ventesimo-rapporto-sulle-condizioni-di-detenzione/i-costi-della-detenzione/

3 In argomento v. L. Fazzioli, *Art. 14. Assegnazione, raggruppamento e categorie dei detenuti e degli internati*, in G. Russo, S. Consolo (a cura di), *Codice penitenziario commentato*, Laurus Robuffo, Roma, 2025 p. 120 ss.

4 Cfr. E.A. Giacalone, *Art. 41-bis. Situazioni di emergenza*, in G. Russo, S. Consolo (a cura di), *op. cit., p. 328 ss.*

volta ricondotto ai predetti circuiti, per cui un detenuto sottoposto a regime di cui all'art. 41 bis restituisce ontologicamente costi di gran lunga superiori a quelli di un ristretto appartenente al livello gestionale meno securitario, passandosi dai 150 euro medi di quest'ultimo a somme anche raddoppiate per un detenuto *ex* art. 41 bis O.P., specie se ospitato presso una "area riservata matricola", cioè una sorta di "carcere nel carcere"[5]. Peraltro, quella che sembrerebbe una sorta di esasperazione securitaria è giustificata dalla necessità di ridurre al minimo la possibilità di invio di ordini o messaggi dall'interno del penitenziario alla consorteria mafiosa esterna.

Questa riflessione deriva non solo dalla breve esperienza in qualità direttore di un penitenziario, ma soprattutto dal *background* esperienziale personale, visto che la gran parte della mia anzianità di servizio in Amministrazione penitenziaria è trascorsa indossando l'uniforme del Corpo di Polizia penitenziaria, prima come ispettore, poi come commissario e, infine, come primo dirigente della quarta forza di Polizia italiana.

Comprendo benissimo, quindi, il ragionamento di Roberto Bezzi, quando si sofferma sulle criticità e sulle interferenze riconducibili alla attivazione di lavorazioni intramurarie, si pensi al mezzo che deve entrare in istituto nel turno notturno per consegnare il materiale funzionale alla attività lavorativa mattutina e da ex Comandante di Reparto, ben conosco le difficoltà che bisogna affrontare, le asimmetrie comunicative che possono determinare il fallimento del sistema, ma anche gli effetti negativi prodotti da sterili arroccamenti su posizioni corporative.

Si è parlato anche di "modello maiorchino", e quindi del sistema penitenziario spagnolo, la cui forza non è riconducibile solo alla presenza della Agenzia per il lavoro della Catalogna di cui parlava la prof.ssa Malzani[6], ma anche al modello edilizio che consente di conseguire importanti risultati in termini di reinserimento lavorativo.

La prof.ssa Malzani diceva che gli istituti penitenziari non sono opere d'arte, ma v'è da dire che ve ne sono alcuni che sono veri e propri "contenitori artistici", si pensi alla Casa Circondariale di Napoli – Poggioreale.

5 Per riferimenti giurisprudenziali alle c.d. aree riservate v. Cass. Pen., sez. I, 14 settembre 2021, n.4642 e 27 ottobre 2020, n. 6740.

6 Ancor prima v. M. Tiraboschi, *Carcere e lavoro: note sulla trasferibilità in Italia del modello spagnolo,* in *Dir. Rel. Ind.*, n. 1, 2017, p. 295 ss.

Sono stato il comandante degli Istituti Penali di Trani, costituito da due realtà strutturali profondamente diverse; la prima è la Casa Circondariale maschile, ospitata in un plesso risalente alla metà degli anni '70 e collocato in estrema periferia, il cui progetto edilizio risente della lotta al terrorismo durante i c.d. "anni di piombo"; la seconda è la Casa Reclusione femminile, ospitata in pieno centro storico e collocata in un vecchio convento del 1400, con una chiesa bellissima al suo interno. Quindi, due modelli non solo molto diversi tra loro, ma entrambi presenti nel panorama edilizio attuale[7].

Gli istituti penitenziari, quindi, sono dei veri e propri microcosmi, come dimostra la realtà di cui sono direttore e cioè la Casa Reclusione di Mamone, un vero e proprio "non luogo", una "colonia penale" collocata in piena Barbagia, in mezzo alla boscaglia, a 1000 metri di altitudine e con le nuvole basse che ti fanno compagnia[8].

