

Associazione Temporanea di Scopo



Rapporto di Ricerca

Finanziato da



Il rapporto è stato realizzato da Galdus Onlus.

Hanno collaborato:

Marco Simi – predisposizione strumenti e redazione della prima parte del report relativa all'indagine quantitativa.

Valentina Ghetti e Vera Guzzi - redazione della seconda parte del report relativa all'indagine qualitativa.

Consorzio NOVA SPES – raccolta dati.

Marialuisa Di Bella – direzione e supervisione del lavoro.

Indice

Prima parte: Il contesto e l'indagine quantitativa

1. Introduzione e note metodologiche

1. Le finalità del progetto
2. La rete interistituzionale
3. Il contesto di riferimento
4. Donne e lavoro in carcere
5. La ricerca: obiettivi, metodologie di intervento, fasi e strumenti

2. I risultati dell'indagine quantitativa

5. Il campione: metodologie e tecniche di analisi
6. Raccolta ed analisi dei dati
7. Le tendenze e le indicazioni emerse:
 - 3.1 Le caratteristiche socio-anagrafiche del campione
 - 3.2 Le esperienze di formazione e lavoro
 - 3.3 Le valutazioni e le percezioni riguardo al lavoro

3. Allegati analisi quantitativa

1. Questionari di rilevazione indicanti le frequenze di risposta ottenute
2. Bibliografia

Seconda parte: L'indagine qualitativa

1. Note metodologiche

- 1.1 Teoria e tecnica del focus group
- 1.2 L'articolazione dell'indagine qualitativa
- 1.3 Le tematiche e il clima

2. Donne, carcere e lavoro: operatori e detenute a confronto

- 2.1 Sul senso del lavoro
- 2.2 Non tutto il lavoro ha il medesimo valore: la fenomenologia del lavoro
- 2.3 A proposito di differenze
- 2.4 Nuove opportunità: la proposta "4+1"

3. Conclusioni

PRIMA PARTE

1. INTRODUZIONE E NOTE METODOLOGICHE

1. LE FINALITA' DEL PROGETTO

Il progetto "Donne oltre le sbarre", promosso da una Associazione Temporanea di Scopo tra **GALDUS** ed **Consorzio NOVA SPES**, e finanziato dal Fondo Sociale Europeo (Misura E.1. Progetto n° 141117) ha come obiettivo **la costruzione, sperimentazione e validazione** di un **nuovo modello di intervento** relativo all'incremento e al mantenimento del **lavoro femminile** in situazioni di privazione della libertà, in un approccio integrato degli attori appartenenti ai diversi sistemi, in vista della permanenza nel circuito lavorativo anche dopo l'uscita dal carcere.

Il progetto si articola in più fasi :

- la costituzione di una **rete operativa** preliminare
- la realizzazione di una **ricerca mirata** nei Penitenziari femminili della Lombardia per valutare bisogni e tendenze in merito a nuove forme di lavoro in carcere
- l'avvio di una **sperimentazione** di un nuovo modello lavorativo e formativo
- la validazione e la **definizione del modello** anche dal punto di vista **contrattualistico** con la partecipazione della parti sociali, per giungere ad uno strumento realmente applicabile dalle imprese
- una restituzione ed una **diffusione** dei risultati

Negli istituti penitenziari lombardi risultavano presenti al **31/12/2003**, su un totale di **8475** reclusi, **648** donne, meno dell'**8%** della popolazione carceraria regionale. La Regione Lombardia è comunque la Regione con la più alta percentuale di donne reclusi (**7,6%**), seguite dal Lazio e dal Veneto (**6,5%**). Poche donne in carcere sono coinvolte in attività formative e lavorative. La possibilità di un lavoro ed ancor più la permanenza in un ambiente lavorativo, sono la migliore garanzia per un cammino verso uno stabile futuro e la costruzione di una propria identità. Questo può realisticamente avvenire in un **percorso "misto"** composto da una occupazione lavorativa che preveda momenti di accompagnamento

e di tutoring cui concorrano il sistema dei servizi pubblici, della formazione e del privato sociale.

Questo progetto ha inteso intervenire in modo organico ed operativo nel mondo poco conosciuto del lavoro femminile in carcere, ovvero un ambiente umano complesso e con ritmi e codici relazionali diversi dal "mondo esterno", e assolutamente differente dall'universo "maschile" che caratterizza la maggioranza dell'ambiente carcerario.

Solitamente le sezioni femminili sono collocate in zone isolate all'interno delle strutture detentive. Questo crea ulteriori difficoltà, anche **logistiche** ed **organizzative**, che complicano ulteriormente l'accesso al mondo del lavoro, come evidenziato dalle pregresse esperienze dei partner (o loro associati) di questo progetto. Il Progetto si è proposto di valorizzare e diffondere le politiche di genere, la cultura della parità e della multiculturalità in questo ambito complesso e problematico.

Sono infatti state realizzate, in questa prima fase del progetto, delle **azioni di conoscenza** (la **ricerca** preliminare che si è svolta nelle 8 strutture con reparti femminili in Lombardia), di messa a punto e di promozione di **modelli sperimentali** di lavoro in carcere ed una conseguente **sperimentazione di percorsi lavorativi con contratti innovativi** (nella fattispecie, il modello denominato "**4+1**", cioè 4 giorni di lavoro e 1 giorno di formazione continua) presso le realtà già operanti negli Istituti Penitenziari della Lombardia.

Tutte le azioni sono realizzate in sinergia con la rete creata per governare efficacemente il progetto, Bisogna ricordare che i lavoratori detenuti, oltre al lavoro fornito direttamente dalle Amministrazioni, utilizzano esclusivamente **solo due strumenti contrattuali**, quali l'adesione alla cooperazione sociale, e quello del "lavoro a domicilio".

Una tipologia di contratto che preveda **spazi formativi e socio-educativi** come insiti negli accordi tra le parti, risponderebbe ad un bisogno decisivo: quello di dedicare percorsi di sostegno individuale e di empowerment, di orientamento e di relazione educativa da prevedere all'interno di un momento formativo anche professionalizzante.

L'esperienza ci conferma che risulta necessario in questo contesto, assicurare non solo un tempo dedicato al lavoro, ma anche (e forse soprattutto), percorsi qualificanti di tipo propedeutico, di sostegno, di orientamento, verso una crescita umana e personale che rappresenti un ambito educativo e ri-educativo, nel quale il lavoro (interno ed esterno) rappresenta un'importante ma non esaustivo "tassello" nel cammino di promozione e di crescita della persona.

A questo proposito ricerche pregresse mettono in evidenza **come il 60% dei detenuti** italiani, una volta scontata la pena, **ritorni nel circuito**

delinquenziale che l'ha portato in carcere. Bisogna però considerare che **chi mantiene una attività lavorativa** per almeno un anno dopo il periodo detentivo, **riduce di circa il 60%** la possibilità di rientrare in tale circuito.

Ciò conferma la necessità di costruire percorsi tesi a proporre **opportunità educative atte a favorire le condizioni per posti di lavoro ai detenuti dentro le carceri, ma anche a sviluppare opportunità di contatto con il mondo esterno**; per garantire la spendibilità delle professionalità acquisite e per sperimentare la possibilità di percorsi di reintegrazione sociale e lavorativa.

Alla luce di questi dati si comprende quindi l'importanza di un percorso formativo **intrecciato con l'esperienza lavorativa**, del tipo **"4+1"** teso a consolidare la positività di una permanenza nel mondo del lavoro grazie anche ad una adeguata formazione.

Oltre ad un capillare lavoro di **self-empowerment**, tre sono le **macro-aree** del percorso formativo previsto da questo modello, calibrate in base alle diverse situazioni locali :

1. informativa sul lavoro (concetti di specializzazione e flessibilità secondo le nuove tipologie di contratti, gli incentivi per il reintegro nel mondo lavorativo, strumenti per il reinserimento, agevolazioni alle imprese)
2. formazione ed aggiornamento informatico
3. avvio di una acquisizione di competenze per una corretta comunicazione sociale

Altro aspetto affrontato dal progetto è la risposta ad un **bisogno informativo del personale penitenziario**, che deve fare i conti con necessità logistiche e sicurezza che non sempre collimano con tempi e spazi dedicati al lavoro.

E' alta la necessità di condividere con loro il progetto, evidenziando le potenzialità e le ricadute, pur con un prudente realismo operativo che suggerisce percorsi gradualmente e condivisi.

In sintesi, la novità rappresentata dal progetto è quella di sperimentare e definire, in accordo con le parti sociali, **nuove modalità operative nella contrattualistica di lavoro** - tra detenuti e imprese esterne alle case circondariali -, per **incrementare** le occasioni di lavoro.

Non si tratta evidentemente di un progetto per aumentare *subito* il lavoro, anche se applicandolo si incrementerebbero del 20% le occasioni di

lavoro disponibile, ma una **azione di sistema** per promuovere e facilitare l'ingresso di realtà d'impresa che possano offrirlo.

2. LA RETE INTERISTITUZIONALE

La complessa situazione del lavoro in carcere, la necessità di intervenire per rispondere a bisogni gravi ed urgenti e l'indispensabilità di promuovere azioni in una logica di rete, hanno generato, in una logica di ampia condivisione e partecipazione, il recentissimo **Accordo Quadro** tra la **Regione Lombardia** ed il **Ministero di Giustizia**, siglato il 3/3/2003. Considerando le proposte, le osservazioni, e le esperienze degli enti aderenti, viene individuata come prioritaria l'area penale adulta, per la quale sono esplicitati l'insieme degli indirizzi e degli obiettivi per la tutela dei diritti ed il sostegno ad iniziative per far fronte al disagio ed all'emarginazione.

E' fortemente auspicata la realizzazione di una rete di servizi e di presidi volti a soddisfare la domanda di assistenza ed a promuovere l'attività lavorativa delle persone in esecuzione penale (Legge 193/00 e relativi Decreti applicativi). E' in questa ottica, ed alla luce di questo Accordo Quadro che il presente progetto intende rispondere ai fabbisogni individuati.

Il progetto "Donne oltre le sbarre" nasce quindi come un **progetto condiviso**, promosso da una Associazione Temporanea di Scopo che nasce da una sensibilità ed obiettivi comuni, in una ottica di creazione di reti, in grado di generare occasioni "virtuose" e di metterle a regime.

Al progetto aderiscono **due Direzioni Generali della Regione Lombardia** (Formazione e Lavoro - Famiglia e Solidarietà Sociale), e il **Ministero di Grazia e Giustizia** (PRAP).

Da sottolineare l'importante adesione delle parti sociali (**C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.**) interessate a partecipare alla strutturazione di un accordo di lavoro che consideri la specificità di un detenuto lavoratore, la dimensione educativa e riabilitativa del lavoro, e la necessità di un intervento formativo concomitante.

3. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il progetto e la ricerca devono essere contestualizzati nel territorio lombardo, che presenta alcune caratteristiche peculiari in relazione alla tematica carcere/lavoro. Sono attualmente presenti sul territorio lombardo **14** case circondariali, e **3** case di reclusione che possono ospitare, a capienza regolamentare, **5.665** detenuti. Il numero di detenuti ospitati al 31/12/2003 ammonta a **8.475** unità.

Bisogna considerare che proprio in Regione Lombardia si concentra il maggior numero di detenuti, uomini e donne, **impegnati in attività lavorative**. La sperimentazione di nuovi modelli risulta quindi di particolare importanza, dato il notevole **potenziale di trasferibilità** verso altre Regioni di tali esperienze, se validate durante la sperimentazione

Nell'anno **2002** lavoravano in Regione Lombardia, alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria, **1.313** persone, ed altre **409** erano impiegate presso altre realtà imprenditoriali esterne, per un totale di **1.722** persone, di cui **205** donne (**40** presso imprese esterne).

I dati attualmente disponibili al **giugno 2003**, evidenziano che tale numero, sempre per quanto riguarda l'attività lavorativa non alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria era salito a **503**, di cui **57** donne.

Accanto ai luoghi di custodia si collocano **5** Centri di Servizio Sociale per Adulti - CSSA - che seguono oltre **3.000** persone in esecuzione penale esterna. Tutte queste strutture fanno poi capo al **PRAP** - Provveditorato regionale dell'amministrazione penitenziaria - l'organo che ha il compito di attuare a livello regionale le politiche penitenziarie in ordine alla sicurezza degli istituti e servizi penitenziari, del trattamento dei detenuti, e di amministrazione del personale. Vi sono inoltre due Tribunali di Sorveglianza - a Milano e a Brescia - che vigilano sulla esecuzione della pena e concedono i benefici e le misure alternative alla detenzione.

Di particolare importanza sono i recenti **sgravi fiscali** concessi alle imprese disposte ad assumere detenuti. Si tratta di un importante strumento normativo, anche se finanziato annualmente con una disponibilità modesta, che permette alle imprese di utilizzare un credito mensile di imposta fino ad oltre 500 € per lavoratore assunto, in misura direttamente proporzionale alle giornate di lavoro prestate, ed a condizione che i lavoratori risultino detenuti o internati presso istituti penitenziari oppure ammessi al lavoro all'esterno dell'istituto. Attualmente il finanziamento previsto rende possibile l'utilizzo di tale strumento fino ad un massimo di 300/400 lavoratori sul territorio nazionale.

Il regolamento (DM Giustizia 87/2002) adottato di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministro dell'economia e delle finanze, riguarda i lavoratori assunti con un contratto di lavoro subordinato non inferiore ai 30 giorni, e con trattamento non inferiore a quello dei vigenti contratti collettivi di lavoro. Il credito d'imposta sarà proporzionale alle ore prestate.

Questo regolamento viene valutato dagli operatori del settore come uno **strumento** realmente **innovativo** e dai risvolti concreti, pur nella oggettiva limitatezza della dotazione finanziaria, che dovrebbe però essere maggiormente portato a conoscenza delle imprese con una adeguata azione informativa e promozionale, in diretto collegamento con una formazione professionale veramente incisiva e collegata alle esigenze e tendenze del mercato del lavoro.

L'approccio territoriale integrato, ovvero la promozione di reali collegamenti di rete tra Enti pubblici, delle imprese e del privato sociale, è sicuramente la modalità riconosciuta come la più efficace.

4. DONNE E LAVORO IN CARCERE

Prima di esaminare la situazione attuale del lavoro femminile in carcere, è utile conoscere **alcuni dati quantitativi** che fotografano il fenomeno. Secondo le più recenti statistiche ufficiali disponibili, fornite dalla Amministrazione Penitenziaria, al 31 dicembre 2003 erano detenuti negli istituti lombardi complessivamente **8.475** detenuti, di cui 4.729 condannati e 3.371 imputati. La maggior parte - **7.827** - sono uomini e **648** sono donne, che rappresentano, nel panorama nazionale, la percentuale regionale più alta rispetto agli uomini (pari al **7,6 %** dei reclusi).

Le recluse straniere ammontavano, sempre al 31 dicembre 2003, a **311** unità, pari al **48 %** del totale. Un dettaglio delle diverse provenienze: dall'Europa **130** unità; dall'Africa **57** unità; dall'Asia **17** unità; dalle Americhe **107** unità di cui **95** solo dal Sud America.

Per quanto riguarda il livello di istruzione posseduto all'ingresso in carcere le statistiche disponibili evidenziano che il **15%** è in possesso di una licenza di Scuola elementare (o similari), il **7%** risulta analfabeta, il **49%** ha una licenza di Scuola Media inferiore (o similari), il **15%** è diplomata in una Scuola superiore o professionale. In possesso di laurea risultano solo **17** unità.

Risultano iscritte a corsi professionali avviati nelle diverse Case circondariali **289** donne, pari al **44,5%** del totale. Le promosse al

termine dei corsi sono il **58%** (rispetto agli iscritti, senza tenere conto degli abbandoni per trasferimenti, abbandoni, remissioni in libertà).

Per quanto riguarda le attività lavorative, sempre al 31/12/2003 risultavano impiegate presso l'Amministrazione Penitenziaria o presso realtà datrici di lavoro esterne (come soci lavoratori, dipendenti, collaborazioni co/co) un totale di **57** donne, che rappresentano il **23%** dei lavoratori non alle dipendenze dell'Amministrazione.

Alcune di esse sono ricomprese nella categoria "semiliberi" (**11**) donne, altre sono impegnate in lavori esterni (articolo 21, per un totale di **12** unità, le rimanenti presso imprese di tipo cooperativo (**34** unità).

A fronte questi dati si evidenzia l'importanza del progetto "Donne oltre le sbarre", dato che non sono attualmente conosciuti progetti simili rivolti ad un target così specifico. La stessa Regione Lombardia nell'accordo quadro con il Ministero della Giustizia in ordine all'individuazione di priorità in materia penale di adulti e minori rileva e segnala che a circa tre anni dalla sottoscrizione non appaiono compiutamente perseguiti gli obiettivi sottesi al protocollo. Il presente progetto, si rivolge ai detenuti donne presenti nelle case circondariali lombarde prevedendo azioni e sperimentazioni interne alle strutture penitenziarie.

Sono invece molteplici le attività, a livello Regionale, che prevedono o hanno previsto, percorsi destinati ai detenuti di sesso maschile. In prevalenza la maggior parte delle attività sono afferibili all'area orientamento e accompagnamento al lavoro. Nessuno di questi progetti ha però previsto la creazione di strumenti di contrattazione e l'analisi la ricerca e l'avvio di **sperimentazioni specifiche per l'utenza femminile**. Le azioni dei progetti sotto citati come significativo esempio, sono state in prevalenza realizzate all'esterno degli istituti di pena.

Progetto "**Cercare Lavoro**". Questo progetto nasce dalla fusione delle eterogenee esperienze di gestione di servizi ed attività produttive finalizzate all'inserimento lavorativo delle varie realtà che hanno realizzato l'iniziativa (Agenzia di Solidarietà per il Lavoro -ente esperto nella sperimentazione di strategie, metodi e strumenti per la promozione dell'inserimento lavorativo di soggetti ristretti nella libertà che gestisce il "Progetto Sportelli" operante dal 1999 nelle carceri di San Vittore; Consorzio Nova Spes - Esperto nella promozione e gestione di ambiti produttivi dentro e fuori le istituzioni carcerarie con progetti in nove carceri lombarde; Consorzio Sistema Imprese Sociali e Consorzi Cascina Sogia e Lavorint).

Progetto "**Orfeo**". Progetto realizzato dall'ATS sopradescritto con la partecipazione di Enaip Lombardia (Ente formativo specializzato in attività di inserimento lavorativo per minori sottoposti a misure privative della libertà) e la Provincia di Milano (titolare delle politiche attive del lavoro).

Progetto "**Euridice**". Realizzata dall'ATS del progetto "Orfeo" con l'intenzione di agire sul fronte dei datori di lavoro al fine di coinvolgerli attivamente in processi formativi e di assunzione mirata.

Al bisogno individuato non si intende quindi rispondere solo con occasioni di un generico "lavoro", ma **individuando e promovendo un modello** che comprenda, strettamente collegato al tempo del lavoro, percorsi integrati ed occasioni di formazione ed autopromozione, che conduca operatori ed istituzioni a considerare il detenuto come cittadino-lavoratore, il quale possa pertanto, assumendosene gli oneri, godere anche dei relativi diritti a tale status. A questo proposito è utile inquadrare il problema del lavoro penitenziario anche dal punto di vista giuridico. A questo proposito possono essere evidenziate alcune considerazioni presenti in una **precedente ricerca** realizzata recentemente dal Consorzio Nova Spes (anno 2002)

"... l'articolo 27 della Costituzione italiana sottolinea che le pene "non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità" specificando che devono "tendere alla rieducazione del condannato". E' opinione oramai condivisa che il lavoro sia uno fra gli strumenti privilegiati attraverso cui possa concretizzarsi la risocializzazione al punto che l'Ordinamento Penitenziario del 1975 lo descrive come "**obbligatorio, non affittivo e remunerato**", auspicando che negli istituti penitenziari debbano "essere favorite in ogni modo la destinazione dei detenuti al lavoro e la loro partecipazione ai corsi di formazione professionale".

Si afferma inoltre che "l'organizzazione e i metodi del lavoro devono riflettere quelli in atto nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolarne l'inserimento sociale".

La successiva evoluzione legislativa tende da un lato a favorire la possibilità di sperimentare il lavoro all'esterno utilizzando le misure alternative alla detenzione, dall'altro a ridurre la debolezza intrinseca del lavoro dei detenuti rispetto a quello libero attraverso agevolazioni fiscali e contributive alle imprese e l'ampliamento dello spazio di operatività di privato e sociale e imprenditoriale all'interno degli istituti.

Possiamo considerare l'impianto legislativo oggi esistente giunto quindi a un notevole livello di espansione nello sforzo di colmare il divario fra lavoro libero e lavoro penitenziario. La realtà, d'altro canto, non è così confortante come la norma. Considerando l'evoluzione negli ultimi dieci anni possiamo notare che a fronte di una costante crescita del numero dei detenuti presenti la percentuale dei detenuti lavoranti è rimasta pressoché invariata.

Secondo i dati pubblicati dal Ministero di Giustizia, il 30 giugno 1990 erano complessivamente presenti negli Istituti Penitenziari (dato nazionale) **29.334** detenuti, di cui **12.772** (circa il **43%**) con la possibilità di accedere a un lavoro. La maggior parte (**84%**) alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria con i cosiddetti "lavori domestici" necessari al mantenimento del carcere - dalle pulizie alla cucina-, il rimanente impegnato in altre attività per conto di imprese esterne. Dieci anni dopo, il 30 giugno 2001, il numero dei detenuti presenti è cresciuto esponenzialmente fino a superare la soglia delle **55.000** unità. A questo rapido incremento delle presenze non è possibile associare un consequenziale aumento del numero delle postazioni lavorative disponibili. Il numero dei detenuti lavoranti (sempre nel 1990) è rimasto pressoché invariato (**13.838**) diventando però soltanto il **25%** della popolazione detenuta.