In un momento storico caratterizzato dalla «connessione h 24», Mamone è un posto fuori dal tempo, visto che non c'è campo telefonico e non può arrivare alcun "rider" a consegnare una pizza, se avete deciso di lavorarci, trovandosi a 15 km dal comune più vicino (Bitti).

Roberto Bezzi evidenziava la strategicità della condizione logistica di un carcere, ovviamente avendo Bollate come riferimento.

Nel caso di Mamone la logistica "fa a pugni" con il ragionamento precedente, ma la collocazione isolata del mio istituto ha una sua ragione, perché ha come modello imprenditoriale quello legato al contesto agropastorale e zootecnico sardo.

Altro profilo su cui vorrei aprire un piccolo *focus* è quello della presenza di una questione culturale che ha caratterizzato non solo la Amministrazione penitenziaria, sovente priva di una *vision* di medio – lungo periodo, a causa di un andamento rabdomantico dei programmi politici che si susseguono a ogni tornata elettorale, ma anche lo stesso detenuto, che va aiutato a comprendere l'importanza di un percorso risocializzante che lo

7 Per un approfondimento sull'argomento v. S. Pennisi, *L'edilizia penitenziaria e la riabilitazione*, Franco Angeli, Milano, 2021.

8 Per uno spaccato della vita penitenziaria presso la Casa Reclusione di Mamone v. Radio Carcere, Mamone, lo sperduto carcere della Sardegna dove tutti i detenuti lavorano e dove non ci sono neanche le mura di cinta, 13 marzo 2025, https://www.radioradicale.it/scheda/754163/radio-carcere-mamone-lo-sperduto-carcere-della-sardegna-dove-tutti-i-detenuti-lavorano.

possa condurre anche lontano dal territorio di appartenenza, spesso compromesso dal punto di vista socio-economico e delinquenziale.

Il programma trattamentale non può non tener conto dell'ambiente sociale in cui reimmettere la persona, visto che prima o poi la persona detenuta sarà restituita al consorzio sociale, specie se quella, una volta restituita al territorio, sa già che potrà essere nuovamente avvicinata dalla consorteria criminale di riferimento, che conosce bene le "*skill* delinquenziali" possedute dalla persona. Quindi, è indispensabile che il ristretto metabolizzi e faccia propri i valori comunitari fondamentali previsti nella Costituzione se vuole tornare nel territorio di provenienza, poiché l'alternativa è crearsi opportunità per sé e per i propri cari altrove.

L'obiettivo di una Amministrazione penitenziaria realmente dotata di *vision* è quello di mettere in asse il mondo dell'imprenditoria e la comunità carceraria, per far sì che l'obiettivo "Recidiva Zero", di cui si è parlato il 16 aprile 2024 al Cnel[9], sia realizzabile, per quanto esso assomigli molto a quello della piena occupazione lavorativa, perseguita a livello normativo e dogmatico negli anni 50-60[10].

Solo più tardi si è compreso che la piena occupazione non può essere raggiunta, essendo fisiologico un livello disoccupazionale frizionale, consustanziale al mercato del lavoro.

Orbene, un mercato del lavoro, che voglia guardare strabicamente al carcere come occasione positiva e non criticità, risente dell'edilizia e della logistica, poiché le imprese interessate devono essere messe in condizione di poterlo raggiungere facilmente e di potervi operare agevolmente, come avviene per la Casa Reclusione di Milano Bollate, con un positivo effetto socio-economico *rebound*.

Inoltre, non sono solo le associazioni imprenditoriali di categoria e gli operatori economici dotati di *vision* a contribuire da soli a sprigionare idee, ma serve anche la collaborazione e la disponibilità della stessa Amministrazione penitenziaria, che per quanto a volte sembri un gigantesco carrozzone, è spesso in grado di fare molto con poco, come dimostrano

9 Cfr. Aa.Vv., *Recidiva Zero. Studio, formazione, lavoro in carcere*, in *Il Sole 24 Ore (speciale)*, 1° maggio 2024.

10 Cfr. A. Accornero, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000.

gli *open day* promossi dal DAP[11] per verificare non solo le possibilità di realizzazione di attività lavorative o formative intramurarie, ma anche per "chiamare a raccolta i vessilli del terzo settore".