Quelle che sono rimaste invariate sono le tipologie di lavoro accessibili: **11.807 (85%)** lavorano infatti per l'Amministrazione penitenziaria, **2.031 (14%)** alle dipendenze di imprese pubbliche o private esterne. La situazione del lavoro penitenziario in Regione Lombardia rispecchia la situazione più generale descritta in precedenza, soprattutto in termini di possibilità di impiego disponibili.

5. LA RICERCA: OBIETTIVI, METODOLOGIE DI INTERVENTO, FASI E STRUMENTI

L'obiettivo della ricerca/analisi di seguito descritta è il **sintetizzare la condizione femminile in merito alla situazione lavorativa esistente** presso i diversi Istituti Penitenziari della Regione Lombardia, rappresentando la situazione attuale (quali le attività formative e lavorative presenti, quali modalità organizzative, quale valutazione da parte delle donne lavoratrici e non delle politiche finora attuate, la situazione contrattualistica esistente, la qualità della relazione educativa) ed una oggettiva valutazione dell'esito di tali azioni, per individuare e verificare, da parte degli attori coinvolti, le possibili sperimentazioni innovative, sulla base delle ipotesi progettuali relative a percorsi misti formativo/lavorativi, quali ad esempio il **modello** denominato "**4+1**"¹.

Pur essendo disponibili alcune indagini conoscitive, non esistono infatti ricerche esaustive e condotte con metodologie scientifiche in merito alle

¹ "Quattro+Uno" significa **4** giornate di lavoro intervallate da **1** giornata di formazione, con monte orario da definire secondo le esigenze produttive e la sede effettiva in cui il progetto viene svolto. Nella giornata dedicata alla formazione, condotta con tecniche idonee a stimolare la partecipazione attiva e valorizzare le competenze, si concentrano **moduli** relativi, ad esempio, a: informativa sul lavoro, concetti di specializzazione e flessibilità secondo i nuovi contratti di lavoro, incentivi per il reintegro nel mondo lavorativo, formazione e aggiornamento informatico, avvio ad una corretta comunicazione.

politiche del lavoro femminile in ambiente carcerario, ed una aggiornata valutazione dei punti di crisi e di eccellenza di tali politiche, tali da poter orientare buone prassi operative. Il progetto vuole rispondere a questo bisogno informativo.

L'indagine è stata dunque progettata in due parti: un'analisi quantitativa che si è avvalsa della somministrazione diretta al campione in esame di un **questionario** appositamente predisposto, e un'analisi qualitativa realizzata attraverso focus-group rivolti ad una selezione di operatori del pianeta carcere e di detenute lavoratrici.

Sono stati predisposti strumenti adeguati per intervistare su queste tematiche tutte le donne in carcere della Lombardia, sia lavoratrici che non, e raccogliere dati ed informazioni significative da un campione di donne lavoratrici ed operatori del settore, per approfondire la conoscenza in merito a :

- la **situazione lavorativa** delle donne detenute
- la loro percezione, le loro **aspettative** sui temi del lavoro e della formazione
- il **gradimento** ed il loro parere in merito ad un ipotesi che coniughi lavoro e formazione

La metodologia proposta in attuazione dell'indagine quantitativa ha visto **quattro steps di intervento:**

1. **Preparazione ex-ante**, con colloqui ed interviste a responsabili di realtà operative e personaggi significativi coinvolti da tempo nelle attività in area lavoro nel pianeta carcere
2. **Sviluppo del questionario**, implementazione e ridefinizione delle variabili da indagare con specialisti ed operatori del settore
3. **Raccolta dati**, attraverso la somministrazione diretta del questionario a piccoli gruppi di detenute
4. **Elaborazione e presentazione dei risultati** utilizzando un programma di trattamento statistico dei dati quantitativi (**SPSS**)

Il questionario è stato previsto in **due versioni** : una per le detenute che sperimentano una qualche esperienza lavorativa (sia presso l'Amministrazione che presso cooperative o altre realtà datrici di lavoro) e una per coloro che non lavorano.

Il questionario si compone di una **parte generale** (comune a tutte le intervistate) ed una specifica suddivisa tra detenute lavoratrici e le non-lavoratrici. Gli items, strutturati con domande chiuse e risposte anche multiple sono stati suddivisi in più **aree** :

- **area anagrafica/personale**

In questa sezione sono stati raccolti alcuni dati ritenuti particolarmente significativi, tra i quali : la situazione detentiva e la durata della pena, la nazionalità, la situazione familiare e di eventuali figli, l'eventuale essere seguita dai Servizi (SERT, NOA, CPS), il titolo studio e le esperienze di lavoro pregresse.

- **area lavoro e formazione**
- **area valutazione e percezioni sull'esperienza lavorativa**

In queste sezioni gli items sono stati diversificati in base alla situazione relativa al lavoro.

Per **le detenute lavoratrici** i dati raccolti hanno inteso rilevare la situazione e le valutazioni personali in merito a :

l'attuale datore di lavoro, quale tipologia di lavoro e dove si svolge, in quale orario e con che tipo di contratto, le eventuali esperienze formative (avvenute prima - durante - indipendentemente dal lavoro attuale), quali siano le motivazioni al lavoro, la percezione sulle opportunità di lavoro per le donne in ambito intramurario rispetto all'universo maschile, una valutazione della propria esperienza lavorativa e le prospettive per il futuro.

Per **le detenute non lavoratrici**, i dati raccolti hanno inteso rilevare la situazione e le valutazioni personali in merito a :

le eventuali esperienze formative sperimentate, le motivazioni personali al lavoro, la percezione sulle opportunità di lavoro per le donne in ambito intramurario rispetto all'universo maschile, una valutazione delle motivazioni sull'importanza lavoro in carcere, le motivazioni al lavoro dopo il periodo detentivo.

In appendice sono disponibili **i questionari utilizzati.**

2. I RISULTATI DELL'ANALISI QUANTITATIVA

1. IL CAMPIONE – METODOLOGIE E TECNICHE DI ANALISI

Al momento di realizzazione della ricerca, nelle carceri femminili della Lombardia era presente una popolazione *stimata* di **589** unità. La popolazione *effettiva* è poi risultata di **522** unità. Al termine delle attività di somministrazione sono stati raccolti **357** questionari, pari al **68,39** % dell'universo indagabile. Questo risultato numerico, che permette di validare la ricerca (era ritenuto indispensabile il raggiungimento di almeno il **50** % dell'universo indagabile) costituisce una percentuale significativa ed evidenzia le oggettive difficoltà di raggiungere tutte le donne in stato di detenzione, nonostante il notevole sforzo organizzativo profuso.

La ricerca è avvenuta negli Istituti Penitenziari femminili di : **Bergamo, Brescia, Como, Mantova, Milano Opera, Milano S. Vittore, Monza, Vigevano** (vedi tabella 1 riepilogativa).

Tab. 1 Distribuzione territoriale dei questionari somministrati.

Casa circondariale	Interviste effettuate	
	V.a.	%
Bergamo	19	5,3
Brescia	42	11,8
Como	17	4,8
Mantova	10	2,8
Milano Opera	27	7,6
Milano S.Vittore	97	27,2
Monza	67	18,8
Vigevano	78	21,8
Totale	357	100

E' stato necessario prevedere, in alcuni casi, la **presenza contemporanea di più operatori**, per motivazioni di carattere tecnico relative alla necessaria assistenza alla compilazione, l'ottenimento dei permessi necessari in tempi molto brevi, la corretta informazione preliminare sul significato della ricerca agli operatori del pianeta carcere e le detenute di ogni singolo istituto, la formazione pregressa degli operatori addetti alla somministrazione scelti tra educatori e persone già esperte del mondo carcerario (con tali operatori sono stati effettuati **incontri preliminari** per concordare le modalità di somministrazione dei questionari e la tempistica), la necessità di compilare questionari in più lingue oltre a quella italiana (sono infatti stati predisposti modelli in lingua inglese, francese, spagnola).

In via preliminare si è deciso di procedere ad una **informativa** capillare, per informare in modo esaustivo sulle finalità e le modalità della ricerca. Alcune donne non hanno comunque voluto aderire alla proposta di compilazione, altre erano in fase di trasferimento presso altre strutture, alcune indisposte, altre ancora nel momento della somministrazione si trovavano all'esterno del carcere (semilibertà).

Dopo la presentazione effettuata dal conduttore degli scopi della rilevazione, sono stati somministrati i questionari con la presenza costante di un formatore senior per seguire la fase di compilazione ed assicurare la corretta modalità di esecuzione come predeterminata (gruppi non superiori a **12** unità, setting conosciuto o familiare, assistenza per una esatta comprensione degli items). A tutte coloro che hanno partecipato alla ricerca è stata promessa una successiva restituzione dei risultati, anche in forma cartacea.

La fase di compilazione ha richiesto in media il tempo di un'ora e mezza.

2. RACCOLTA E ANALISI DEI DATI

Relativamente alla tempistica, sono state concordate con i responsabili delle strutture le giornate di realizzazione. Per la somministrazione dei questionari sono state pianificate complessivamente **32** giornate di intervento (con più operatori in azione contemporaneamente) in modo da terminare la compilazione dei questionari entro la fine del mese di **febbraio 2004**.

Tale suddivisione è dovuta al fatto che la somministrazione del questionario è avvenuta in gruppi di una decina di intervistati al massimo. La pianificazione teorica, pur rispettata in termini generali, ha dovuto tenere conto delle diverse situazioni esistenti negli Istituti Penitenziari. Nella sezione femminile dell'Istituto di Como, ad esempio, alcune detenute non hanno voluto partecipare alla ricerca, riducendo così quanto preventivato (vedi *Tab. 2*).

Tab. 2 – Sintesi attività di somministrazione per Istituto penitenziario.

Istituto	popolazione stimata	popolazione effettiva	Questionari somministrati	di cui		%
				Donne lavoratrici Quest. A	Donne non lavoratrici Quest. B	
Bergamo	39	20	19	12	7	95,00
Brescia	58	52	42	15	27	80,77
Como	68	67	17	7	10	25,37
Mantova	14	14	10	3	7	71,43
Opera	74	47	27	23	4	57,45
San Vittore	126	118	97	43	54	82,20
Monza	119	113	67	2	65	59,29
Vigevano	91	91	78	7	71	85,71
Totale	589	522	357	112	245	68,39

Dopo la somministrazione dei questionari si è provveduto al successivo data-entry, utilizzando un programma specifico di trattamento quantitativo in modo da poter valutare l'insieme dei dati entro la fine di marzo 2004, per provvedere all'elaborazione, la lettura e la presente restituzione.

Dopo la somministrazione, conclusasi il 20 febbraio 2004, un operatore esperto ha proceduto alla fase di analisi preliminare di validazione dei questionari ammessi all'inserimento nel programma di statistica. Sono stati validati **357** questionari, che hanno fornito un campione sicuramente rappresentativo, ai fini della ricerca, dell'universo carcerario femminile lombardo.

Un problema iniziale ha riguardato alcuni questionari compilati da donne inserite nel gruppo delle "non lavoratrici". Diciannove di questi riportavano una risposta affermativa alla domanda di controllo "adesso lavora?". Dopo un incontro di verifica con gli operatori addetti alla somministrazione, che hanno confermato la sicura condizione di "non lavoro" delle intervistate, si è compreso che tali risposte si riferivano, anche per problemi di comprensione linguistica, a segnalare la partecipazione ad esperienze di laboratorio relative a percorsi formativi in atto nelle diverse case circondariali (laboratorio di ceramica, informatica, scrivani "volontari", ecc.) intese come attività lavorativa. In altri casi si riferivano a precedenti e saltuari lavori forniti dall'Amministrazione Penitenziaria.

3. I RISULTATI : LE TENDENZE E LE INDICAZIONI EMERSE

Sono qui riportati i primi risultati dell'indagine, suddivisa nei diversi settori in cui erano inseriti gli items della ricerca.

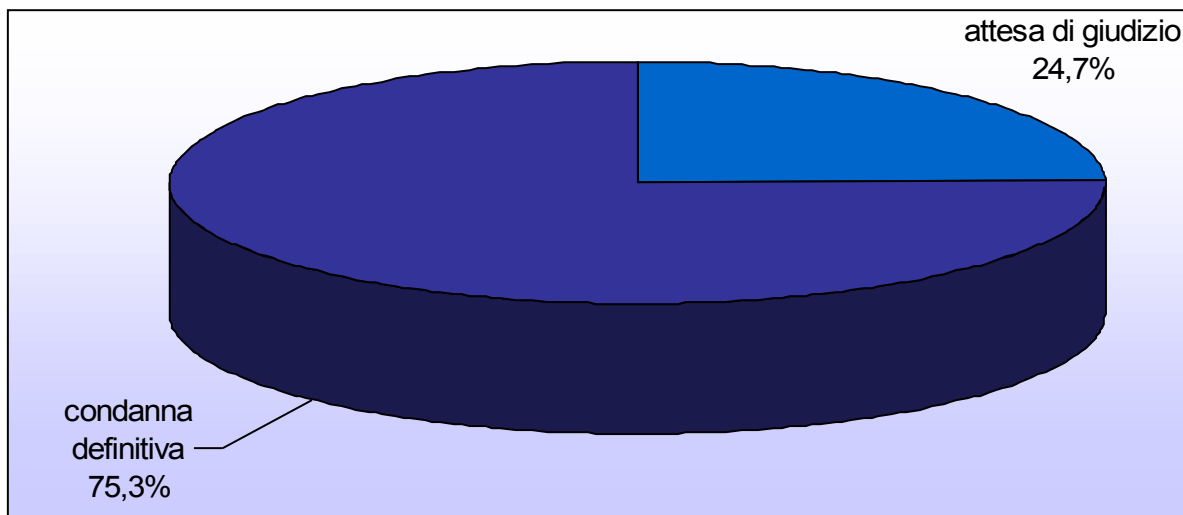
La valutazione dei questionari deve necessariamente incrociarsi con quella dei diversi focus-group. Il presente report può solo indicare alcune linee di tendenza.

Le caratteristiche socio-anagrafiche del campione

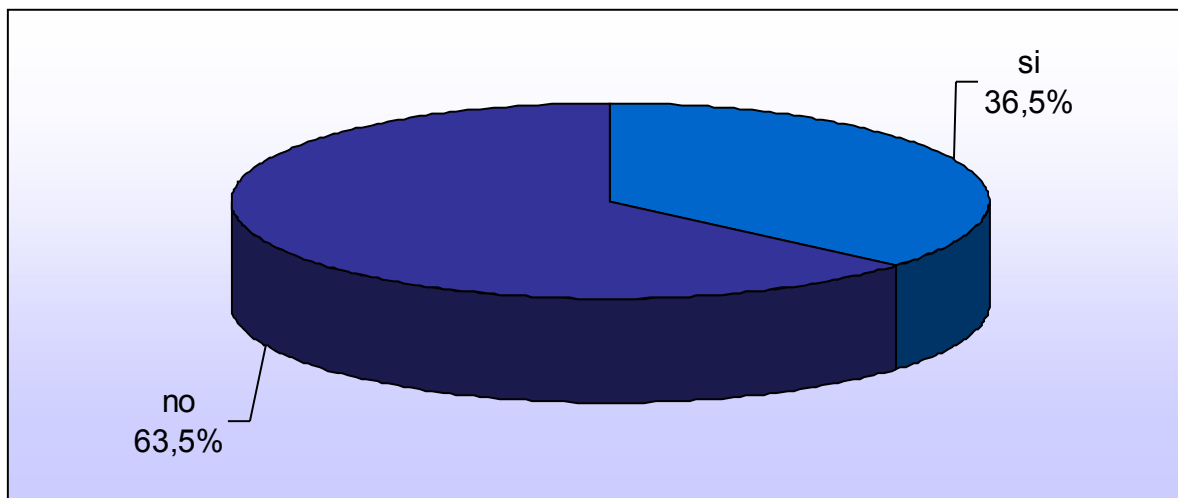
In questa area i dati si riferiscono *all'intero campione indagato*, quindi alle detenute lavoratrici e non lavoratrici.

I primi items del questionario si riferiscono alla situazione detentiva (in attesa di giudizio o con condanna definitiva), alla durata della pena, ed alla presenza di misure alternative alla detenzione e le eventuali precedenti condanne. Il **24,7%** delle detenute intervistate è in attesa di giudizio, mentre il **75,3 %** sconta una condanna definitiva. Per quanto riguarda la durata della pena, il **38,8 %** ha un condanna fino a **3** anni, il **29,7 %** da **3** a **5** anni, il **19,8 %** da **5** a **10** anni, il **11,8 %** deve scontare una pena superiore ai **10** anni.

Graf. 1 - Situazione detentiva



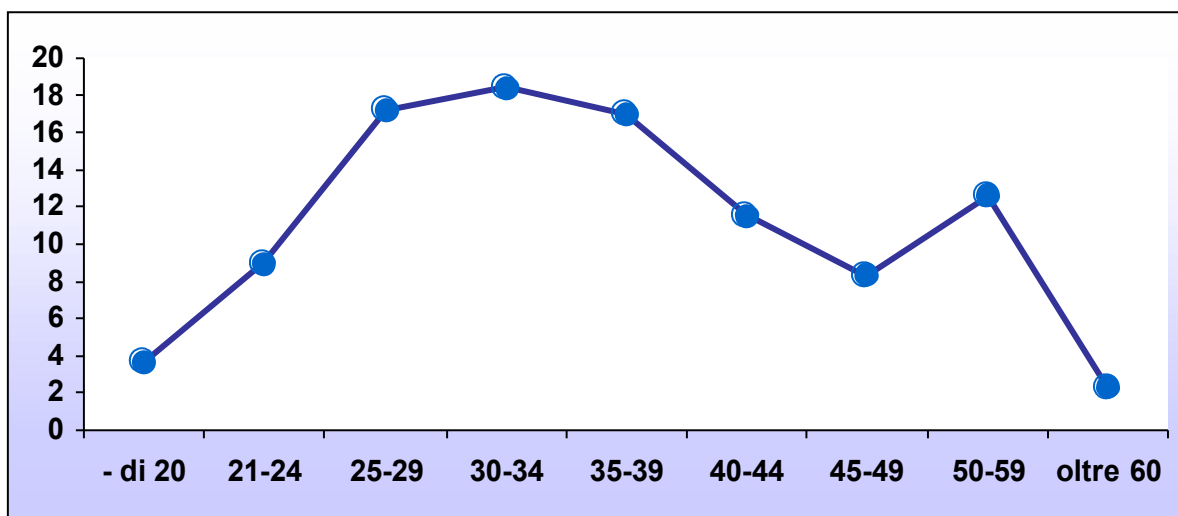
Graf. 2 – Precedenti condanne



Il **36,5** % delle detenute ha avuto precedenti condanne. Un item correlato indagava la presenza di eventuali misure alternative alla detenzione. L'**88,9** % del campione non gode di alcun beneficio, l'**1,5** % è in regime di semi-libertà, mentre il **9,5** % gode dei benefici di legge (ex art. 21 O.P.), concesso in primis per lavoro (**70,8** % del totale) per presenza di figli (**20,8** %) e per attività formative (**8,3** %).

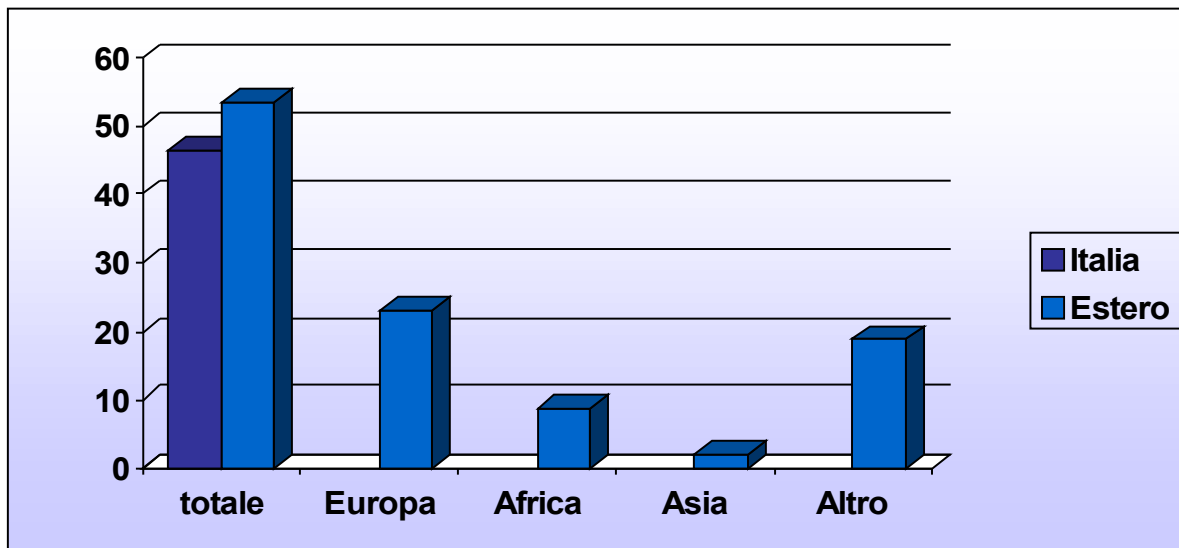
Per quanto riguarda l'**età** delle detenute: il **3,7** % ha meno di **20** anni, l'**8,9** % ha una età compresa tra i **21** ed i **24** anni, l'**17,2** % tra i **25** ed i **29**, il **18,4** % tra i **30** ed i **34**, il **17** % dai **35** ai **39** anni, l'**11,5** % dai **40** ai **44** anni, l'**8,3** % dai **45** ai **49** anni, il **12,6** % dai **50** ai **59** anni, l'**2,3** % ha più di **60** anni.

Graf.3 - Età delle detenute



Un dato significativo da segnalare è l'elevata presenza di donne straniere (**53,5 %**).