Queste ultime occasioni di incontro sono dedicate alla comunità esterna e quindi anche alle associazioni professionali dei datori di lavoro, così da illustrare le potenzialità degli istituti penitenziari, ivi compresi i benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge Smuraglia, che consentono l'erogazione di un cospicuo credito di imposta e il quasi totale abbattimento della contribuzione INPS a favore di chi assuma lavoratori detenuti a determinate condizioni. Peraltro, giova rammentare che il regolamento UE n. 651/2014, in materia di incentivi all'occupazione (tuttora vigente), consente anche la cumulabilità a certe condizioni del potenziale *bouquet* di incentivi economici astrattamente erogabili, oltre alla possibilità di sfruttare quelli normativi, quindi, se l'imprenditore è bravo può conseguire mano d'opera motivatissima a costi estremamente vantaggiosi[12].

A sua volta, l'utenza penitenziaria, dal punto di vista mercatistico, è la *summa theologica* dello svantaggio lavorativo[13], poiché sovente il detenuto è collocabile in più aree dello svantaggio, visto che non sono pochi i detenuti affetti da dipendenze o da disagio psichico o psichiatrico, ovvero svantaggiati, *ratione aetatis*, ma ciò non deve essere inteso come una criticità, quanto come una opportunità per l'impresa, specie in termini di *Corporate Social Responsability*[14].

Un datore di lavoro che guarda strabicamente non solo al predetto *bouquet* di incentivi, ma anche a creare CSR, potrebbe avvalersi contemporaneamente tanto degli incentivi di cui alla legge n. 193/2000, quanto del ricco apparato di misure previste dalla legge n. 68/1999, magari siglando le convenzioni ivi previste[15], nel caso di detenuti affetti da invalidità o comunque da disabilità psichica e il mio pensiero va all'utenza internata, come

11 Circ. D.A.P. 18 novembre 2022, prot. n. 0442486.

12 *Amplius* C. Garofalo, *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Cacucci, Bari, 2021 p. 58 ss.

13 V. D. Garofalo, *Il sostegno all'occupazione dei soggetti svantaggiati*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2009, p. 39 ss., spec. p. 60 ss.

14 V. D. Sitzia, *Il lavoro delle persone detenute nel sistema del diritto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro*, UP, Padova, 2023, p. 208 ss.

15 Cfr. D. Garofalo, *L'inserimento e l'integrazione lavorativa dei disabili tramite convenzione*, in *Riv. Dir. Sic. Soc.*, 2010, p. 231 ss.

quella della Casa Reclusione di Isili o della Casa Lavoro di Vasto, la cui capacità al lavoro estremamente ridotta va potenziata con percorsi riabilitativi specifici e con progettualità tali da ridurne contestualmente la pericolosità sociale e migliorandone (nei limiti del possibile) la condizione detentiva.

Il percorso in questione non è semplice da costruire, ma necessita della collaborazione di soggetti qualificati come le Università, secondo il modello della "clinica legale" di cui parlava la Prof.ssa Malzani, oltre che degli ordini professionali, delle associazioni di categoria e della stessa Amministrazione Penitenziaria.

Si tratta, quindi, di un intervento necessariamente reticolare e locale[16], dove l'attore pubblico (l'Amministrazione penitenziaria) nulla può senza il coinvolgimento di altri *stakeholders* dotati di robusto *know-how* e *high vision*, specie se si vuole agganciare il mercato del lavoro reale, cioè quello esterno al carcere, visto che quello interno è "asfittico" per vari ordini di motivi, *in primis* quello economico-finanziario, atteso che la creazione di posti di lavoro *intramoenia* è necessariamente condizionata dal bilancio della stessa Amministrazione, non essendo assolutamente ipotizzabile che tutti i detenuti possano essere assunti alle dipendenze dello Stato.