Graf. 4 – Provenienza delle detenute

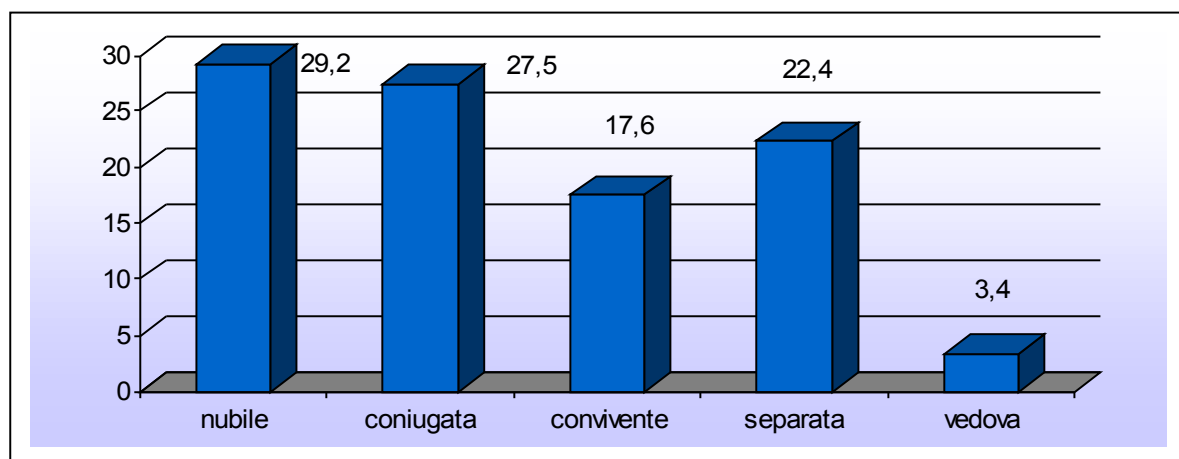


Pur considerando il fatto che molte di esse al termine della pena non potranno restare nel nostro Paese, qualsiasi percorso ipotizzabile in area formativa e di empowerment deve prevedere aspetti di **abilità linguistiche** (anche se molte donne straniere hanno una discreta competenza linguistica, ed hanno preferito compilare il questionario in lingua italiana).

Il **23,9 %** delle detenute straniere proviene da uno Stato dell'Europa, l'**8,7 %** da uno Stato dell'Africa, il **2 %** dall'Asia ed il **18,9 %** da altri Stati, in grande maggioranza dall'America Latina (cfr. Graf. 4)

L'item relativo allo **stato civile** delle detenute riporta che il **29,2 %** risulta nubile, il **27,5 %** coniugata, il **17,6 %** convivente, il **22,4 %** divorziata o separata, il **3,4 %** è vedova (cfr. Graf. 5).

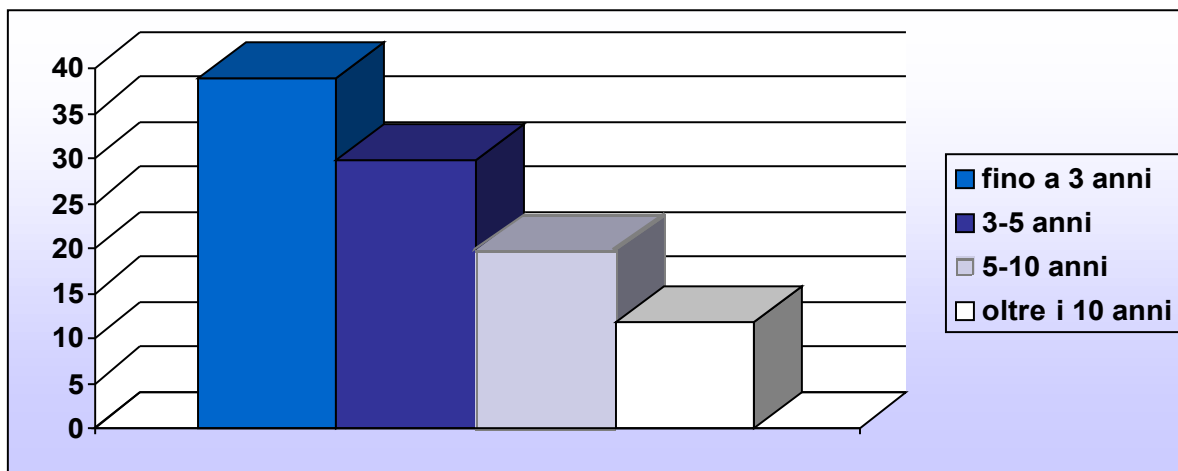
Graf. 5 – Stato civile



Si osserva che per quasi il **50 %** dell'intero campione investigato la durata della pena varia dai **3 ai 10** anni. Un incrocio statistico effettuato tra durata della pena e lavoro in atto evidenzia come le detenute **lavoratrici** siano maggiormente rappresentate dove il periodo di pena superi i **10** anni (**74 %**).

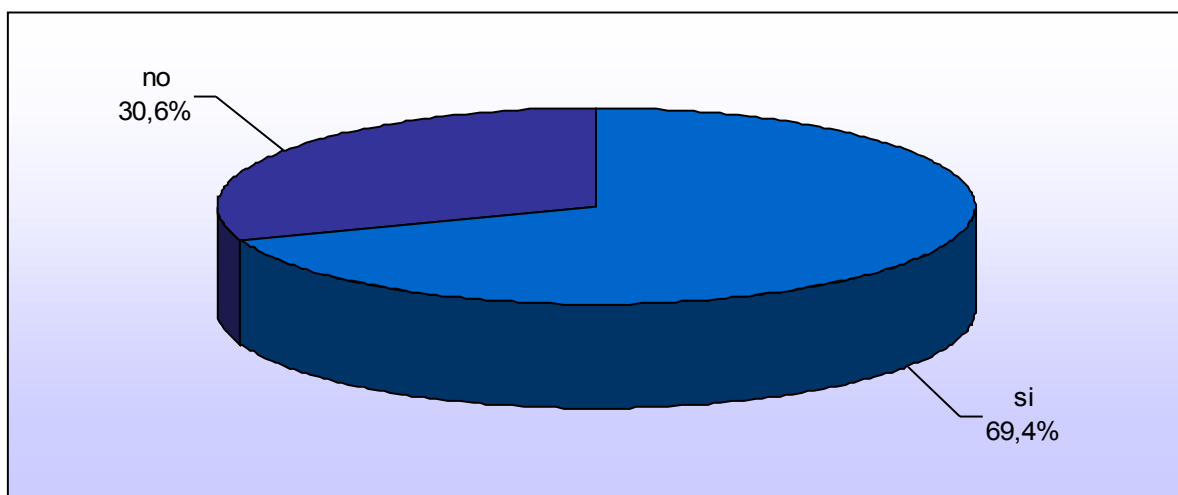
Con pena dai **3 ai 5** anni lavora il **44 %**, dai **5 ai 10** anni il **48 %**. E' utile ricordare che oltre i due terzi del totale delle intervistate (**76,7 %**) ha dai 18 ai 44 anni (**267** unità).

Graf .6 – Durata della pena/età lavoratrici

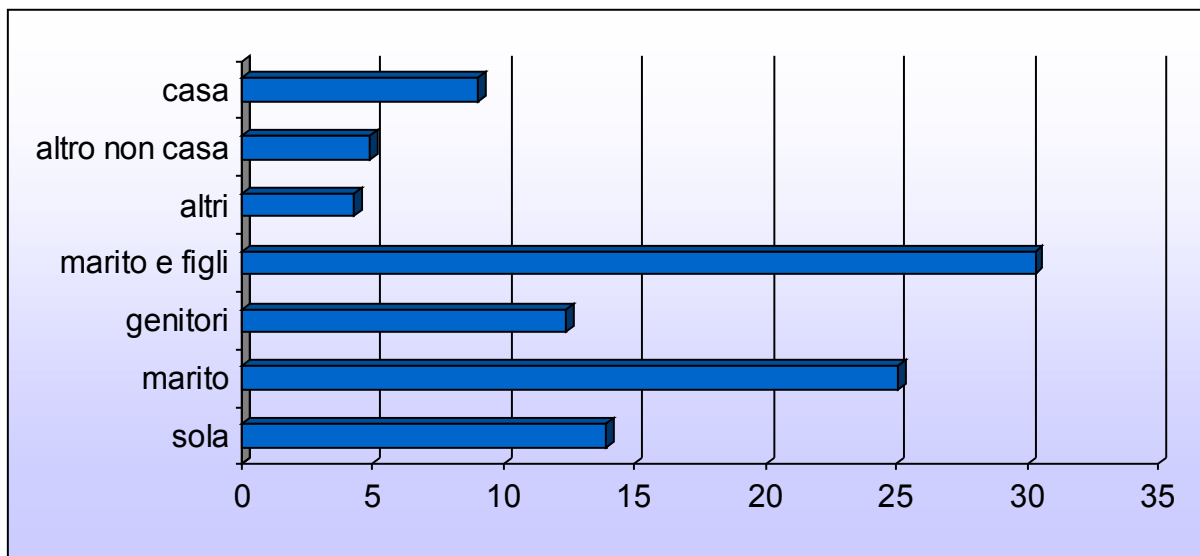


Quasi il **70 %** ha figli, in maggioranza già grandi. Solo il **42,4 %** delle donne ha figli tra gli 0 ed i 10 anni. In dettaglio : il **7,3%** dei figli ha dai **0 ai 3** anni, il **17 %** dai **3 ai 6** anni, il **12,2 %** dai **6 ai 10** anni, il **13 %** dai **10 ai 13** anni, il **17,1 %** dai **13 i 18** anni, il **33,3 %** oltre i **18** anni. Nel **74,7 %** dei casi i figli sono affidati ad altri, rispettivamente all'altro genitore (**27 %**) ai propri genitori o genitori del padre (**46,6 %**) o ai Servizi o altre sistemazioni (comunità, affido familiare, ecc.) nel **26,4 %**.

Graf. 7 – Figli



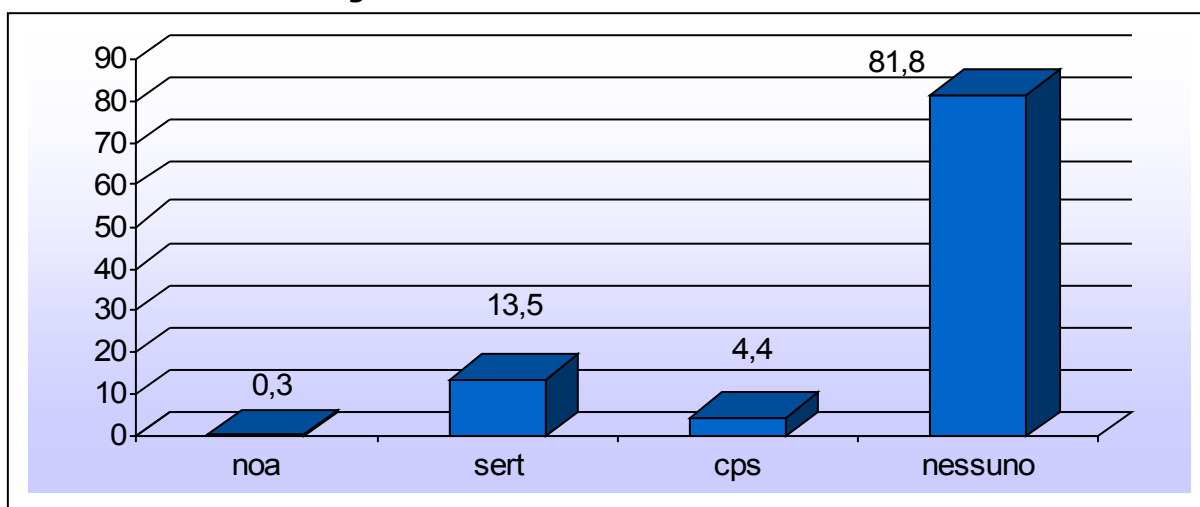
Graf. 8 – Nucleo familiare/abitazione



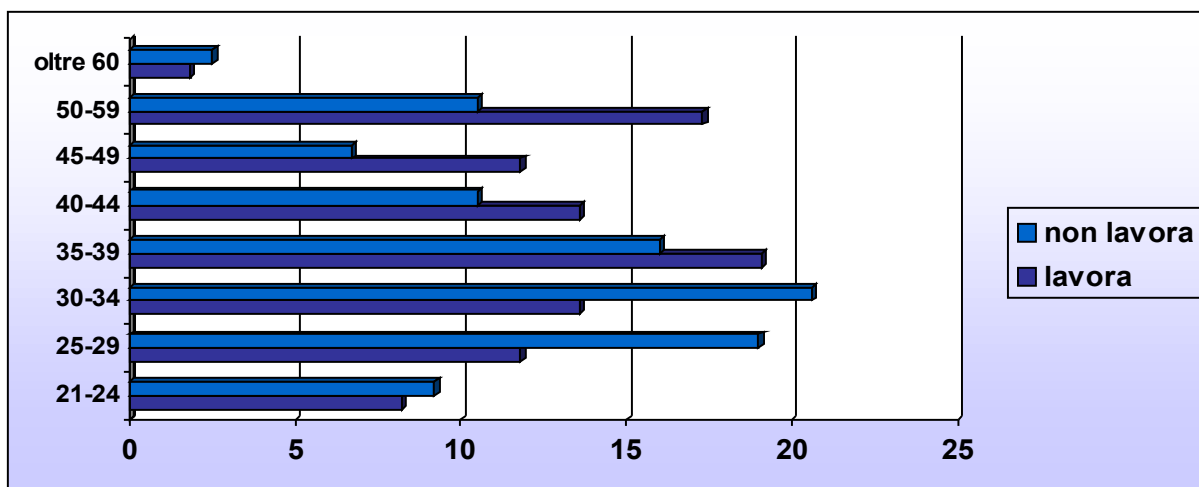
Prima della detenzione la maggioranza viveva in una casa, con il marito ed i figli (**30,3** %) con il solo marito (**25,1** %), con i genitori (**12,4** %) o da sola (**13,9** %) come evidenziato dal grafico n. 8.

Un successivo item indagava la percentuale di detenute **seguite da servizi specifici** (NOA, SerT, CPS). Il **4,4** % delle intervistate dichiara di essere in carico ad un Centro Psico-Sociale, mentre il **13,5** % ha dichiarato di essere in carico ad un Servizio Tossicodipendenze (SERT). La percentuale reale di detenute con problematiche di dipendenze, comprendendo sia probabili dichiarazioni non veritiere, sia soggetti non in contatto con detti Servizi, è sicuramente più elevata del dato rilevato (vedi grafico n. 9).

Graf. 9 – Detenute seguite dai Servizi



Graf. 10 – Età e condizione lavorativa in carcere



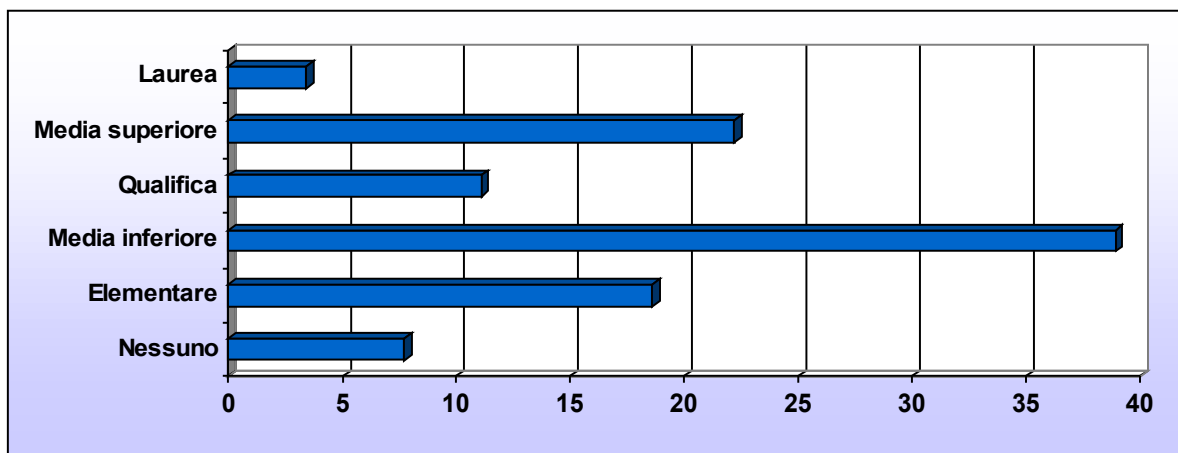
Nel grafico 10, che chiude la sezione anagrafica, è stato rappresentato un incrocio che correla l'età delle detenute alla **condizione lavorativa** in carcere (lavoro/non lavoro).

Un dato derivante da un incrocio statistico evidenzia che **tra le detenute in carico a diversi Servizi** (SerT, NOA, Centri Psico Sociali) circa **un quarto** di esse lavora (il **26,7** %).

Le esperienze di formazione e di lavoro

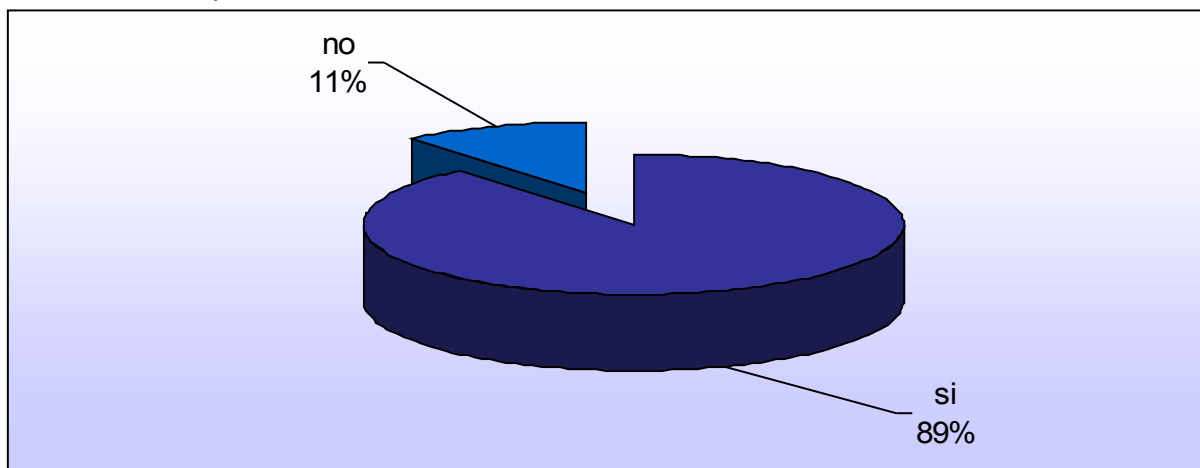
In questa sezione è riportata e descritta una ampia selezione dei risultati ritenuti più significativi come rilevati da **ambidue i questionari**. I dati completi relativi alle distribuzioni di frequenza si trovano integralmente nei questionari **A** e **B** in allegato.

Graf. 11 – Titolo di studio delle detenute



Un primo item evidenzia la situazione relativa al titolo di studio delle **detenute** (intero campione). Il **38,9%** possiede un diploma di scuola media inferiore, il **22,2%** ha un diploma di Scuola media superiore, l'**11,1%** possiede una qualifica, mentre le laureate sono il **3,4%**. Le detenute senza alcun titolo di studio sono il **7,7%**.

Graf. 12 – Esperienze lavorative

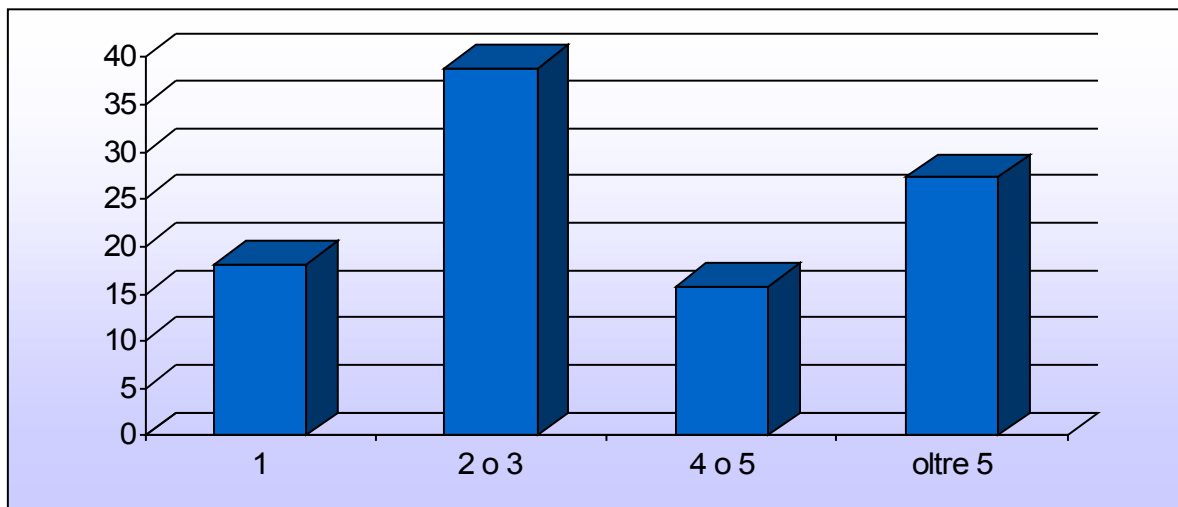


Si osserva che quasi il **90 %** di tutte le intervistate dichiara almeno una esperienza di lavoro precedenti al carcere. Solo l'**11 %** non ha esperienze pregresse di lavoro (vedi Graf. 12). Le tipologie di lavoro sono le seguenti :

Servizi	56,0 %
Operaia	37,3 %
Impiegata	24,1 %

Delle detenute **lavoratrici**, il **76,8 %** era impegnata a tempo pieno, il **23,2%** a part-time. Per quanto riguarda la tipologia di contratto, il **40,2%** era assunta a **tempo indeterminato**, il **19,6%** era **lavoratrice autonoma**, il **10,3%** era in possesso di un **contratto a tempo determinato**, mentre il **19,6%** dichiara di aver lavorato **senza alcun contratto**. E' da segnalare, nell'item seguente, il notevole numero di lavori dichiarati dalle lavoratrici : oltre l' **85%** delle intervistate ha fatto più di un lavoro. Il **40,3%** segnala molteplici esperienze (da **2** a **3**), il **18,2%** da **4** a **5**, il **27,3 %** più di **5** (Graf. 13).