Di conseguenza, anche gli obiettivi di *performance* assegnati alla dirigenza penitenziaria e legati alle capacità assunzionali interne fanno sorridere. Infatti, conseguire il risultato dell'aumento dello stock di detenuti alle dipendenze del "datore di lavoro – direttore di istituto penitenziario", senza alcun aumento di risorse, è abbastanza semplice, essendo sufficiente ridurre le ore previste per l'aliquota di lavoratori – detenuti assunti l'anno prima, così da implementare il numero di questi ultimi in valore assoluto l'anno dopo (se nel 2023 avevo 30 detenuti alle mie dipendenze con *full time* a 36 ore settimanali, nel 2024 ne potrò avere 60 con part time verticale a 18 ore…).

Orbene, questa soluzione decisamente salomonica, oltre a far conseguire un "inutile risultato di *performance*" al direttore di istituto penitenziario (inutile sotto il profilo biecamente economico-soggettivo, visto che la dirigenza penitenziaria non ha contratto collettivo e quindi, alcun elemento incentivante di produttività), consente non solo di far conseguire

16 V. F. Cimagalli, *Tra dentro e fuori: carcere e territorio*, in Piccinini I., Spagnolo P. (a cura di), *Il reinserimento dei detenuti: esperienze applicative e novità legislative*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 173 ss., spec. 180, che si sofferma sulla "creazione di *partnership multistakeholder* in grado di utilizzare creativamente le risorse territoriali".

a tutti i detenuti un minimo reddituale, magari utile per le piccole spese interne (si pensi alle sigarette…) e per l'invio di rimesse a casa, ma anche di "sprigionare formazione", cioè offrire a una platea più vasta una minima occasione occupazionale, imparando un lavoro (o meglio contribuendo a formare nel detenuto una mentalità lavorativa legale).

A mio modo di vedere, ciò consente di contribuire alla realizzazione di un indispensabile "cambio di paradigma", passando da un approccio orientato al detenuto – lavoratore verso il lavoratore – detenuto[17] perché, parafrasando Checco Zalone, i lavoratori - detenuti sono tali e quali a noi "lavoratori normali".

L'approccio manageriale indispensabile anche per la dirigenza penitenziaria è tangibile proprio in un contesto come quello penitenziario che ho scelto di dirigere e cioè la Casa Reclusione di Mamone, ma senza le indispensabili risorse umane, economiche, tecniche, infrastrutturali, il rischio è quello di realizzare la proverbiale fatica di Sisifo. Infatti, tanto per restare alla condizione paradigmatica di un istituto penitenziario unico nel suo genere come quello di Mamone, dotato anche di annessa azienda agricola, proprio l'assenza di reali e robusti investimenti nei termini anzidetti rischia di comprometterne la *mission* istituzionale prevista dall'art. 27 Cost e dall'Ordinamento penitenziario e cioè elevare il carcere ad Agenzia sociale all'avanguardia nella risocializzazione mediante attività formative e lavorative che possano contribuire a realizzare l'obiettivo avanzato dal Ministero della Giustizia in tandem con il CNEL nel c.d. progetto RECIDIVA ZERO.

Rispetto alla *mission* di cui innanzi, il naturale precipitato della produzione di beni e servizi realizzati dall'utenza detenuta, mediante il contributo dell'area tecnica, del personale giuridico pedagogico e del Corpo di Polizia penitenziaria, appare importante, ma secondario, poiché l'azienda annessa alla Casa Reclusione di Mamone non ha (e non può avere scopo di lucro) e si è del parere che una torsione funzionale di un Istituto di pena come quello di Mamone sia da evitare.

Si vuol dire che la possibilità di produrre e vendere i prodotti delle lavorazioni di istituto a prezzi assolutamente competitivi passa in secondo piano (diversamente, il direttore sarebbe il *manager* di un'azienda agricola

17 Cfr. G. Caputo, *Detenuti-lavoratori o lavoratori-detenuti?*, in *Costituzionalismo.it*, 2015, fasc. 2.

e non di un istituto penitenziario …), rispetto al superiore obiettivo Ministeriale / CNEL, ma per tentare la svolta, la programmazione 2025 / 2027 deve essere caratterizzata da un cambio di paradigma quali/quantitativo, correndo l'obbligo di assicurare un lavoro dignitoso all'utenza detenuta. che al contempo sia quanto più simile a quello svolto all'esterno, senza dimenticare la tutela del benessere animale e la valorizzazione di un contesto floro-faunistico che potrebbe costituire un modello di *green economy*, perfettamente orientata verso i *goals* di Agenda 2030.