Graf. 13 – Numero esperienze di lavoro precedenti la carcerazione

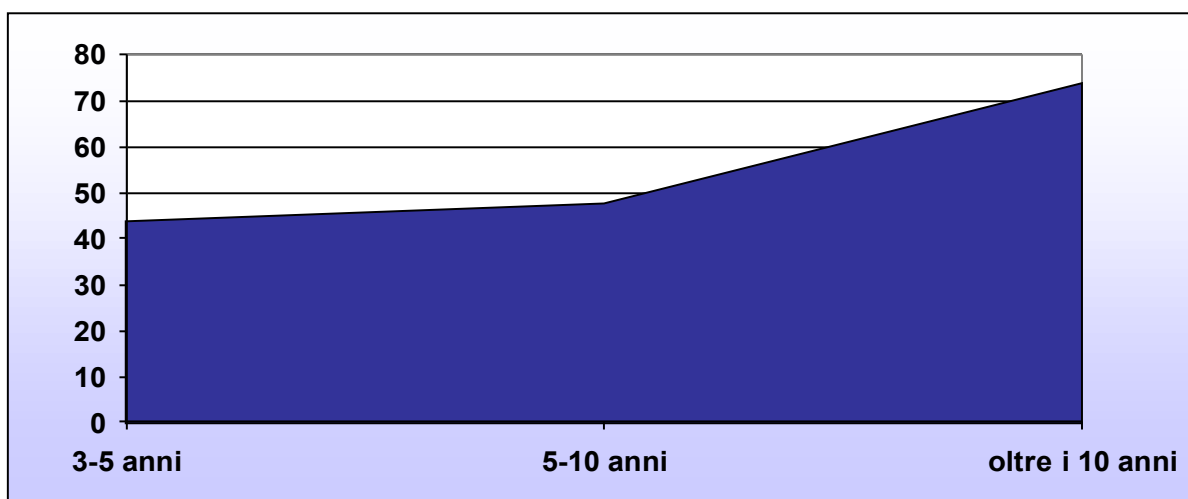


Le detenute **lavoratrici** sono **112**, pari al **31** % del campione intervistato. Il loro lavoro proviene per il **63,1** % dalla stessa Amministrazione Penitenziaria per il **34,2** % da aziende esterne (spesso cooperative sociali).

Se il **datore di lavoro** è una **azienda esterna**, l'attività lavorativa si svolge :

per il **75** % nella **struttura penitenziaria**
 per il **25** % **all'esterno** di essa

Graf. 14 – Quota di detenute che lavora e durata della pena



Nel Graf. 14 è riportato un incrocio statistico che correla la quota di **detenute che lavorano** con la **durata della pena**.

La tabella seguente riporta invece la tipologia dei lavori provenienti dall'**Amministrazione Penitenziaria** :

Tab. 3 – Tipologia di lavoro per l'Amministrazione Penitenziaria

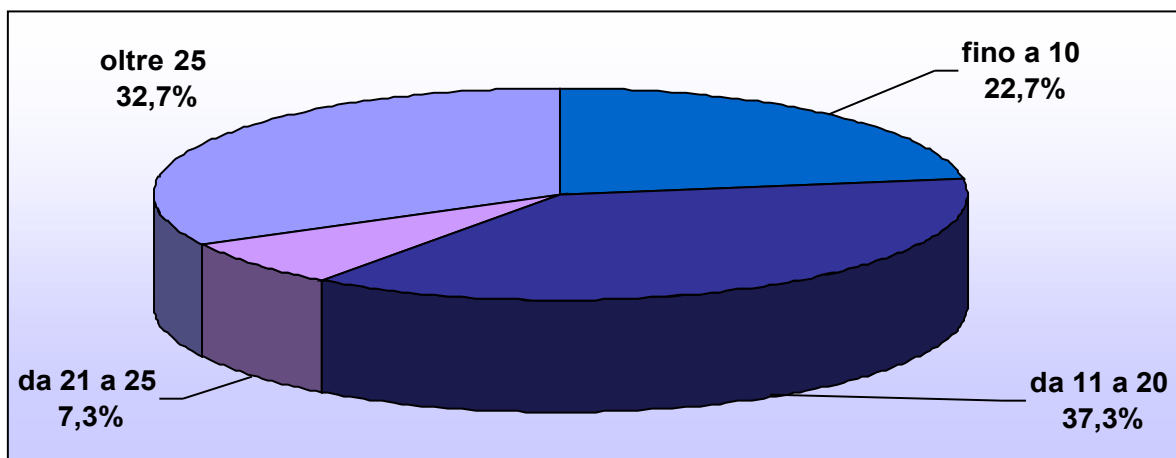
<i>Tipologia lavoro</i>	<i>%</i>
Spesina	9.0
Scopina	14.9
Pulizie	6.0
Portavitto	19.4
Piantone	7.5
Lavanderia	13.4
Cuoca	13.4
Sartoria	3.0
Parrucchiera	3.0
Conti correnti	3.0
Lavori ufficio	3.0
Magazziniera	1.5
Laboratorio	1.5
Biblioteca	1.5

Quasi tutte le lavoratrici sono impegnate **5** giorni a settimana (l'**83,6%**) mentre il **7,3%** lavora da **3** a **4** giorni la settimana. Il **9,1%** lavora solo **1** o **2** giorni settimanalmente. Circa il **60%** lavora soltanto per **4** ore al giorno. In particolare : il **22,7 %** lavora fino a **10** ore a settimana, il **37,3 %** da **11** a **20** ore, il **7,3 %** da **21** a **25** ore, il **32,7 %** più di **25** ore (vedi *Grafici 15 e 16*). Per quanto riguarda la tipologia di lavoro delle detenute impiegate presso imprese "**esterne**", ecco un dettaglio delle attività :

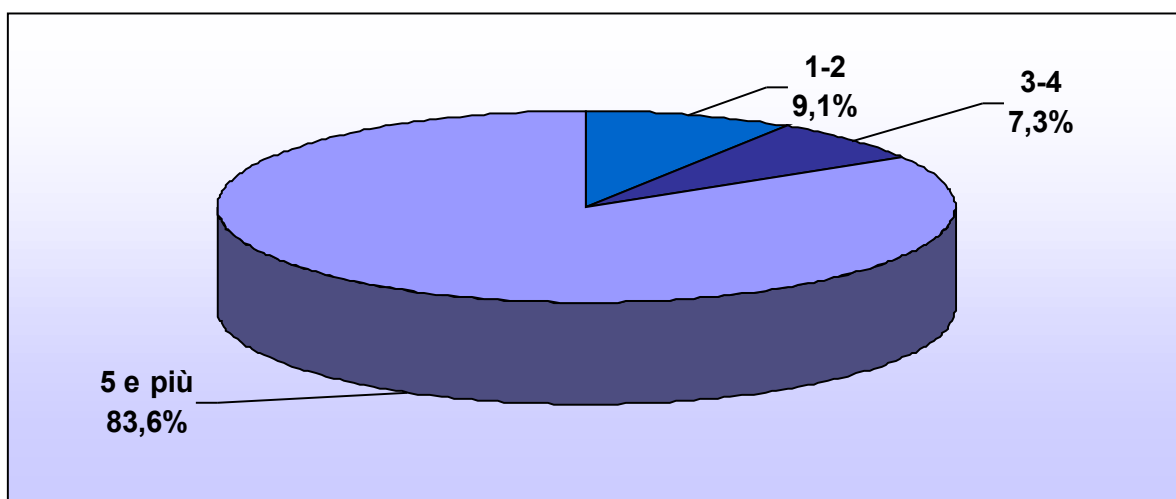
Tab.4 – Tipologia di lavoro per impiegate esterne

<i>Tipologia lavoro</i>	<i>%</i>
Cuoca	3.0
Operaia	3.0
Lavoro d'ufficio	3.0
Commessa	3.0
Controllo qualità	3.0
Cassiera	3.0
Ausiliaria s.a.	3.0
Pulizie	6.1
Laboratorio sartoria	18.2
Data entry	27.3

Graf. 15 – Ore di lavoro settimanali

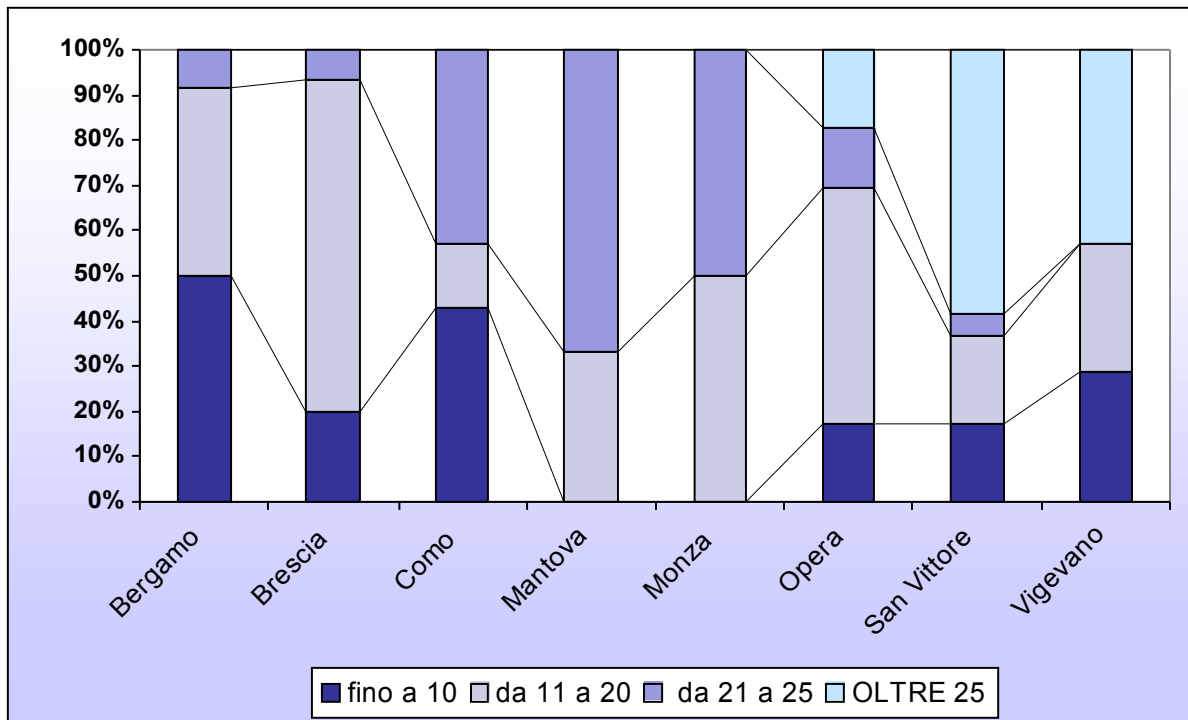


Graf. 16 – Giorni di lavoro settimanali

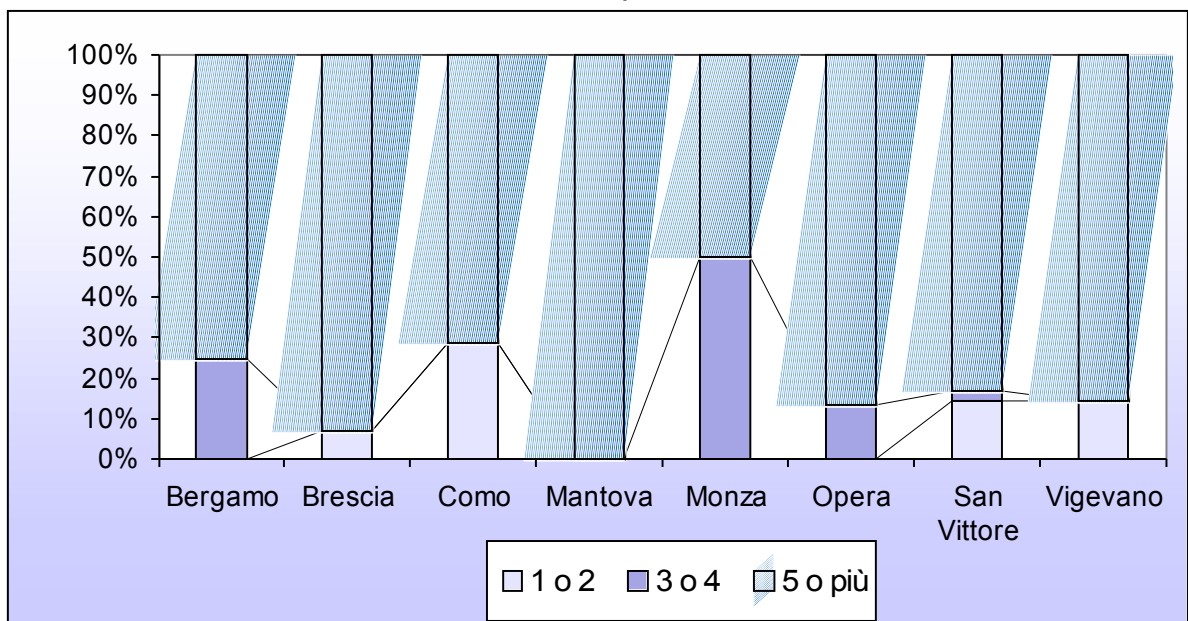


Può essere interessante valutare **le ore** ed **i giorni** di **lavoro settimanale suddivisi per Istituto detentivo**. Si rileva una evidente **disomogeneità**, che dipende probabilmente da diverse tipologie organizzative, che determinano orari differenziati (vedi *Graf. 17* e *Graf. 18* alla pagina seguente)

Graf. 17 – Ore lavoro settimanali per Istituto detentivo



Graf. 18 – Giorni settimanali di lavoro per Istituto detentivo



La **tipologia di contratto** per le **detenute lavoratrici** è così ripartita: il **26%** è lavoratore in cooperativa o socio lavoratore di cooperativa. Il **7,7%** ha un contratto di lavoro a domicilio, mentre il rimanente **66,3%** è alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria. E' da notare che alla domanda "...da quanto tempo lavora ? " il **68,3 %** risponde da **meno di un anno**, l'**11,5 %** da **1 a 2** anni, il **20,2 %** da **più di due anni**.

Le informazioni sulle opportunità di lavoro giungono in primis dalla Polizia penitenziaria, che figura al **36,6** %. E' una percentuale significativa, anche se bisogna considerare che si riferisce al fatto che la maggior parte del lavoro proviene comunque dall'Amministrazione. Seguono gli educatori (**21,4** %) e operatori/volontari esterni (**12,7** %).

Alla domanda relativa ad eventuali **esperienze di formazione e/o di orientamento** avvenute **durante** il periodo detentivo, il **72,9%** risponde affermativamente. Bisogna però tenere presente che ciò non rappresenta necessariamente una connessione diretta con l'esperienza lavorativa intramuraria. Spesso i percorsi formativi sono momenti a sé stanti, magari con annesso percorso laboratoriale, ma non collegati ad un lavoro. Il **34%** dichiara esperienze formative e/o orientativa "*prima*" di aver iniziato un lavoro (intra ed extramurario) ed il **30** % "*durante*" una esperienza lavorativa. Un incrocio effettuato (titolo di studio posseduto/esperienze di formazione) evidenzia come **gli attuali percorsi** formativi sembrano **privilegiare la fascia media**, tagliando la fascia "bassa" : oltre il **79%** di coloro che dichiarano una esperienza formativa, sono in possesso della licenza media e/o di un diploma di media superiore o qualifica professionale. La quasi totalità delle intervistate ritiene che per una donna detenuta sia importante avere una possibilità di lavoro (**99,1%**).

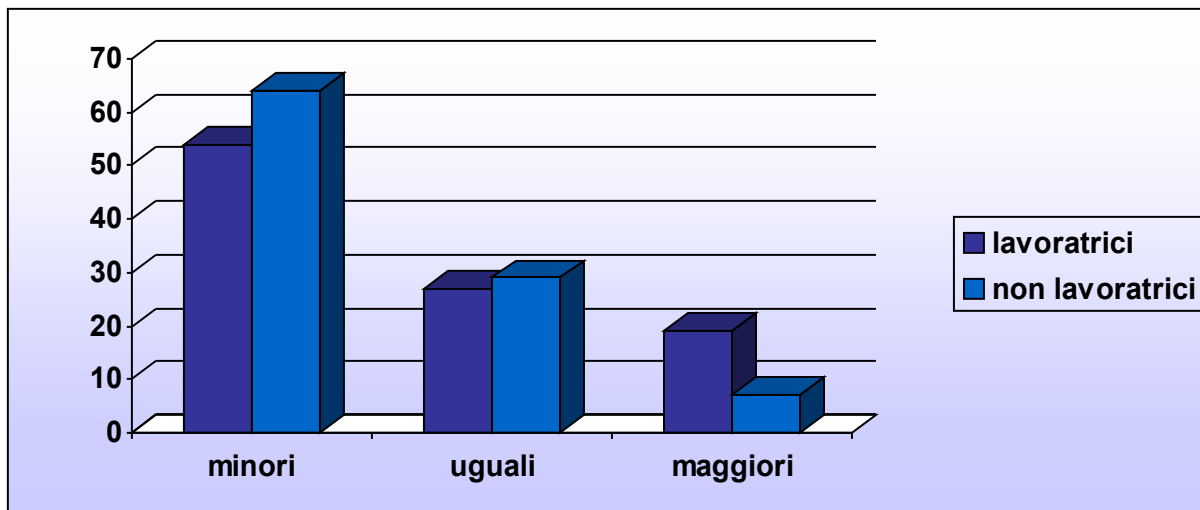
Per quanto riguarda **la motivazione** a tale lavoro, tutte le risposte date dalle lavoratrici riguardano essenzialmente **tre** principali categorie di motivazioni : il desiderio di mantenere l'indipendenza economica dalla famiglia e far fronte alle spese relative alla vita quotidiana in carcere, per occupare il tempo e per sostenere economicamente i familiari.

Tab. 5 – Motivazioni al lavoro² (intero campione)

	%
Sostenere spese personali	82.1
Occupare il tempo	53.6
Aiutare i familiari	47.3
Uscire di cella	29.5
Socializzare	29.5
Altro	8.9

La percezione delle maggiori o minori possibilità di lavoro per le donne rispetto agli uomini sono differenziate. E' interessante il confronto tra le risposte delle donne lavoratrici e le non lavoratrici : **chi fa esperienza di lavoro** sembra avere **più fiducia** in tali possibilità (vedi Graf. 19).

² Il totale è superiore a 100 perché erano possibili più risposte



Graf. 19 – Opinione sulla facilità d'accesso al lavoro rispetto agli uomini e condizione lavorativa della detenuta

Sull'importanza del lavoro in carcere, come sopra riportato, la risposta è positiva per la totalità del campione. Ma è interessante osservare il perché : le motivazioni principali sono le **aspettative future**, seguite da motivazioni economiche e relazionali.

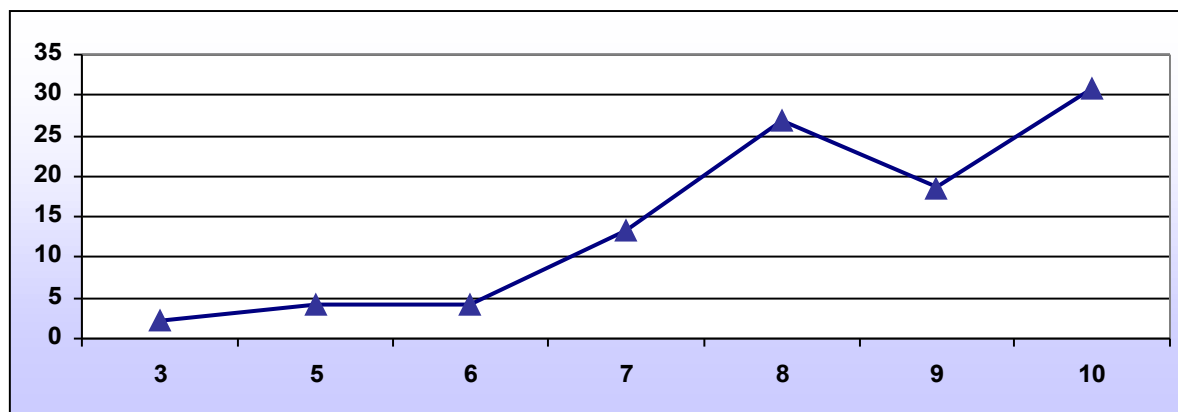
Tab. 6 – Importanza del lavoro in carcere per:³

	%
Aspettative future	65.2
Disponibilità economica	63.4
Relazioni umane	51.8
Organizzazione del tempo	40.2
Altro	9.8

Per quanto riguarda la valutazione della personale esperienza lavorativa in atto, i risultati sono in maggioranza positivi. La scala da 1 a 10 collegata all'item permetteva una ampia possibilità di espressione. Notiamo che l'insieme dei valori assegnati a **8, 9, 10** è pari al **76,3** % del campione (vedi Graf. 20). La percezione dell'utilità dell'esperienza lavorativa **per il futuro** è dell'**88** %

³ Il totale è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Graf. 20 – Valutazione esperienza lavorativa (voto da 1 a10)



L'esperienza lavorativa effettuata è utile, secondo le intervistate, perché hanno acquisito, nell'ordine : senso di responsabilità (**59,8%**) capacità manuali (**52,7%**), benessere personale (**52,7%**), capacità di produrre un reddito (**49,1%**) capacità di lavorare con altre persone (**48,2%**), autostima (**42%**).