Le potenzialità di realtà penitenziarie come quella di Mamone, Is Arenas o Isili (le c.d. colonie penali sarde), passano anche attraverso la valorizzazione proprio del "capitale umano detenuto" e quindi, delle *skills* agite dal ristretto, il bilancio di competenze del quale non può essere svolto dai funzionari giuridico pedagogici, il cui *background* formativo e professionale non è tale da consentire la realizzazione di una attività importante e delicata come quella in parola, essendo altro il loro lavoro: questo compito è tipico dei centri per l'impiego o delle Agenzie per il lavoro.

A tal proposito, ricordo a me stesso quanto già avvenuto a ridosso dell'emanazione del d.lgs. n. 150/2015 (c.d. c.d. Jobs Act), in occasione del quale è stato varato un progetto sperimentale attuativo della riforma del mercato del lavoro del 2015 presso gli Istituti Penitenziari di Milano Opera, Sant'Angelo dei Lombardi e Trani, con difficoltà tecniche assolutamente banali, oltre che per l'incapacità degli operatori in questione di effettuare *illo tempore* una attività realmente *target oriented*, effettivamente orientata al *re-skilling* e al *placement* di una utenza notevolmente svantaggiata quale quella carceraria[18].

Di conseguenza, va trovato un modo per bypassare i centri per l'impiego e utilizzare le risorse che il privato sociale può mettere a disposizione, specie se si considera il patrimonio di informazioni a disposizione dell'Amministrazione penitenziaria, si pensi all'Applicativo 22, ove confluiscono i dati occupazionali e professionali riferiti dal detenuto al momento dell'ingresso in istituto, quale precipitato della più ampia banca dati SIAP-AFIS.

18 Sull'esperienza progettuale in parola, poi replicata anche presso la Casa Circondariale di Milano San Vittore, si rinvia a G. Siciliano, *Lo sportello lavoro negli istituti penitenziari milanesi: l'esperienza della Casa Circondariale di Milano San Vittore*, in I. Piccinini, P. Spagnolo (a cura di), *op. cit.*, p. 183 ss.

L'Applicativo 22, se correttamente alimentato AFIS, restituirebbe un primo potenziale elenco di professionalità da mettere a disposizione delle imprese, incrociando così domanda e offerta, per cui se un allevatore cerca pascolanti in Barbagia, sarebbe astrattamente possibile effettuare il *matching* delle due esigenze, ovviamente a condizione che l'aspirante lavoratore - detenuto abbia le "carte in regola" e che la domanda del datore di lavoro non dissimuli situazioni lavorative ai limiti del caporalato.

Il funzionamento dell'Applicativo 22 consente di realizzare questo obiettivo non solo a livello locale, ma anche regionale e nazionale, ma il meccanismo si inceppa in partenza se si considerano le modalità di alimentazione del sistema, essendo appannaggio dell'operatore di Polizia penitenziaria in servizio presso la matricola di istituto, in occasione dell'immatricolazione della persona condotta in carcere, alla quale viene richiesto il tipo di occupazione posseduta per inserirla sul terminale. A tal proposito, giova evidenziare che non sempre l'alimentazione di AFIS avviene in modo corretto, sia per asimmetrie informative, sia perché l'adempimento viene sovente sottovalutato dai medesimi operatori.

Nonostante l'indicazione dell'occupazione sia stata trasformata da informazione facoltativa in obbligatoria, le criticità testé segnalate restano, per cui spesso il dato inserito nel sistema informatizzato interno dell'Amministrazione penitenziaria continua a essere approssimativo o poco veridico, sempre che i funzionari giuridico pedagogici non effettuino la revisione delle informazioni in questione, scoprendo le reali abilità lavorative o professionali del detenuto, anche se non supportate da documentazione che ne corrobori le dichiarazioni, poiché magari il lavoro è stato svolto in modo irregolare o in Paesi esteri che non consentano di avere il necessario *feedback*.

Per quanto, però, sia auspicabile una attività di questo genere da parte di tutti gli educatori di istituto, al mercato del lavoro servono una profilazione e un bilancio di competenze svolti in modo professionale, in grado di essere utilizzati non solo all'interno dell'*hortus conclusus* carcerario, ma nel più vasto mercato del lavoro esterno, o quanto meno la possibilità che le banche dati coinvolte siano interoperabili, cioè siano in grado di "dialogare" tra loro, affinchè all'atto delle dimissioni del detenuto sia messa in comunicazione l'eventuale professionalizzazione conseguita all'esterno con quella già posseduta prima della carcerazione (e viceversa).

In assenza della auspicabile interoperabilità, l'unica possibilità per rompere questa sorta di incomunicabilità è affidata al rispetto delle disposizioni in materia di Comunicazioni Obbligatorie Telematiche, espressamente previste per il lavoro dei detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria dalla riforma del 2018, affinché il lavoratore – detenuto, all'atto della sua presentazione presso il centro per l'impiego per rendere la Dichiarazione di Immediata Disponibilità, di cui al d.lgs. n. 150/2015, rinvenga una auspicabile continuità professionale e vi sia completezza di informazioni con riferimento al Fasciolo Elettronico del Lavoratore, di cui all'art. 14, d.lgs. n. 150/2015.

Solo in questo modo si addiviene ad una reale circolarità delle informazioni di cui necessita il mercato del lavoro.

Infine, giova svolgere un'altra riflessione a margine del "dialogo sincronico" tra lavoro intramurario e occasioni di lavoro nel mercato *standard*.

L'art. 20, comma 3, O.P. prevede che "L'organizzazione e i metodi del lavoro penitenziario devono riflettere quelli del lavoro nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolarne il reinserimento sociale".

Allo stato attuale, la realizzazione degli obiettivi declinati da quest'ultima disposizione viene ostacolata non tanto dalla organizzazione che l'Amministrazione penitenziaria dà alle lavorazioni o ai servizi interni, quanto da un approccio culturale errato della stessa utenza detenuta, nel senso che dovrebbero essere gli stessi ristretti a cambiare *habitus* mentale, iniziando a ragionare da lavoratori – detenuti e non da detenuti – lavoratori, per cui se l'organizzazione aziendale interna esige che le attività lavorative abbiano una durata che implica una revisione delle abitudini detentive (es. pranzo, cena, fruizione del cortile passeggi…), allora anche lo stile di vita interno deve cambiare e con essa anche l'organizzazione dei servizi offerti dalla stessa Amministrazione penitenziaria.

Rispetto al panorama innanzi tratteggiato è indispensabile ricercare, quindi, soluzioni a breve, medio e lungo termine.

Con riferimento all'approccio di breve-medio periodo, la difficoltà di realizzare l'auspicabile *trait d'union* tra la domanda datoriale esterna e l'offerta lavorativa interna potrebbe avvenire attraverso "l'internalizzazione" di realtà decisamente performanti del privato sociale come "*seconda*

chance", un soggetto del terzo settore che di fatto realizza questa attività a livello nazionale con propri referenti regionali, avendo contezza della condizione del mercato del lavoro locale e delle professionalità detenute, andando a scovare possibili micro-domande datoriali.

In alternativa, la stessa Amministrazione penitenziaria potrebbe effettuare attività di intermediazione, ai sensi dell'art. 6, d.lgs n. 276/2003, ma si tratta di una proposta *de iure condendo*, la cui realizzazione non implica solo una revisione dell'apparato normativo di riferimento, ma anche l'introduzione di professionalità nuove nell'ambito dei ruoli dell'Amministrazione penitenziaria[19].

19 In tal senso v. F. Malzani, *Le dimensioni della dignità del lavoro carcerario*, Giappichelli, Torino, 2022.