Il tema della prosecuzione del lavoro "dopo" la detenzione vede oltre il **96** % del campione rispondere affermativamente. La motivazione principale è legata alla preoccupazione di contribuire al reddito familiare, seguito dal desiderio di realizzazione personale

Tab. 7 –Motivazioni per lavoro dopo la detenzione:⁴

	%
Contribuire reddito familiare	64.3
Realizzazione personale	63.4
Integrazione sociale	56.3
Reddito	42.9
Altro	7.1

E' utile considerare il dettaglio delle risposte delle **detenute non lavoratrici**, che sono **245**, pari al **69** % del campione intervistato. Sono mediamente più giovani delle detenute che lavorano e, come abbiamo visto prima, devono scontare condanne generalmente più brevi.

Rispetto alle detenute che lavorano, il sottocampione preso in esame appare costituito da donne con un livello di istruzione più basso: il **17,4%** non ha proseguito gli studi dopo le scuole elementari, mentre tra coloro che lavorano la stessa percentuale scende al **19,1%**. Il **37%** delle intervistate dichiara di aver fatto **esperienze pregresse di formazione**.

⁴ Il totale è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

Anche in questo caso valgono le considerazioni sulla formazione espresse precedentemente.

L'interesse a possibili esperienze lavorative è sempre elevato. Le risposte affermative superano il **95** %. Le motivazioni al lavoro sono prioritariamente legate a necessità economiche. In dettaglio :

Tab. 8 – Motivazioni al desiderio di un lavoro⁵

	%
Sostenere spese personali	76.4
Occupare il tempo	54.6
Aiutare i familiari	56.8
Socializzare	30.1
Uscire di cella	34.1
Altro	9.6

Per quanto riguarda la conoscenza di eventuali **agevolazioni** per l'assunzione di detenute, la percentuale di chi **non ha** tali informazioni è elevata e pari all'**82,9** %.

Anche per questo segmento di detenute non lavoratrici il tema del lavoro "dopo" la detenzione vede oltre il **90** % del campione rispondere affermativamente. Anche in questo caso la motivazione principale è legata alla preoccupazione di contribuire al reddito familiare, seguito da vicino dal desiderio di realizzazione personale. In dettaglio: contribuzione reddito familiare, **68,1** %, e realizzazione personale, **66,2** %.

⁵ Il totale è superiore a 100 perché erano possibili più risposte

QUESTIONARI DI RILEVAZIONE

I questionari allegati riportano **le distribuzioni di frequenza** come rilevate (questionario **A** per detenute lavoratrici e questionario **B** per detenute non lavoratrici)

Questionario A (versione per donne lavoratrici)

AREA ANAGRAFICA/SITUAZIONE PERSONALE

1) Situazione detentiva

In attesa di giudizio	13,5
Con condanna definitiva	86,5

Se con condanna definitiva:

1.1) Durata della pena da scontare:

Fino a 3 anni	20,0
Da 3 a 5 anni	31,6
Da 5 a 10 anni	25,3
Oltre i 10 anni	23,2

1.2) Misure alternative alla detenzione:

Semilibertà	1,1
Tramite benefici di legge (ex art. 21 O.P.)	17,0
Nessuna	81,9

1.2.1) beneficio concesso per:

presenza di figli	13,3
formazione	6,7
lavoro	80,0

1.A) Ha avuto precedenti condanne?

SI	37,4
NO	62,6

2) Età

Meno di 20 anni	2,7
Da 21 a 24 anni	8,2
Da 25 a 29 anni	11,8
Da 30 a 34 anni	13,6
Da 35 a 39 anni	19,1
Da 40 a 44 anni	13,6
Da 45 a 49 anni	11,8
Da 50 a 59 anni	17,3
Più di 60 anni	1,8

3) Nazionalità

Italiana	49,5
----------	------

3.1) Se italiana, specificare la provincia di nascita :

Lombardia	44,9
Nord Italia	16,3
Centro	2,0
Sud	36,7

Di uno Stato dell'Europa	24,3
Di uno Stato dell'Africa	6,3
Di uno Stato dell'Asia	1,8
Altro	18,0

4) Stato civile

Nubile	29,1
Coniugata	31,8
Convivente	13,6
Separata/divorziata	21,8
Vedova	3,6

5) Figli

SI	70,9
NO	29,1

5.1) Se si, quanti

1	33,8
2	37,7
+ di 2	28,5

5.2) di che età:

0 - 3 anni	7,3
3 - 6 anni	17,1
6 - 10 anni	12,2
10 - 13 anni	13,0
13 - 18 anni	17,1
più di 18 anni	33,3

5.3) I figli sono affidati ad altri?

SI	75,4
NO	24,6

5.3.1) Se si, a chi?

Altro Genitore	32,6
Propri genitori o del padre	41,3
Servizi (comunità, affido familiare...)	26,1

6) Dove e con chi viveva prima della detenzione

(si possono fornire più risposte)

Sola	18,2
Con il marito	20,0
Con i genitori	12,7
Marito e figli	32,7
Altri	5,5
Casa (generico)	10,0
Altro non casa	0,9

6.1 Era, o è tuttora, seguita da qualcuno dei seguenti servizi?

N.O.A. (Nucleo Operativo Alcolologico)	0,0
Ser.T. (Servizio Territoriale Tossicodipendenze)	9,0
C.P.S. (Centro Psico-Sociale)	2,7
No	88,3

AREA FORMAZIONE E LAVORO

7) Titolo di studio

Nessuno	3,6
Licenza elementare	15,5
Diploma scuola media inferiore	37,3
Diploma di scuola media superiore	29,1
Qualifica professionale	11,8
Laurea	2,7

8) Ha avuto precedenti esperienze lavorative, prima della detenzione?

SI	92,7
NO	7,3

8.1) Se sì, quante?

1	14,1
2 - 3	40,4
4 - 5	18,2
più di 5	27,3

8.2) Con quali mansioni? (si possono fornire più risposte)

Operaia	35,9
Impiegata	28,2
Attività di servizio (baby sitter, addetta alle pulizie, assistenza, etc.)	54,4
Altro	34,0

8.4) Quanto è durata l'esperienza più importante?

Meno di 1 anno	14,0
Da 1 a 5 anni	48,0
Più di 5 anni	38,0

8.5) Era impegnata a tempo pieno o a part-time?

Tempo pieno	76,8
Part Time	23,2

8.6) Con che tipo di contratto lavorava?

Contratto a tempo indeterminato	40,2
Contratto a tempo determinato	10,3
Lavoro autonomo	19,6
Contratto di collaborazione	6,2
Senza contratto	19,6
Altro	4,1

9.1) Chi è attualmente il suo datore di lavoro?

L'amministrazione penitenziaria	63,1
Una cooperativa/società esterna	34,2
Entrambi	2,7

9.1.1) Se il datore di lavoro è una cooperativa/società esterna, dove si svolge l'attività lavorativa?

Nella struttura penitenziaria	75,0
All'esterno	25,0

9.3) Quante ore a settimana lavora?

fino a 10 ore	22,7
da 11 a 20 ore	37,3
da 21 a 25 ore	7,3
più di 25 ore	32,7

9.4) Quanti giorni a settimana lavora?

1 - 2	9,1
3 - 4	7,3
5	86,3

9.5) Con quale tipo di contratto lavora?

(si possono fornire più risposte)

Lavoratore di cooperativa	22,9
Socio lavoratore di cooperativa	2,9
Lavoro a domicilio	7,6
Amministrazione penitenziaria	66,7

9.6) Da quanto tempo lavora?

Da meno di un anno	68,3
Da 1 a 2 anni	11,5
Più di 2 anni	20,2

9.7) Chi le ha suggerito/parlato della possibilità di fare questo lavoro? (si possono fornire più risposte)

Operatori/volontari esterni alla struttura	12,7
Educatori dell'amministrazione penitenziaria	21,4
Personale della polizia penitenziaria	36,6
Altro	32,1

10) Ha avuto esperienze di formazione/orientamento durante la detenzione?

SI	72,9
NO	27,1

10.1) Se sì, in che occasione? (si possono fornire più risposte)

Prima di iniziare l'attività lavorativa	33,9
Durante l'attività lavorativa	30,4
Indipendentemente dall'attività lavorativa	21,4

LA PERCEZIONE/VALUTAZIONE SU FORMAZIONE E LAVORO

11) Per quale motivo lavora? (si possono fornire più risposte)

Per sostenere spese personali	86,3
Per aiutare i familiari	48,2
Per socializzare	30,0
Per occupare il tempo	54,5
Per uscire di cella	30,0
Altro	9,1

12) Ritiene che le opportunità di lavoro per le donne detenute rispetto agli uomini detenuti siano:

uguali	26,9
maggiori	19,4
minori	53,8

13) Ritiene che per una donna detenuta sia importante avere un'opportunità di lavoro durante il periodo di detenzione ?

SI	99,1
NO	0,9

14) Cosa è cambiato con il lavoro nella sua vita ? (si possono fornire più risposte)

L'organizzazione del tempo	40,2
Le relazioni umane	51,8
Le aspettative per il futuro	65,2
La disponibilità economica	63,4
Altro	9,8

15) Cosa ritiene di aver acquisito nell'esperienza lavorativa ?

(si possono fornire più risposte)

Capacità manuali	52,7
Capacità tecniche	28,6
Capacità di utilizzare macchine, computer, etc	31,3
Conoscenze teoriche	21,4
Capacità di lavorare con altre persone	48,2
Autodisciplina	38,4
Autostima	42,0
Senso di responsabilità	59,8
Capacità di produrre un reddito	49,1
Benessere personale	52,7
Altro	4,5

16) Come valuta complessivamente la sua esperienza lavorativa ?

(dare un voto da 0 a 10)

meno di 8	23,7
da 8 a 10	76,3

17) Ritiene che quanto ha appreso durante questa esperienza le sarà utile per il futuro ?

SI	88,0
NO	22,0

18) Conosce le agevolazioni riservate alle imprese che assumono detenuti ?

SI	37,6
NO	62,4

19) Immagina la prosecuzione di una sua attività lavorativa al termine della detenzione ?

SI	96,4
NO	3,6

19.1) Se si, perché? (si possono fornire più risposte)

Per la mia realizzazione personale	67,6
Per il reddito che ne deriverebbe	49,0
Per una integrazione nella società	64,3
Per contribuire al reddito della mia famiglia	73,5
Altro	8,2

Questionario B (versione per donne non lavoratrici)

AREA ANAGRAFICA/SITUAZIONE PERSONALE

1) Situazione detentiva

In attesa di giudizio	29,8
Con condanna definitiva	70,2

Se con condanna definitiva:

1.1) Durata della pena da scontare:

Fino a 3 anni	49,5
Da 3 a 5 anni	28,6
Da 5 a 10 anni	16,7
Oltre i 10 anni	5,4

1.2) Misure alternative alla detenzione:

Semilibertà	1,8
Tramite benefici di legge (ex art. 21 O.P.)	5,4
Nessuna	92,9

1.2.1) beneficio concesso per:

presenza di figli	33,3
formazione	11,1
lavoro	55,6

1.A) Ha avuto precedenti condanne?

SI	36,2
NO	63,8

2) Età

Meno di 20 anni	4,2
Da 21 a 24 anni	9,2
Da 25 a 29 anni	19,7
Da 30 a 34 anni	20,6
Da 35 a 39 anni	16,0
Da 40 a 44 anni	10,5
Da 45 a 49 anni	6,7
Da 50 a 59 anni	10,5
Più di 60 anni	2,5

3) Nazionalità

Italiana	45,1
----------	------

3.1) Se italiana, specificare la provincia di nascita:

Lombardia	57,3
Nord Italia	16,7
Centro	4,2
Sud	21,9

Di uno Stato dell'Europa	23,8
Di uno Stato dell'Africa	9,8
Di uno Stato dell'Asia	2,0
Altro	19,3

4) Stato civile

Nubile	29,2
Coniugata	25,5
Convivente	19,3
Separata/divorziata	22,6
Vedova	3,3

5) Figli

SI	68,7
NO	31,3

5.1) Se si, quanti :

1	35,3
2	28,1
+ di 2	36,6

5.2) di che età:

0 - 3 anni	11,0
3 - 6 anni	16,5
6 - 10 anni	17,6
10 - 13 anni	15,0
13 - 18 anni	17,2
più di 18 anni	22,7

5.3) I figli sono affidati ad altri?

SI	74,4
NO	25,6

5.3.1) Se si, a chi?

Altro Genitore	24,8
Propri genitori o del padre	48,7
Servizi (comunità, affido familiare...)	26,5

6) Dove e con chi viveva prima della detenzione

(si possono fornire più risposte)

Sola	11,9
Con il marito	27,5
Con i genitori	12,3
Marito e figli	29,7
Altri	3,8
Casa (generico)	9,5
Altro non casa	6,8

6.1 Era, o è tuttora, seguita da qualcuno dei seguenti servizi?

N.O.A. (Nucleo Operativo Alcolologico)	0,4
Ser.T. (Servizio Territoriale Tossicodipendenze)	15,7
C.P.S. (Centro Psico-Sociale)	5,2
No	78,7

AREA FORMAZIONE E LAVORO

7) Titolo di studio

Nessuno	9,5
Licenza elementare	17,4
Diploma scuola media inferiore	39,7
Diploma di scuola media superiore	19,0
Qualifica professionale	10,7
Laurea	3,7

8) Ha avuto precedenti esperienze lavorative, prima della detenzione?

SI	87,3
NO	12,7

8.1) Se si, quante?

1	19,8
2 - 3	38,2
4 - 5	14,6
più di 5	27,4

8.2) Con quali mansioni? (si possono fornire più risposte)

Operaia	38,0
Impiegata	22,1
Attività di servizio	56,8
Altro	36,6

8.4) Quanto è durata l'esperienza più importante?

Meno di 1 anno	17,1
Da 1 a 5 anni	46,0
Più di 5 anni	37,0

8.5) Era impegnata a tempo pieno o a part-time?

Tempo pieno	79,3
Part Time	20,7

8.6) Con che tipo di contratto lavorava?

Contratto a tempo indeterminato	41,9
Contratto a tempo determinato	15,7
Lavoro autonomo	18,1
Contratto di collaborazione	2,9
Senza contratto	19,0
Altro	2,4

10) Ha avuto esperienze di formazione/orientamento durante la detenzione?

SI	37,0
NO	63,0

LA PERCEZIONE/VALUTAZIONE SU FORMAZIONE E LAVORO

11A) Sarebbe interessata a lavorare durante il periodo detentivo?

SI	95,4
NO	4,6

11A.1) Se si, perché? (si possono fornire più risposte)

Per sostenere spese personali	76,4
Per aiutare i familiari	56,8
Per socializzare	30,1
Per occupare il tempo	54,6
Per uscire di cella	34,1
Altro	9,6

11A.2) Se no, perché? (si possono fornire più risposte)

Non ho trovato un lavoro che risponde alle mie aspettative	27,3
Temo di non essere adeguatamente retribuita	100
Le mie condizioni di salute non lo permetterebbero	45,5
Altro	36,4

12A) Ritiene che le opportunità di lavoro per le donne detenute rispetto agli uomini detenuti siano :

uguali	29,0
maggiori	6,8
minori	64,3

13A) Ritiene che per una donna detenuta sia importante avere un'opportunità di lavoro durante il periodo di detenzione?

SI	98,8
NO	1,3

18A) Conosce le agevolazioni riservate alle imprese che assumono detenuti?

SI	17,1
NO	82,9

19A) Immagina il suo inserimento in una attività lavorativa al termine della detenzione ?

SI	90,4
NO	9,6

19.1A) Se si, perché? (si possono fornire più risposte)

Per la mia realizzazione personale	66,2
Per il reddito che ne deriverebbe	38,0
Per una integrazione nella società	51,4
Per contribuire al reddito della mia famiglia	68,1
Altro	4,6

BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

1. Campelli, Giordano, Faccioli, Pitch – Donne in carcere – Ricerca sulla condizione femminile in Italia – Feltrinelli, 1992
2. D. Garland – Pena e società moderna – Uno studio di teoria sociale – Il Saggiatore, 1999
3. Quadro statistico della Direzione Generale – Giustizia penale Uff. III – Grazie
4. Quadro statistico della popolazione detenuta (al 30/07/2003)
5. Quadro statistico dei detenuti lavoranti alle dipendenze e non alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria (al 31/12/2002)
6. Detenuti tossicodipendenti ed alcolodipendenti (al 31/12/2002)
7. Rapporto del Ministero dell'Interno sulla sicurezza in Italia (primo semestre anno 2003)
8. Quadro statistico dei corsi di formazione professionale attivati negli Istituti Penitenziari (anno 2003)
9. Ghetti – Carcere e famiglia : gli aspetti del disagio – La rete spezzata – Feltrinelli, 2000
10. Cusani, Sergio, - L'affettività e le relazioni familiari nella vita delle persone detenute – in : Atti Giornata di studi "Carcere salviamo gli affetti" Padova, 10/5/2002
11. Il sistema penitenziario italiano – Dati ed analisi – Ministero della Giustizia, 2003
12. Carcere e pena dopo le riforme – Il vaso di Pandora – Atti convegno promosso da Associazione Antigone e dall'Istituto E.I.
13. Scuola e carcere – Educazione, organizzazione e processi comunicativi – Franco Angeli, 2001
14. Associazione NOVA SPES – Materiali ricerca modello 4 + 1 – anni 2001-2003
15. GALDUS Formazione – Materiali preliminari progetto "Donne oltre le sbarre" – 2002/2003
16. Teoria e pratica del diritto – Il lavoro penitenziario – Giuffrè 2001
17. Educatori in carcere – Ruolo e percezione di sé e supervisione degli operatori penitenziari – Unicopli, 2002
18. Articoli ed interventi tratti da sito internet : "IL DUE.IT"
19. Articoli ed interventi tratti da sito internet : "RISTRETTI.IT"

SECONDA PARTE

1. Note metodologiche indagine qualitativa

Questa seconda parte di ricerca si inserisce all'interno del progetto "Donne oltre le sbarre" allo scopo di fornire informazioni utili per la costruzione di un nuovo modello di intervento relativo all'incremento e al mantenimento del lavoro femminile in condizione detentiva; affinché questo modello risponda alle reali esigenze manifestate dalle detenute e da coloro che lavorano con loro, che faccia tesoro degli errori e dei punti di forza delle esperienze fin qui percorse, e che risulti efficace rispetto alle finalità ultime di reinserimento sociale.

L'obiettivo della ricerca qualitativa è di tipo conoscitivo, ovvero far emergere un quadro dell'attuale condizione lavorativa femminile, sondare percezioni e aspettative sui temi del lavoro e della formazione ed in particolare per individuare e verificare, da parte degli attori coinvolti, le possibili sperimentazioni, quali ad esempio il modello di alternanza formazione-lavoro, di seguito denominato "4+1".

La ricerca si è sviluppata nelle seguenti fasi:

- Definizione della ricerca: obiettivi, scelta della tecnica Focus Group, definizione del campione e dell'interview guide;
- Organizzazione e svolgimento dei focus group;
- Sbobbatura delle registrazioni integrali;
- Analisi e validazione dei risultati;
- Stesura del report.

1.1 Teoria e tecnica del focus group

Si è scelto di condurre la parte qualitativa della ricerca attraverso lo strumento dei focus group poiché valutato particolarmente idoneo ad

analizzare più in profondità il tema del lavoro carcerario per le donne detenute, così da completare e approfondire quanto emerso dalla survey estensiva.

Il focus group è un metodo di ricerca qualitativo basato su "interviste focalizzate di gruppo"⁶. Più persone (in genere non più di 8), accomunate da vissuti simili o da medesime esperienze, in questo caso la detenzione (sia come donne detenute sia come operatori degli istituti penitenziari), vengono stimulate sulla base di una traccia di domande poste da un conduttore (interview guide) a confrontarsi su un argomento *focale*, analizzandolo in profondità e facendone emergere tutti i diversi aspetti.

La ricchezza apportata da questa tecnica è quella di scandagliare l'argomento in profondità al fine di far emergere tutti gli aspetti più significativi. La dimensione "grupuale" dell'intervista produce l'effetto di "cassa di risonanza", così che ogni intervento diventa stimolo ed occasione di riflessione per l'intero gruppo portando a nuove considerazioni ed ampliando i ragionamenti.

La scelta di non limitarsi ad un solo focus group nasce dalla consapevolezza dell'incremento informativo derivante dall'aumento del numero di interviste, tenendo presente però che oltre un certo numero l'informazione diventa ridondante⁷.

1.2L'articolazione dell'indagine qualitativa

Sono stati condotti in tutto 14 focus group in 8 istituti penitenziari lombardi: cinque⁸ con detenute lavoratrici e otto con membri dell'équipe di osservazione.

Si è scelto di coinvolgere due gruppi di soggetti al fine di avere una visione più completa e ricca possibile su un tema complesso e articolato

⁶ Per una trattazione più approfondita si veda S. Carrao *Il focus group* Franco Angeli 2002.

⁷ Concetto che in letteratura viene definito "saturazione", sul tema si vedano Glaser e Strauss 1967; Bertaux, 1980; Niero 1999.

⁸ Con le detenute sono stati condotti in totale sei focus, di cui cinque sbobinati e analizzati. Uno dei due focus con le detenute svoltosi in data 29 marzo 2004 nel carcere di San Vittore non è stato ritenuto significativo poiché interrotto quindi troppo breve.

come il lavoro carcerario, raccogliendo i pensieri e le opinioni da due punti di vista differenti ma, per taluni aspetti, complementari: il punto di vista delle donne detenute che vivono l'esperienza del lavoro, e i membri dell'équipe che quotidianamente svolgono ruoli (deputati alla sicurezza, all'area educativa, alla direzione) che consentono una visione privilegiata del detenuto e del suo lavoro. Il doppio punto di vista è stato dettato anche dal fatto che qualsiasi ipotesi di sperimentazione e implementazione di nuovi modi di pensare il lavoro coinvolge entrambi, dunque risulta indispensabile tenere in considerazione le loro opinioni al fine di trarne indicazioni per il futuro.

Tendenzialmente si è cercato di condurre almeno un focus per categoria in ciascuno degli istituti, anche se ciò è non stato possibile per tutte le 8 carceri. Lo specchio successivo ne riassume l'articolazione.

Istituto penitenziario	F.G. équipe	F.G. detenute
Bergamo	X	
Brescia	X	X
Como	X	
Mantova	X	
Milano Opera	X	X
Milano San Vittore	X	X
Monza	X	X
Vigevano	X	X

Nei focus con le detenute lavoratrici, si è cercato, dove possibile, di avere la presenza anche di donne straniere, data la significatività di questa tipologia all'interno degli Istituti penitenziari lombardi⁹. La media delle partecipanti è stata di circa 7 donne per gruppo.

La scelta di intervistare persone appartenenti a diverse categorie, lavoratrici alle dipendenze sia dell'Amministrazione penitenziaria che di cooperative esterne, ha reso il gruppo di donne intervistate un campione di indagine in grado di rappresentare la ricchezza e la varietà della popolazione femminile detenuta impegnata in esperienze lavorative.

⁹ Cfr analisi quantitativa in cui si segnala che il 50,5% delle rispondenti al questionario proviene da paesi esteri.

Per gli 8 focus group con l'équipe di osservazione, composti da diverse figure professionali, invece la media dei partecipanti è stata più bassa, circa 4 persone per gruppo.

Un aspetto peculiare, a cui non sappiamo se attribuire una valenza positiva o negativa, ma i cui effetti soprattutto sul clima generale vanno tenuti in debita considerazione, è il fatto che i partecipanti ai focus provenissero dal medesimo ambiente e si conoscessero bene tra loro. Non è stato possibile costituire dei gruppi con persone provenienti da carceri o da sezioni diverse per motivi legati alla condizione detentiva e all'organizzazione penitenziaria ma la consapevolezza che la conoscenza reciproca e i rapporti di lavoro potessero portare a possibili elementi critici, ha portato i conduttori a porre particolare attenzione all'insorgere di eventuali dinamiche di gruppo negative (alleanze, conflitti, etc.), così da prevenire o intervenire tempestivamente su potenziali distorsioni.

Ogni Focus Group è stato condotto alla presenza di due persone: il conduttore e l'osservatore. Il primo con il ruolo di conduzione diretta dell'intervista mentre il secondo con il compito di osservare e registrare aspetti legati alla comunicazione non verbale, alle dinamiche di gruppo, al clima ecc.

1.3 Le tematiche e il clima

I focus sono stati condotti sulla base di una traccia di intervista omogenea (interview guide) centrata su tre macro-temi:

- a) le percezioni e i giudizi sull'attuale condizione lavorativa delle detenute in carcere, in particolare in merito al lavoro come possibilità di cambiamento e agli ostacoli vissuti in tal senso, la conoscenza e l'adeguatezza delle tipologie di contratto e il trattamento economico.
- b) le differenze di genere nel lavoro carcerario, quindi difficoltà e facilitazioni connesse all'essere donna nonché differenze in termini di offerta di opportunità occupazionali.

c) le opportunità legate al lavoro offerto, e in particolare le opinioni in merito al modello di alternanza formazione-lavoro denominato "4+1".

L'andamento delle interviste è stato generalmente positivo. Dalle relazioni di chi ha condotto i focus si evince l'interesse complessivo per l'argomento e i temi proposti. Le persone hanno dimostrato una buona disponibilità alla partecipazione, che è stato un elemento indispensabile per l'emergere di molti spunti di riflessione.

Tuttavia è da segnalare come il contesto in cui le interviste di gruppo sono state condotte non sia stato del tutto adeguato. Di fatto la tecnica del focus richiederebbe un *setting* poco disturbato ed accogliente, che non ostacoli il libero confronto tra i partecipanti. Condizioni strutturali e contingenti fanno del carcere un luogo decisamente poco adatto a ricreare un contesto sereno e quasi familiare. La presenza degli addetti alla sorveglianza nel corso delle interviste alle lavoratrici non ha certo mitigato il clima di controllo a cui sono costantemente sottoposte, e anche nel gruppo delle *équipes*, impegni imprevisti e le esigenze interne hanno fatto sì che le interviste fossero spesso disturbate da interruzioni, uscite ecc.

Nonostante questo aspetto si ritiene che l'esito del lavoro sia complessivamente buono, le riflessioni e i ragionamenti emersi hanno consentito di tracciare una fotografia sufficientemente dettagliata del lavoro femminile in condizioni di privazione della libertà.

2. Donne, carcere e lavoro: operatori e detenute a confronto

Premessa

I temi ricorrenti, sui quali sono emerse considerazioni e riflessioni di rilievo, sono circoscrivibili all'interno di quattro macroaree:

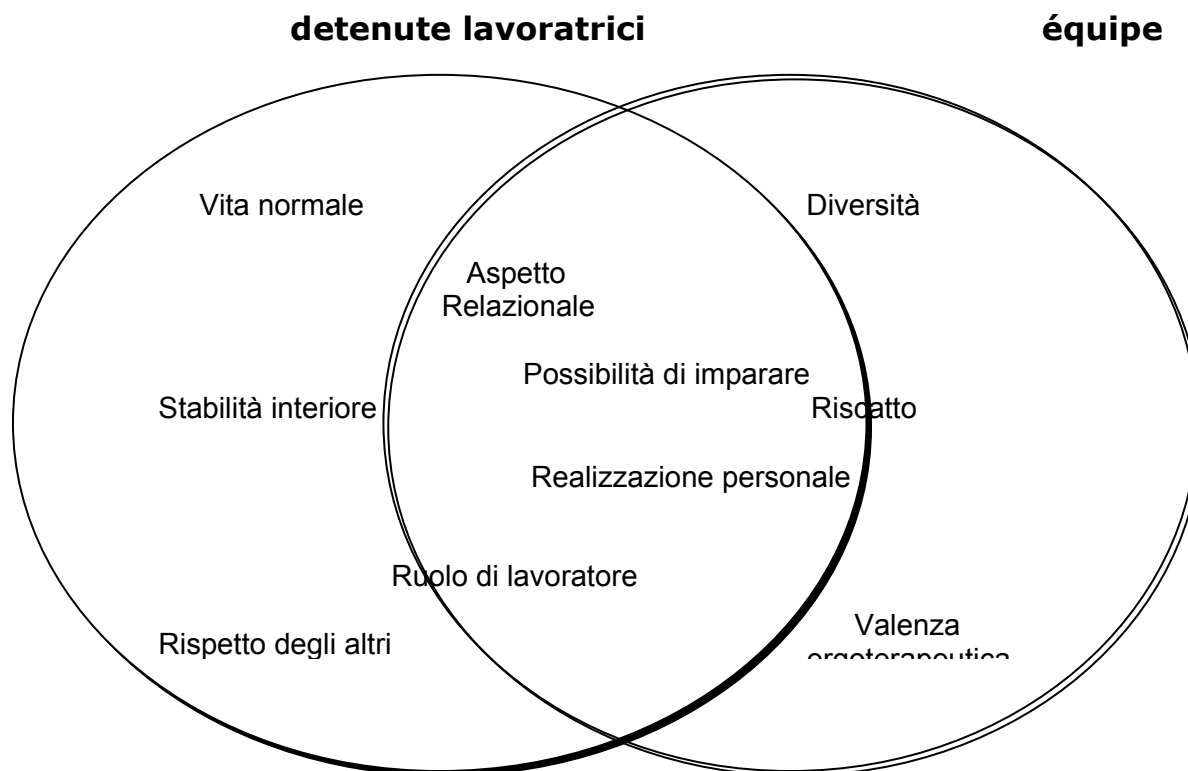
- a) il significato del lavoro;
- b) le modalità e l'organizzazione del lavoro in carcere;
- c) le differenze di genere;
- d) nuove opportunità legate al lavoro tra cui la nuova proposta denominata "4+1".

All'interno di ciascuna macroarea sono individuabili alcune sottoarticolazioni, che costituiscono le tematiche e ne evidenziano il contenuto. Rimane inteso che tale distinzione risponde ad un'esigenza di ricerca, al fine di sistematizzare analiticamente le informazioni emerse, ma le quattro macroaree sono strettamente intrecciate tra loro e presentano di fatto molteplici aree di sovrapposizione.

2.1 Sul senso del lavoro

All'interno del primo macrotema sono rintracciabili una serie di tematiche che consentono di delineare un profilo del significato che il lavoro assume all'interno di istituti penitenziari. I due punti di vista quello delle detenute e quello più esterno, degli operatori, presentano numerosi punti di contatto e sovrapposizione.

Il significato del lavoro



I temi di seguito esposti riguardanti la **possibilità di imparare, la crescita personale e professionale**, meritano uno spazio di approfondimento, perché proprio da questi presupposti si può considerare il lavoro carcerario come mezzo funzionale al reinserimento sociale della persona colpevole di reato.

La funzione del lavoro è favorire la concreta possibilità per la donna detenuta di ri-socializzazione e di reinserimento sociale. Da una parte il lavoro dovrebbe servire a rendere meno disagiata la condizione di detenzione attraverso una se pur minima indipendenza economica e dall'altra dovrebbe dare la speranza di reinserimento al momento del ritorno in libertà, anche attraverso l'acquisizione di capacità professionali spendibili sul mercato del lavoro.

Dal punto di vista dell'équipe

Agli occhi di chi ha uno sguardo privilegiato sugli effetti e dunque sulle potenzialità delle opportunità d'impiego per le detenute (le équipe), il primo elemento di senso ci viene dato da un vocabolo molto usato nel corso dei vari focus group: "diversità".

*"(il lavoro) serve a dare una indicazione rispetto a quello che può essere un loro nuovo modo di pensarsi, di viverci, di vedersi e quindi poi di reintegrarsi all'uscita per **non tornare esattamente com'erano prima** di quando sono entrate, insomma. Quindi proprio percepirsi loro come persone diverse e con delle potenzialità che passano anche sicuramente attraverso il lavoro, quindi con un futuro diverso....ma questo vale per tutti, per le persone all'esterno così come per i detenuti" (Bergamo).*

Il lavoro è ciò che può indurre un mutamento nella persona, che produce cambiamento. Emerge dai focus group delle équipe che il lavoro può aiutare a darsi un'immagine diversa di sé, a sentirsi e viverci diversamente. Questo ovviamente vale per le persone in genere, è un assunto generalizzabile. Il lavoro è per tutti un'occasione di sperimentazione di sé, delle proprie capacità nonché di scoperta delle proprie attitudini. In particolare per soggetti detenuti può rappresentare anche una rilevante opportunità di **riscatto**. Qualcuno dice che per la persona detenuta, il lavoro assume una valenza ergoterapeutica, di riabilitazione, è uno spazio dove ridarsi fiducia e accrescere la propria autostima.

Al fianco però di questa idea se ne affianca anche un'altra legata alla **valenza educativa**:

"Consente di far capire ai detenuti che alcune regole basilari devono essere interiorizzate per il significato, per il ruolo che rivestono, non tanto per la paura della sanzione; allora secondo me consente di fare un cammino" (Como).

Attraverso l'acquisizione di un ruolo il lavoro stimola il senso di responsabilità, attraverso l'interiorizzazione delle regole sostiene la maturazione della persona. In aggiunta al fatto, sottolineato da più parti, che molte delle persone che si trovano in una condizione detentiva non hanno alcuna esperienza lavorativa precedente, per cui spesso si tratta del primo approccio al lavoro, che porta con se tutta la fatica di impegnarsi, rispettare tempi e scadenze, ma che di fatto può anche essere la prima potente occasione di riscatto.

In tutto questo però un elemento fondamentale è dato dall'aspetto relazionale. Le **relazioni umane** che vengono ad instaurarsi, ovvero la possibilità attraverso il lavoro di stabilire relazioni generative tra persone, **"spezzano il binomio custode-custodito"** (Opera), in favore di un rapporto diverso tra lavoratore e datore.

Dal punto di vista delle detenute

Anche nei focus group con le detenute lavoratrici ritornano molti dei temi esposti dalle équipes. Il presupposto comune è il cambiamento, l'esperienza lavorativa, se pur limitata e con alcuni aspetti critici, permette un'evoluzione positiva della persona nella sua totalità.

Le detenute lavoratrici hanno esposto questo cambiamento nei suoi molteplici aspetti.

Il lavoro dà la possibilità di avere un'identità sociale, un ruolo di lavoratrice, ottenendo un riconoscimento sociale. Acquisire un ruolo riconosciuto ed accettato socialmente permette alla detenuta lavoratrice di avere una così detta vita normale infatti per la società contemporanea fondamentale è avere un lavoro, solo con il lavoro si acquistano i privilegi e diritti negati a coloro che non si adeguano ai concetti di produttività e redditività. Nelle parole delle detenute frequentemente si ripetono i termini "Vita normale" connotati positivamente, legati ad un sentimento di stabilità interiore e una sensazione di serenità.

Riprendendo il termine usato dall'equipe "diversità", abbiamo una prospettiva comune di evoluzione, di crescita, la donna detenuta con un'esperienza lavorativa all'interno del carcere ha l'opportunità di "cambiare" di acquisire e sperimentare modalità, tempi e relazioni tipiche del lavoro.

... hai voglia di fare una vita normale, perché sei detenuta. Però ti metti nell'ottica che ti vuoi stabilizzare appunto, ti orienti. (Opera)

..negli anni passati, il lavoro era un enigma, mentre invece adesso inserendomi proprio in una vita appunto quasi normale, mi sento - come dire - una persona, degna anche poi una volta fuori, all'esterno, di potermi compiere una stabilità. Non ho più queste incertezze, ormai so quello che.. (Opera)

(il lavoro) Aiuta a sentirmi normale, come una persona, non come una detenuta. (Monza)

Il lavoro **permette di imparare**, le detenute lavoratrici sottolineano l'acquisizione di capacità, un sapere relativo a qualcosa di concreto e tangibile (soprattutto alle dipendenze delle cooperative), la produzione di qualcosa di positivo ed onesto.

Sentirci capaci di fare qualcosa sempre. (Monza)

E' come sentirci utili, capaci di fare qualcosa, perché noi dobbiamo fare qualcosa; abbiamo una responsabilità, anche se siamo in carcere, dobbiamo alzarci, dobbiamo fare questo bene. Una nostra responsabilità, indipendente. (Monza)

Credo che l'aspetto più importante sia sentirci la capacità di svolgerlo. (Monza)

Io penso che quando ci sono lavori in cui impariamo qualcosa, come ad esempio, il computer, quello è qualcosa di importante e serve anche a un domani, quando tutto questo finirà. Per poter dire: "so fare qualcosa, ho imparato qualcosa, Sembrerà poco per voi, ma per noi avere qualcosa di produttivo è come dare senso alla vita. (Monza)

Prevedono già, che ciò che hanno imparato, potranno usarlo all'esterno, alla fine della pena, per trovare un lavoro onesto. Lo sguardo al futuro, all'esterno, alla fine della pena è una tensione che avvertiamo in molte risposte, probabilmente per la durata della pena limitata per la maggior

parte delle detenute (nell'indagine quantitativa sul campione intervistato il 51,6% ha un periodo da scontare da 3 a 5 anni) ma sembra un concetto generalizzabile. All'esterno hanno lasciato i loro affetti, le loro attività, ed ancora verso la società che li ha esclusi hanno dei sentimenti ambivalenti di risentimento e di ricerca di approvazione e accettazione.

... si lavora, s'impara a fare un determinato tipo di mestiere, ehm...dopo di che può dare la possibilità di lavorare all'esterno.. non in tutti i carceri c'è questa possibilità, ma una volta fuori arriviamo a confrontarci direttamente con la società che non è limitata come quella del carcere, questo piccolo microcosmo. E quindi, se ci fosse la possibilità di avere una preparazione, per poi affrontare anche quello che è l'esterno perché, comunque, non è poi semplice dopo un po' di anni arrivare fuori e non avere nessun indirizzo da potersi rivolgere o, comunque, da poter...da poter lavorare, da poter poi usufruire anche dei benefici che, comunque, comportano anche l'obbligo di un lavoro..

Questa qui è una cosa molto positiva perché anche dopo, quando io uscirò fuori se dovrò affrontare un lavoro fuori, so già pressappoco che cosa si può fare insomma ecco. Cioè, imparare un mestiere è sempre una bella cosa; ne stiamo imparando tanti! Visto i corsi che facciamo perciò abbiamo tante possibilità che vogliamo quando usciamo fuori.

...non ho perso il tempo, non lo abbiamo buttato via. "Ci siamo costruiti dentro. Imparare con il lavoro anche per costruire un futuro(Monza)

La crescita non è solo professionale, lavorando hanno avuto la possibilità di sperimentare **relazioni significative** con le compagne, dalle esperienze emerge la possibilità di imparare, aiutarsi e socializzare. Si avverte una maggiore conoscenza di sé e una crescita attraverso le relazioni con le compagne.

A parte che poi si può anche socializzare con le persone, tra di noi perché ci si può anche aiutare nel momento....Perché se per caso io non sono capace di fare in cooperativa, sono nuova non sapevo fare queste cose, un po' con uno, un po' con l'altro mi aiutano a inserirmi bene.

...si può imparare a relazionare con gli altri, magari chiarire alcuni aspetti in te che magari non conoscevi o, comunque,

prima magari non parlare con gli altri e in questo modo puoi socializzare.

Un passaggio fondamentale sembra la **valutazione positiva di sé**, essere orgogliosa del proprio operato, della persona in quanto tale. Una volta acquisita la fiducia in sé, le detenute lavoratrici pensano di conquistare il **rispetto degli altri**, molto importante è "riabilitarsi" attraverso qualcosa di positivo e buono agli occhi degli altri. Le detenute lavoratrici cercano piccoli gesti di considerazione e riconoscimento delle persone fuori, come la richiesta di un lavoro fatto da un detenuto o il poter lavorare nel call center istituito nel carcere di San Vittore, che permette uno scambio con l'esterno senza sapere della situazione detentiva dell'interlocutore.

Ci serve un po' di rispetto, e quando una persona lavora ha un po' più di rispetto. Perché quando lavora bene le persone che vedono questo pensano: "ah, non è solo una detenuta che ha fatto questo e questo. E' capace di lavorare". Allora forse loro ti vedono un po' diversa. (Monza)

Rispetto per se stessa. Col tempo, quando incominci a lavorare incominci a fare piani, incominci ad essere più orgogliosa di te stessa, che qua è importantissimo. (Monza)

(rif. Call Center) E' sempre parlare con una persona di fuori che non ti giudica, la prima cosa (Opera).

Quando fai le cose per fuori sei più contenta, stai facendo qualcosa per qualcuno che lo vuole, che vuole una cosa dal detenuto. (Opera)

Le detenute lavoratrici grazie all'acquisizione di un'immagine positiva di sé e del loro lavoro, rivolgono lo sguardo ad una progettualità maggiore, ad una **realizzazione personale** e a prospettive di lavoro come **mezzo di reinserimento** nella vita sociale.

No, anche percome posso dire... per realizzarmi comunque in qualche cosa, dimostrare a me stessa che sono capace di fare qualcosa, che sono in grado di cavarmela da sola ehm... non so è tutto nell'insieme. (Brescia)

Poi per aiutarci a reinserirci nella società, anche se adesso non siamo fuori fa niente, l'importante è reinserirsi. Queste sono le cose che secondo me sono le più importanti. (Monza)

L'importante è dimostrare che non soltanto siamo qua dentro per aver commesso un reato, fare vedere che possiamo anche lavorare in maniera pulita, senza essere giudicate; purtroppo abbiamo sbagliato però nel nostro cuore stiamo cercando di rimediare.

...si inizia con un percorso, con dei corsi, e poi è chiaro che il lavoro deve essere la finalità di tutto: del riscatto, del reinserimento, di tutto quello che poi comporta la dignità vera di una persona, il ridare la dignità a una persona.

Le parole di una detenuta lavoratrice del carcere di Brescia ci suggeriscono che il lavoro all'interno del carcere può diventare una sorta di **continuità con la vita passata**, con il mondo esterno. L'esperienza di chi ha sempre lavorato, abituato a guadagnare e ottenere ciò che desidera attraverso le fatiche lavorative, possono trovare, nell'esperienza lavorativa carceraria, un'estensione della vita passata.

Poi, comunque, per me è fondamentale il lavoro... personalmente io ho sempre lavorato dunque, per me, non esiste vivere senza lavorare e quindi continuare, per me continuare quello che facevo già prima e avere già un inizio quando sarò fuori e riprendere il mio cammino comunque.

... Io , se potessi lavorare anche di pomeriggio, anche il sabato e la domenica...ecco. Sì, poi ecco io, fuori, ero abituata a lavorare dodici - tredici ore al giorno e quindi mi piace proprio lavorare e se potessi veramente lavorerei anche il pomeriggio, ecco, appunto, più che per i soldi a me, appunto piace tenermi....occupo il tempo. Quindi è dura! (Brescia)

Le motivazioni, che sostengono la volontà delle detenute lavoratrici sono sostanzialmente due:

- occupare e organizzare il tempo (e quindi la mente);
- aspetto economico.

Nei focus group condotti con le équipes invece grande spazio viene dedicato al ruolo dell'attività lavorativa all'interno del percorso riabilitativo,

emergono comunque le medesime motivazioni al lavoro per le donne detenute, ma sembrano assumere un significato marginale, vengono definite *strumentali* (come meglio espresso nella prossima area), probabilmente motivato da una visione complessiva del problema.

Non sembra infatti possibile utilizzare le medesime chiavi interpretative tra chi sta fuori e chi sta dentro, chi è libero e chi è detenuto, tra il mondo di fuori e un istituto totale, il carcere. Secondo Goffman ¹⁰ "Qualunque sia l'incentivo al lavoro, esso non avrà mai il significato strutturale che ha nel mondo esterno. Vi saranno motivazioni diverse e differenti modi di considerarlo. Questo è un adattamento basilare richiesto agli internati e a coloro che devono indurli a lavorare". Gratificazioni e motivazioni seguono un'altra scala di valori all'interno dell'istituto; nel mondo esterno non si lavora per occupare il tempo, per i detenuti invece il lavoro serve per uscire dalla cella, l'ozio pone il detenuto in una condizione senza via d'uscita, con rischi per la sua salute mentale.

Non possiamo metterci in ascolto delle parole delle detenute se non cerchiamo di compatire (nel senso latino del termine "patire insieme") la condizione di esclusione in cui si trovano, le motivazioni al lavoro, il valore del tempo, le privazioni in un contesto tanto particolare come il carcere.

Il **concetto del tempo** e del come gestirlo risulta totalmente stravolto rispetto a quello a cui siamo abituati "fuori": si allunga ma nello stesso tempo si piega su stesso, è tanto tantissimo ma è terribilmente scandito, programmato, al punto di annullarsi totalmente. Non tutti i detenuti riescono a trovare la forza necessaria a convivere non solo con la privazione della libertà in sé, ma anche alla privazione della libertà di gestire il proprio tempo e il proprio spazio.¹¹

Emerge in tutti i focus group analizzati l'importanza e l'utilità di occupare il "tempo carcerario" con il lavoro. La giornata tipo di un detenuto comune

¹⁰ E. Goffman "Asylums Le istituzioni totali: i meccanismi della esclusione e della violenza" Ed. Comunità 2001

¹¹ Associazione Antigone "Il carcere trasparente Primo rapporto nazionale sulle condizioni di detenzione" Ed. Castelvecchi, Roma 2000

varia significativamente a seconda del regime interno e dell'istituto in cui viene ristretto. Se per alcuni detenuti la vita comincia alle sette, per altri non c'è sveglia perché la loro giornata è scandita dall'ozio: non vi è lavoro, alcuna attività o colloqui con operatori. Le detenute sottolineano il giovamento che il lavoro ha portato nell'organizzazione della vita quotidiana.

Se io lavoro e faccio i miei orari, ho stabilito la mia giornata in un modo o nell'altro. opera

Ti progetta molto la vita quotidiana ecco, di una giornata dal mattino alla sera.

L'occupazione del tempo con il lavoro permette di passare la giornata ma soprattutto **di tenere occupata la mente**. Emerge chiaramente dal focus di Monza, e ci sembra di poterlo scorgere nelle parole anche di due detenute di Vigevano e Opera.

Avere la testa veramente occupata. Poi, essere più impegnati", più attivi, nel senso di non stare 24 ore su 24 in cella, perché abbiamo la possibilità di uscire praticamente 6-8 ore al giorno. (Monza)

Il lavoro è importante perché ti tiene occupata... (Vigevano)

Le detenute lavoratrici si sentono fortunate *"Tutti qua hanno voglia di fare. Noi qui siamo dei privilegiati."* rispetto alle loro colleghe che non possono lavorare, riconoscono un'importanza fondamentale nel "fare qualcosa", nel trascorrere qualche ora fuori dalla cella, un minimo di variazione e di movimento dai ritmi della quotidianità detentiva.

In **assenza di un lavoro carcerario** le preoccupazioni sembrano molte, riportiamo gli interventi delle detenute lavoratrici che descrivono la vita delle loro compagne che non lavorano, le loro opinioni e i motivi di tali inquietudini.

Il lavoro per una detenuta è il discorso principale, se una detenuta non lavora passa il suo tempo ad abbrutirsi nella cella, a pensare alla famiglia a pensare ai problemi, a pensare che è in carcere, a subirsi i suoi problemi e quelli degli altri,

perché automaticamente ... ti leghi alle persone, senti i loro problemi, è tutta una serie di cose enormi. opera

Quelle che stanno in pigiama tutto il giorno a me mi stanno sulle balle! Perché, voglio dire, ti alzi alla mattina e fai quello che facevi prima, no stare in pigiama tutto il giorno!

L'amministrazione il lavoro che può dare è poco, la struttura è piccola, in sezione ci sono nostre compagne che non fanno niente, 24 ore su 24; che pensano, si chiudono in se stesse, sui problemi, e prima poi scattano. Esplodono. Monza.

Le persone hanno tante energie qui, e a stare in cella a fare niente alla fine quella energia diventa negativa. E' importante usare queste energie in maniera positiva. Monza

Se leggiamo queste parole alla luce dei dati al 31.12.2003 possiamo comprendere le dimensioni del problema¹², solo il 23% dell'intera popolazione femminile reclusa in Lombardia (648 unità) è impiegata presso l'amministrazione penitenziaria o presso realtà datrici di lavoro esterne.

Una motivazione presente, in tutti i focus analizzati, è quella economica. Il **bisogno economico**, per soddisfare le esigenze nella vita quotidiana del carcere, emerge chiaramente negli interventi seguenti, in particolare per le detenute che non hanno il sostegno esterno dei familiari.

Ti mantieni da sola, non hai bisogno di chiedere, per esempio noi che siamo straniere per forza dobbiamo lavorare. (Opera)
...per potersi mantenere, chi non ha la famiglia non può, logicamente, soddisfare le proprie esigenze perché, comunque, l'amministrazione penitenziaria offre dal vitto giornaliero.....
Ma, comunque: per potersi lavare, per potersi comprare anche solo il caffè, lo zucchero, uno shampoo, così bisogna avere i soldi. Se non si hanno i soldi si sopravvive, proprio si sopravvive già in una situazione pesante...figuriamoci a non avere proprio niente da potersi gestire quel minimo, che poi rappresenta anche la dignità di una persona.

¹²

Per una lettura storica del problema si veda paragrafo 4 Prima parte.

Se le detenute hanno la possibilità di guadagnare, riescono a soddisfare i propri bisogni primari, sollevando da quest'onere la famiglia, in qualche caso possono diventare aiuto per la famiglia stessa.

Ehm...dopo di che, non lo so, per me è importante perché io, anche se ho una famiglia comunque, non devo essere ulteriormente di carico alla mia famiglia. (Brescia)

Poi, riguarda lo stipendio, perché possiamo andare avanti per il nostro mantenimento e aiutare i nostri cari, perché comunque anche loro hanno bisogno. (Monza)

2.2 Non tutto il lavoro ha il medesimo valore: la fenomenologia del lavoro

Nonostante l'indiscutibile valore riconosciuto al lavoro da entrambe le categorie indagate, non tutte le possibilità di impiego sono uguali. Dai 14 focus emerge infatti che le opportunità di lavoro che gravitano attorno agli istituti di pena non sono considerate e considerabili in modo univoco.

"C'è lavoro e lavoro!", di che lavoro parliamo dunque?

Lavoro intramurario o extramurario; lavori domestici e attività produttive; per l'amministrazione penitenziaria stessa o per cooperative o imprese esterne; e ancora, basata su mansioni a basso profilo o attività professionalizzanti....

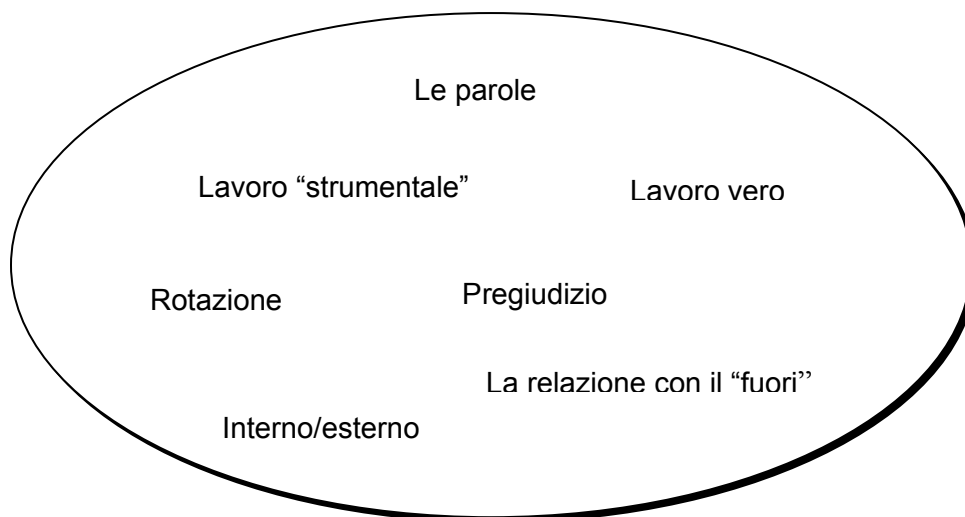
Sia le detenute che i membri dell'équipe evidenziano alcune differenze che, di fatto, hanno delle ricadute sull'efficacia della valenza riabilitativa del lavoro.

E' evidente dunque che se parlare di lavoro in generale significa affrontare qualche cosa di estremamente complesso, "affrontare il tema del lavoro in carcere è un vero rompicapo"¹³.

Questa seconda area raccoglie tutte quelle riflessioni trasversali che riguardano più propriamente le tipologie nonché l'organizzazione stessa

¹³ cfr Kalica E., *Lavorare...a chi tocca?* in "Ristretti", numero monografico settembre 2003

del lavoro carcerario. Riflessioni che talvolta hanno consentito di mettere in luce gli ostacoli e le criticità proprie del lavoro in condizione di restrizione della libertà.



Cosa dice l'équipe

a. La fenomenologia del lavoro

"...stiamo parlando di lavoro quale occupazione del tempo libero in carcere oppure di lavoro in virtù di un reinserimento futuro. Perché parlare di lavoro significa entrare in sintonia con i detenuti e fare una progettualità comune, cosa che normalmente non viene fatta! [...] perché le attività che vengono fatte in carcere diciamo che spesso, sono più che altro d'intrattenimento [...] che sicuramente non serviranno in un futuro prossimo alla scarcerazione. O almeno non penso."(Bergamo)

Dai focus con le équipe una prima distinzione emersa è quella tra lavoro "strumentale" e "lavoro vero".

Pur nella condivisione dell'idea che il lavoro per le detenute sia un'occasione di crescita e riabilitazione importante, sembrano esserci alcuni *distinguo*, ovvero due diverse accezioni di lavoro contraddistinte da differenti modi sia di pensare che di fruire dell'opportunità di impiego.

Da una parte c'è un'idea di lavoro che molti hanno definito *strumentale*, utile alla donna detenuta per evadere dalla "immobilità" della condizione

detentiva, come occupazione del tempo e funzionale alla soddisfazione di alcune esigenze di sostentamento primarie.

In genere questo coincide con i lavori di routine, spesso identificati con alcune mansioni interne, svolte a rotazione (es. scopina, spesina ecc.), che sono giudicate poco professionalizzati e che difficilmente vengono percepite come esperienze che inducono il cambiamento o che portano all'acquisizione di competenze tecniche spendibili all'esterno. Emerge tra le righe che in un certo senso questo tipo di occupazione non è considerabile propriamente *lavoro*.

*"È un discorso di **sottrazione all'ozio** deleterio della carcerazione...E' un soddisfacimento dei bisogni materiali per permettere a loro stesse di **mantenersi** durante la detenzione"(San Vittore), e ancora "molte detenute vedano la possibilità di lavorare come la possibilità di **uscire fuori dalle sbarre e basta**, questa è la verità"(Monza).*

Il "lavoro vero" è qualche cosa di diverso invece: si basa su una professionalità forte, decisamente tecnica e che si accompagna ad una proiezione, una *tensione*, verso l'esterno e quindi ad una progettualità a lungo termine. Il lavoro vero è dunque quello professionalizzato e professionalizzante, che da garanzie di spendibilità sul mercato.

Dietro questa prima distinzione sembra proporsi l'ulteriore contrapposizione interno/esterno. I membri dell'èquipe di osservazione ritengono più qualificante e maggiormente funzionale ai fini del reinserimento sostenere possibilità occupazionali che provengano dall'esterno del carcere, poiché esse garantiscono la continuità del percorso ri-educativo attraverso "l'aggancio" a possibili datori di lavoro futuri.

*"C'è una **differenza abissale tra il lavorare a contatto con persone esterne**, che mi può incentivare, può essere motivo di crescita, anche, perché ho imparato e sono indipendente ecc. ; e **il lavoro gestito dall'amministrazione**, che lo faccio solo ed esclusivamente perché ho necessità [...] il lavoro*

gestito da una persona all'esterno mi motiva di più, sicuramente non è solo una questione economica" (Como).

Tuttavia, alcuni membri dell'équipe sembrano considerare "esperienze lavorative esterne" unicamente quella per imprese ed aziende *tout court*, che operano sul mercato e che fanno del profitto, e non del sostegno a soggetti deboli, la propria *mission*. Qualcuno infatti sostiene che il lavoro per le cooperative sociali non può essere considerato "lavoro vero", poiché di fatto è ancora una condizione lavorativa "protetta", d'indubbia importanza nel sostenere la formazione al lavoro e il supporto nella transizione all'autonomia ma non considerabile una condizione occupazionale per il futuro.

"La cooperativa può essere il momento di passaggio, ma sicuramente non può essere il futuro di una persona.

Prima di tutto per un discorso economico: se ci aspettiamo che una persona si reintegri nella società con quello che prende in una cooperativa....o integra con qualche altra attività.....o ritorna in carcere...e poi le cooperative in genere offrono sempre lo stesso tipo di lavoro. I nostri detenuti sono predestinati ad essere tutti giardinieri, cuochi o assemblatori...Se il nostro obiettivo, invece, è la crescita di una persona non possiamo pensare che finisca qui" (Brescia).

Questa perplessità già trova riscontro nell'evoluzione di alcuni progetti all'interno di qualche istituto penitenziario, dove le cooperative di inserimento lavorativo stanno specializzando il proprio intervento offrendo percorsi integrati che, a partire proprio dall'attività formativa seguano l'intero iter di reinserimento, attraverso azioni di orientamento, attività di *stage*, di accompagnamento ed infine di inserimento vero e proprio presso l'azienda. (es. San Vittore)

Le cooperative, alcune, hanno cominciato a porsi queste domande e a organizzare il periodo in cui il detenuto sta fuori in misura alternativa...stanno cercando di dividere un po' il percorso e di destinare l'ultimo periodo ad una sorta di accompagnamento quindi alla ricerca di un'altra attività di lavoro, di una collocazione abitativa quando serve, alla

soluzione di tutti i problemi che possono essere connessi ad uno stato di libertà perché, volenti o nolenti, lo stato detentivo comunque protegge molto da tutti i problemi della vita quotidiana”(Brescia).

b. I limiti e le criticità

La contrapposizione lavoro strumentale/lavoro vero porta ad interrogarsi su quali siano i limiti del creare opportunità occupazionali per le detenute, soprattutto in riferimento al lavoro interno, che come abbiamo visto sembra lasciare perplessi gli stessi operatori in merito alle reali potenzialità riabilitative che promuove.

I fattori di criticità evidenziati sono di due tipi: alcuni hanno a che fare con l'organizzazione della struttura penitenziaria, altri sono invece legati più propriamente alla persona e alle "dinamiche" indotte dallo stato detentivo.

*"Abituare le detenute a lavorare, significa avere uno di quegli elementi trattamentali che puoi servire per poterti reinserire. Non credo che in questo momento il lavoro penitenziario svolga questo. Per la **provvisorietà del lavoro**, quando si parla di lavoro a rotazione è chiaro che la detenuta la vive come qualcosa di uguale per tutti. Non c'è un sistema, se vuoi, così detto premiante" (Bergamo) e ancora **"il lavoro a rotazione si squalifica da solo"**(Brescia).*

La carenza di posti a disposizione, affiancata alla limitatezza dei fondi che invece consentirebbero di pensare ad opportunità occupazionali nuove, rendono necessaria la turnazione delle persone nello svolgere attività lavorative. La "**rotazione**", così come viene definita, non favorisce quella continuità di cui invece necessiterebbe sia l'acquisizione che il consolidamento di capacità e competenze.

La rotazione, implicando il dover costantemente cambiare le proprie mansioni, non consente di appropriarsi di un ruolo e di un'identità. Questo da più voci è stato ritenuto il forte elemento critico del lavoro interno e per questo si stenta a considerarlo lavoro a pieno titolo, in aggiunta al fatto

che le tipologie di lavoro che vengono offerte dal carcere spesso non richiedono alcuna competenza specifica.

Il problema della rotazione tuttavia sembra dipendere da una condizione comune alle 8 carceri: la netta sproporzione tra il numero di detenuti e i posti di lavoro interni, aspetto presente sia nelle sezioni femminili che maschili. Per fare solo un esempio, indicativo dell'entità di tale rapporto, il carcere di Brescia conta 90 posti contro una popolazione carceraria che ammonta a 286 unità, e, seppur non quantificando tale sproporzione, questo stesso problema è stato posto esplicitamente nei focus con gli operatori delle carceri di Como, Monza, Opera e San Vittore.

A ciò si aggiungono anche altre questioni "oggettive", legate ad aspetti strutturali: in alcuni istituti mancano spazi da adibire a laboratori e l'edilizia penitenziaria è inadeguata per poter implementare attività lavorative.

*"un grosso limite del femminile è lo **spazio**.. abbiamo un'area palestra usata dalla chiesa al posto dove facciamo le feste, al teatro, al video, sfruttata al massimo, e quando sono arrivata era usata come sartoria, e poi ci sono aule molto piccole quindi non so come chi volesse aprire un laboratorio all'interno..."*
(Monza)

Di fatto, questi elementi limitanti, inducono nuovamente a vedere nel lavoro esterno la possibilità reale che esso divenga un'occasione di cambiamento e di crescita. Lavoro esterno nella doppia accezione di lavoro svolto presso il datore di lavoro, ovviamente per quei soggetti con una condanna che ne permette l'uscita dalla struttura penitenziaria; ma anche lavoro su commissione svolto all'interno, che consentirebbe di riequilibrare l'offerta di opportunità occupazionali garantendo una certa continuità, anche se questo, come abbiamo visto, sconta in qualche caso di problemi strutturali.

Dunque la messa in luce di questi "nodi" evidenzia la necessità di aprire le carceri all'esterno, ma dall'altro lato questa stessa necessità si scontra con

altre difficoltà, una delle quali è che l'esterno fatica ad investire sulle carceri.

"diciamo che è anche una scelta impopolare quella di far lavorare dei detenuti noi abbiamo anche cercato di convincere alcune persone dicendo: ma insomma potete anche utilizzare la legge Smuraglia, avete la possibilità di detrazioni, di agevolazioni, incentivi, ecc. No, perché poi io dovrò rendere conto ai cittadini del fatto che sto assumendo un detenuto o un ex detenuto e non una persona onesta. Quindi il fatto magari di avere le agevolazioni della Smuraglia non mi va a compensare il disagio, oppure comunque la visibilità esterna che io ho sul territorio. Quindi anche questo è motivo comunque di freno" (San Vittore).

Nonostante la legge Smuraglia, la percezione dell'équipe è che sono ancora molti i **pregiudizi** che le imprese riservano alle lavoratrici detenute. Lo ha messo in evidenza anche una recente ricerca svolta proprio nel contesto lombardo, dove i timori delle imprese esterne risultano legati a) ad una sfiducia sulla capacità professionali dei detenuti e a perplessità in merito alla rigidità del sistema carcerario, che difficilmente si adatta alle esigenze di flessibilità legate alla produzione dell'impresa; ma b) anche a questioni di carattere decisamente pregiudiziale, come il timore di una scarsa affidabilità e la paura che l'immagine esterna dell'impresa ne venga minacciata¹⁴.

Un secondo ordine di ostacoli ed elementi critici, hanno a che fare con aspetti legati alla persona detenuta.

"...la sfiducia, perché chi è in carcere e comunque ha un rapporto sfiduciato nei confronti delle proprie potenzialità. Dice io non sono capace, perciò sono finito in carcere. Ha sfiducia nei rapporti con gli altri. Non ha fiducia negli altri, l'ha persa o non l'ha mai avuta. Perché? Perché probabilmente gli altri, gli altri intendo dire la società tutta, dalle istituzioni alla scuola. Non ha più quel rapporto di fiducia che correttamente dovrebbe avere di essere certo che quando uscirà fuori e avrà pagato il suo debito con la giustizia, verrà considerato come gli altri..." (Bergamo).

¹⁴ cfr *Carcere al lavoro* (a cura di) Franco Taverna, Ed. Belleidee 2003

Spesso il tentativo di innescare meccanismi virtuosi e "generativi" di cambiamento e di *empowerment* grazie ad opportunità occupazionali, è ostacolato dal forte sentimento di sfiducia, verso di sé e verso i rapporti con gli altri, che si accompagna alla perplessità circa le reali possibilità di riscatto dopo la detenzione.

Oltre a ciò, l'ostacolo con cui gli operatori devono confrontarsi e che mina l'efficacia di una concezione del lavoro che è stata definita ergoterapeutica è legata anche ad aspetti che vanno al di là del sentimento di sfiducia, ma attengono a problematiche della persona (come la tipologia di reato) e in qualche caso alla cultura di provenienza. Più intervistati hanno evidenziato la difficoltà di gestire percorsi riabilitativi con detenute tossicodipendenti, oppure con donne che hanno una cultura del lavoro differente da quella occidentale (es. le popolazioni nomadi, rom e zingare). Anche se è da segnalare che tale tipologia è decisamente minoritaria: dall'indagine quantitativa emerge che sono solo il 17% le detenute in carico a servizi come Noa, Ser.T o CPS, e di cui solo un quarto impegnata in attività lavorative.

*"Io vorrei distinguere tra **tipologie di reati** perché quei reati e quei soggetti sono fondamentali, secondo me. Nel senso che appunto ad esempio i tossicodipendenti ... non hanno interesse al lavoro. Non danno come dire l'idea di avere interesse alla formazione professionale o a una visione futura. Ci sono poi categorie che culturalmente non hanno questa idea di prepararsi per adeguarsi al mercato del lavoro, le slave, le zingare ad esempio, non concepiscono il lavoro se non come parassitismo... Molte sudamericane invece non hanno avuto la possibilità di studiare e sono le più entusiaste, e quindi per loro è un investimento, anche per il futuro, perché molte di loro non vogliono ritornare al loro paese quindi la possibilità di prepararsi e trovare un lavoro anche qui sarebbe importante"* (Monza).

Le difficoltà che ci sono per le protette, noi le abbiamo un po' anche per la sezione di alta sicurezza, perché avendo due circuiti differenziati, le persone che sono in alta sicurezza comunque hanno poche opportunità di lavoro, non potendo svolgere le mansioni al di fuori della sezione.... il detenuto

pericoloso, in quanto pericoloso, in quanto tale quasi quasi non potrebbe fare certi lavori (San Vittore).

Cosa dicono le detenute

Anche le detenute evidenziano delle distinzioni, in particolare la differenza tra datore di lavoro interno ed esterno.

Le lavoratrici detenute, che hanno partecipato ai focus group, svolgono attività per l'amministrazione penitenziaria o sono assunte da organizzazioni esterne, generalmente cooperative sociali.

L'elemento che è emerso in modo netto in tutti i focus group analizzati, è che la maggior differenza tra queste due opportunità di impiego risiede nell'aspetto relazionale: rapportarsi con gli "esterni", personale tecnico delle cooperative, educatori ecc., è molto diverso che mettersi in relazione con la polizia penitenziaria. In tal senso si richiama il tema del rapporto custode-custodito a cui si faceva riferimento nella prima macroarea, che è costantemente presente nel lavoro domestico mentre è assente nella relazione con un datore di lavoro esterno.

Il bisogno di relazione, di confronto con una figura esterna all'ambiente carcerario assume una valenza estremamente positiva, è un ponte con l'esterno che proietta verso il "fuori". Anche se l'attività svolta per le cooperative è molto spesso intramuraria, il fatto di svolgerla attraverso una relazione con persone che appartengono al mondo che sta "fuori" rende l'esterno più vicino.

*"C'è un rapporto differente perché, comunque, si ha anche a che fare con degli esterni. [...] quindi si ha un distacco perché, comunque, invece, per l'amministrazione sono sempre...devi sempre rendere conto agli agenti. **Chi lavora in cooperativa ha più rapporti con l'esterno.** Quando arriva comunque, è una **persona che sta arrivando da fuori, lo senti è un'altra cosa**, siccome poi è anche una bella persona ci riesci a parlare. **Nel lavoro della sezione tutto questo non ce l'hanno**, sono molto limitate. Si deve fare quel lavoro per tre ore lì. Noi invece saliamo scendiamo c'è più libero movimento.*

Quando poi parlano di reinserimento in carcere penso che il reinserimento sia proprio avere a che fare con l'esterno, quindi che ci siano queste cooperative, aziende, chiunque sia che possa entrare in Istituto, e lì inizia il reinserimento vero e proprio, perché all'interno del carcere il reinserimento alla fine cos'è? perché ti faccio i lavori di sezione?... Ci trattavano non come detenute ma come persone, con rispetto. Bellissimo.

Alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria, la detenuta si rapporta con un agente di polizia penitenziaria che viene ad assumere il ruolo di datore di lavoro ma d'altro canto non perde il ruolo di "custode e controllore". Ed è proprio questo secondo aspetto che non permettere l'instaurarsi di una relazione "libera", ostacola il sentirsi primariamente persone poiché richiama costantemente lo stato detentivo, ovvero l'essere *detenute* prima che lavoratrici.

A questa differenza se ne aggiunge un'altra che ha a che fare con lo spazio fisico. Spesso i laboratori in cui si svolgono le attività produttive per le cooperative sono dislocati all'esterno delle Sezioni. La percezione delle detenute lavoratrici che al mattino si preparano ed escono dalle sezioni per raggiungere i locali destinati all'attività lavorativa, implica uno spostamento non solo fisico ma anche mentale, in una situazione di estrema limitazione di movimento, come il carcere, l'andare a lavorare nel laboratorio implica uscire dalla sezione e questo rappresenta un avvicinamento al "fuori" di cui si diceva prima, a cui viene attribuito un vago sapore di libertà.

al "fuori" di cui si diceva prima, a cui viene attribuito un vago sapore di libertà.

"Andando a lavorare giù in cooperativa ci sono due scale in più, è già...non è che devo andare in un altro paese però, comunque è già un altro ambiente, sei fuori dalla sezione"

"...anche lo spostamento da una sezione a un'altra sezione, vuol dir tanto! Ti prepari vai in sezione"

Un'ulteriore differenza riguarda poi l'impegno in termini quantitativi: le ore lavorate¹⁵ per l'Amministrazione penitenziaria non superano mai le quattro ore giornaliere, mentre all'interno dei laboratori mediamente si lavora il doppio, circa otto ore al giorno. A ciò si aggiunge anche una certa flessibilità e discrezionalità, che alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria non è permessa.

"E' diverso lavorare per una cooperativa rispetto al lavoro presso l'Amministrazione Penitenziaria. Chi lavora in Cooperativa ha orari differenti, è occupato tutto il giorno. Le lavoranti hanno tre ore di lavoro, devono stare in quelle tre ore, fanno un'ora e mezza la mattina poi è un'ora e mezzo il pomeriggio. In questo modo hai sempre un impegno molto limitato. La cosa bella della Spes: scendi al mattino, ci stai anche dieci ore a lavorare, non vieni su a mangiare, mi sta bene così. Me lo gestisco in un certo modo, se c'è un giorno che ho bisogno di stare a letto, me ne sto. Cerchi di impostarti il lavoro. Come ti trovi meglio tu." (Opera)

Ritorna poi, anche qui come nei focus con l'équipe, la considerazione delle differenze nelle **tipologia di lavoro** offerto, a cui si legano di conseguenza i concetti di soddisfazione, appagamento, qualifica.

"E' diverso il tipo di lavoro. Perché, se io faccio la scopina in sezione è diverso che se mi mettono su un computer. E' diverso! Sono più appagata, perché è più...perché mi piace! [...] Perché hai il lavoro che ti senti più realizzata, perché è il tipo di lavoro! (...parlano contemporaneamente...)" (San Vittore)

"Sono diverse sì. E' una cosa più seria lavorare per una cooperativa sociale." (Opera)

Lavorare per una cooperativa permette di vedersi in quella dimensione di normalità emersa anche in precedenza. Svolgere un lavoro normale avvicina all'idea di avere una vita normale, se non oggi almeno in un futuro. Permette di identificarsi in un ruolo accettato socialmente, che implica relazioni con qualcuno di esterno all'ambiente carcerario, che produce opere tangibili, richieste ed utilizzate dall'esterno.

¹⁵ Cfr Grafico 15 e 16 Parte prima.

Tra le donne detenute lavoratrici di San Vittore, tutte alle dipendenze di cooperative esterne, viene esplicitata la valutazione condivisa che le opportunità offerte dall'amministrazione penitenziaria non siano qualificanti, non riescono a trovare un arricchimento da poter spendere una volta uscite. Valutazione condivisibile, in considerazione del fatto che sono lavori necessari affinché sia garantito il mantenimento dell'istituto¹⁶, con profili di media bassa qualifica. Le stesse denominazioni di alcune di tali mansioni sono eloquenti e rispecchiano la percezione di scarsa qualificazione. Emblematica in tal senso la frase di una delle detenute che precisa *"Faccio la scopina...non è una parolaccia!"*

"Imparare un lavoro! Tu, così, non fai niente! Cioè, il lavoro che ti offre l'amministrazione cosa t'insegna? Non è qualificante.

... Però, se tu mi dai una possibilità di darmi un lavoro, dammela anche per crearmi un'esperienza giusta."

Un ultimo aspetto emerso è il ruolo che le detenute attribuiscono alle cooperative: un viatico per ottenere un lavoro all'esterno alla fine della pena. La cooperativa è quindi investita di speranze e desideri, sia nell'immediato che per il futuro:

"La cooperativa, azienda ti dà un'opportunità quando esci, sono loro stessi che ti trovano un inserimento. [...] Magari non sono loro stessi che ti assumono, ma ti fanno inserire in un altro ambito lavorativo, comunque può essere un'opportunità, sicuramente. Hai più possibilità, hai una strada aperta, piuttosto che uscire allo sbaraglio e ti devi andare comunque a cercare il posto di lavoro" (Opera).

2.3 A proposito di differenze

La terza macroarea riguarda le differenze di genere. Quanto il lavoro carcerario nelle sezioni femminili si differenzia da quello offerto ai detenuti uomini? Si sono interrogate le detenute lavoratrici e le équipes di osservazione in merito alla differenze tra le opportunità lavorative tra le

¹⁶Si veda la tabella 3 Parte prima.

due sezioni. E' parso particolarmente interessante riservare uno spazio apposito a queste riflessioni, soprattutto per capire se anche negli istituti penitenziari, dove la divisione tra le uomini e donne è decisamente marcata quasi a definire due micro-mondi autonomi, la concezione e l'immaginario del lavoro è connotato da differenze di opportunità legate al genere. E più in generale, per capire se e come l'essere donna influisce in modo peculiare nel vivere il lavoro e lo stato detentivo¹⁷.



Le opinioni espresse dal gruppo di detenute sono tutt'altro che univoche. Pur nella varietà di opinioni sembra esserci una correlazione tra percezione delle differenze e istituto penitenziario di appartenenza. Come illustra lo specchio successivo il giudizio espresso va dall'affermazione della presenza di maggiori opportunità lavorative per le detenute del carcere di Opera, all'opinione opposta nel carcere di Monza e Vigevano, passando per le posizioni intermedie di Brescia. Diversa invece è la situazione di San Vittore, in cui le detenute lavoratrici non si trovano concordi e non hanno espresso un parere unitario.

OPERA	BRESCIA	VIGEVANO	MONZA
-------	---------	----------	-------

¹⁷ In questa macroarea è risultato più funzionale esporre le riflessioni di detenute e operatori in maniera congiunta, date le molte sovrapposizioni

Maggiori opportunità	Pari opportunità	Minori opportunità	Minori opportunità
<i>"C'è mio marito che ha lavorato solo una volta e basta, c'è tanta fila. E anche non è venuto l'educatore, non è venuto nessuno per fare colloquio"</i>	<i>"Io penso che siamo, più o meno, almeno da quello che ho visto io, sullo stesso piano"</i>	<i>"I maschi hanno più opportunità di lavoro"</i>	<i>"Qui in carcere, di là al maschile ci sono tanti corsi e tanto lavoro. Noi siamo in meno ma anche noi ci siamo. Qua non c'è niente."</i>

Gli operatori sono spesso a conoscenza diretta dell'intero sistema penitenziario e quindi le loro riflessioni derivano da comparazioni che si basano su esperienze dirette, per le detenute è diverso. In generale le opinioni che esprimono sono percezioni che derivano da motivazioni, convinzioni e vissuti personali che vanno oltre l'esperienza detentiva, e solo in qualche caso derivano da informazioni che "filtrano" da una sezione all'altra o da un carcere all'altro, attraverso le persone che vi transitano per lavoro, per trasferimenti o per "sentito dire" da familiari o conoscenti. La prospettiva delle équipes di osservazione invece è arricchita dall'esperienza in entrambi le sezioni, sia maschili che femminili. Il punto di vista che ne risulta, è una visione globale, capace di mettere in luce peculiarità e differenze, sia in merito alle offerte occupazionali ma soprattutto legate al modo di viverle ed affrontarle. Diversamente dalle lavoratrici infatti, nei focus group con le équipes di osservazione l'opinione generale è che non esistano grandi differenze dal punto di vista delle offerte occupazionali.

"Insegnando ti accorgi un po' di come è organizzato il femminile e di come è organizzato il maschile.. il femminile è una cosa più accettabile, è più piccolo e le ragazze, le signore, sembrano più, non dico più serene ma perlomeno accettano meglio la loro situazione detentiva, la struttura, l'organizzazione detentiva. Ci sono tante attività e il clima è più accogliente".

Se in prima battuta non risultano esserci "discriminazioni" legate al genere, andando un po' più a fondo si scopre che ci sono degli aspetti strutturali del sistema carcerario che, anche se non volutamente, si riflettono su questo aspetto, generando differenze.

Tra queste la questione numerica è l'elemento principale.

Un dato comune che emerge sia nei focus group con le detenute che con le équipes di osservazione riguarda il rapporto numerico tra la dimensione della popolazione carceraria maschile e femminile e il numero di posti offerti agli uni e alle altre. Le sezioni femminili sono di gran lunga meno numerose di quelle maschili e, in proporzione, anche i posti di lavoro lo sono, me vediamo in che termini.

Per l'équipe di osservazione, le minori opportunità lavorative offerte alle donne dipendono dalla questione dimensionale: le sezioni femminili sono generalmente numericamente molto inferiori a quelle maschili. Questo si riflette sulle possibilità occupazionali che per i detenuti uomini sono descritte dall'équipe di osservazione come più articolate, motivando ciò con l'elevato numero di detenuti che, nel tempo, ha richiesto un investimento maggiore.

"la differenza è che numericamente sono superiori e quindi l'offerta per gli uomini, offerta non in termini quantitativi ma soprattutto qualitativi, è diversa. Le donne o vanno a lavorare in lavanderia o vanno a lavorare in lavanderia. Per gli uomini c'è qualche potenzialità in più rispetto all'offerta. Non in termini numerici di posti di lavoro ma, in termini di diversificazione delle attività lavorative. L'unica differenza è questa" (Bergamo).

"qui all'interno, per quello che riguarda la popolazione interna, no, non c'è differenza, perché tutto è vincolato a termini standard, non c'è possibilità di divagare. Per l'esterno, io ho la sensazione che siano meno seguite per un problema quantitativo, è proprio un discorso di contingenza. Ci sono più contatti in funzione del maschile perché lì abbiamo la massa ovviamente più rilevante, quindi giocoforza sul femminile."(Monza).

Per le detenute la differenza numerica è importante:

Sì, siamo poche. Di là sono tanti, e non è che ci sono tanti corridoi da pulire. Poi ci sono anche quelli che lavorano come meccanici, operai eccetera, ma sono fissi.

Parlando di numeri è interessante notare come in realtà questa percezione di disparità tra uomini e donne nell'accedere ad occasioni occupazionali, non trovi alcun riscontro nei dati oggettivi.

Dai dati riferiti al 31 dicembre 2003 (Ministero della Giustizia) sembrano favorite le donne detenute. Pur nell'esiguità del numero totale dei lavoratori detenuti occupati, che sono solo il 25,5% del totale della popolazione carceraria, si evince che le opportunità occupazionali offerte nelle sezioni femminili nelle carceri lombarde sono maggiori, superando di quasi 7 punti percentuali quelle maschili. I detenuti uomini che alla data del 31 dicembre 2003 risultano occupati, per l'amministrazione penitenziaria o per altri, sono infatti solo il 25%, mentre alla stessa data sono occupate il 31,63% delle donne detenute.

Questo è il dato oggettivo, anche se abbiamo evidenziato come sia gli operatori che le detenute non abbiano l'esatta percezione di ciò.

Un altro elemento di disparità è legato alla tipologia di offerta.

Nei focus con le detenute lavoratrici di Vigevano e Monza emerge l'opinione che le donne nel carcere abbiano minori opportunità lavorative rispetto ai detenuti uomini in termini di "cose da fare, "possibili tipi di lavoro".

Si sottolinea che agli uomini vengono offerti, oltre ai lavori interni in precedenza illustrati, dei lavori di manutenzione degli impianti, della struttura (MOF) e di giardinaggio.

"Per un uomo ci sono altri lavori: il giardino, la MOF..."

Nel carcere di Monza le detenute lamentano la mancanza della misura alternativa art. 21, che risulta invece applicata nello stesso carcere per la

sezione maschile. L'art. 21 permette di uscire a lavorare alla presenza di particolari condizioni.

Un elemento di differenza ulteriore, non legato ad aspetti "organizzativo-strutturali" è quello legato all'approccio al lavoro.

Dai focus group dell'équipe di osservazione emerge che "il pensare al lavoro come riabilitazione" e quindi organizzare la struttura penitenziaria in modo che siano date occasioni di impiego ai detenuti, vale per tutti i detenuti siano essi donne o uomini. Le differenze sono semmai altre, richiamano le modalità di affrontare l'esperienza lavorativa, nel modo di vivere l'occupazione, che nelle detenute sembra contraddistinto da una riflessività maggiore, da un minor "riservatezza" nel parlare di sé e delle implicazioni che l'attività lavorativa ha sulla propria persona. Di fatto queste sono differenze connaturate alla diversità di genere, che originano da una molteplicità di fattori tra cui quello culturale e quello sociale, e che dunque non sono proprio dell'istituzione carceraria in sé, ma che qui, come altrove, si riflettono.

"No, in effetti, per la donna è proprio un problema impegnare il tempo ed è anche un problema impegnarlo costruttivamente. In effetti, cioè, le cose che fanno le fanno con serietà. Gli uomini hanno un po' meno questa caratteristica; si lavora perché è meglio che si lavori". (Brescia)

"La differenziazione non è che rispecchia il lavoro all'interno, riflette quello dell'esterno no? E' una differenza che è all'esterno che poi ce la riportiamo dentro però...non è tipica dell'ambiente" (Como)

Nel focus condotto nel carcere di Brescia appare opinione condivisa dalle detenute lavoratrici la parità di opportunità lavorative per le donne all'esterno del carcere, motivata da un'evoluzione storica e da esperienze personali positive, che si concretizzano in parità salariali e di responsabilità.

C'è poca differenza fra uomini e donne nel mondo del lavoro adesso, perché come reddito specialmente siamo lì e lì, non è che...Io sono abituata col reddito ben diverso, se dovessi essere fuori con la mia attività io posso percepire dei bei soldi, molti di più di quello che fa mio marito.

Tante donne hanno posti di responsabilità mentre, a quanto sentivo dire, prima erano più gli uomini che le donne, invece adesso è cambiato tutto in questi anni, da tutte le parti, cioè..

Di parere diametralmente opposto sono le detenute di San Vittore, dove si delinea una situazione lavorativa svantaggiosa anche e soprattutto per le donne fuori dal carcere. Le donne che stanno "fuori", e quindi loro stesse in futuro, vivono discriminazioni in particolare sul tema della maternità e del trattamento economico.

Si! Hanno più possibilità gli uomini. E sono anche pagati di più! Comunque, la donna, per me, è più costante sul lavoro. La donna ha la maternità, e queste non le vogliono, la donna ha più problemi per la casa, gli crea più problemi all'azienda la donna e allora preferiscono assumere più uomini. Veramente!

Queste ultime parole ci portano ad alcune considerazioni, che risultano un po' "striscianti", ma trapelano continuamente dalle parole delle donne intervistate, in merito alle differenze connesse all'essere donna all'interno di una struttura penitenziaria.

Un po' ovunque emerge la tematica della famiglia, le relazioni con i figli, la loro educazione. La condizione detentiva costringe la persona ad abbandonare il suo lavoro, la sua abitazione, gli affetti, ovvero tutti quegli elementi che costituivano il suo progetto di vita, che per una donna è connotato fortemente dalla responsabilità affettiva verso la propria prole e il proprio compagno.

La limitazione della libertà è aggravata dall'incommensurabile dolore causato dal distacco dai figli e dagli affetti, in aggiunta al senso di colpa per averli lasciati soli e per non poter fare nulla per loro. I pensieri sono costantemente rivolti a loro, e a tutti gli altri affetti che hanno lasciato all'esterno. Questo stato e questi vissuti sembrano essere peculiari dell'essere donna, anche dal punto di vista degli operatori stessi:

... a livello di vissuto della detenzione forse le donne lo vivono in maniera più angosciata perché fuori hanno delle situazioni più coinvolgenti, dove loro fuori sono più protagoniste; per cui ci sono figli che magari vengono affidati a parenti. [...]La donna in detenzione si porta dietro tutta la valenza familiare, che

l'uomo storicamente anche fuori poco si porta, quindi porta il carico di questa valenza, si porta l'aver lasciato un contesto familiare in cui lei comunque rappresentava il perno della situazione. Quindi secondo me la donna ha problematiche maggiori. E il lavoro diventa sicuramente un elemento positivo, ma allo stesso tempo è un'aggiunta a questo carico.

La famiglia di origine, viene percepita non solo come motivo d'angoscia e rimorso, come fonte di dolore, ma anche come una risorsa su cui contare. Poter contare sui legami affettivi, anche se sono all'esterno, su un sostegno finanziario e morale, diventa importantissimo per le detenute. Sia come sostegno nel momento di detenzione che come stimolo per un futuro.

Si io, per dire, sono fortunata perché ho la mia famiglia alle spalle, mi sono vicini, mi aiutano tantissimo.

Siamo chiuse. Bisogna lavorare, andare a scuola, imparare un po' per i nostri bambini, per la nostra famiglia. Penso tanto al futuro, e penso che quello che imparo oggi può essere utile per il domani, e poi perché ho una famiglia da tirare avanti, e la mia indipendenza da raggiungere

2.4 Nuove opportunità: la proposta 4+1

Questa macroarea raccoglie considerazioni in merito alla sperimentazione di nuove opportunità e strategie relative all'incremento e mantenimento del lavoro femminile in situazioni di privazioni della libertà tra cui, nello specifico, la proposta del modello di alternanza formazione-lavoro denominato "4+1". Tale modello prevede la sperimentazione e la validazione di un percorso lavorativo fondato su una modalità di contratto innovativa: l'assegnazione dell'incarico di cinque giornate retribuite di cui quattro dedicate esplicitamente all'attività produttiva e una al sostegno formativo continuo, in termini sia di formazione mirata che di orientamento. L'obiettivo del modello è di promuovere un approccio integrato che, mettendo in relazione i diversi attori del sistema, promuova

la permanenza delle donne lavoratrici nel circuito lavorativo anche dopo l'uscita dal carcere.



Cosa dicono le detenute

La formazione è considerata un momento importante per le detenute e un'occasione preziosa da sfruttare.

All'interno delle carceri nel corso degli anni è aumentata considerevolmente la possibilità di imparare, la formazione è stata oggetto di progetti e di attenzione. Al 31.12.2003 sono iscritte il 44,5 % di donne detenute nei diversi Istituti di pena della Lombardia e le proposte formative offerte sono le più varie: corsi di alfabetizzazione per le straniere, corsi tecnici orientati all'acquisizione di competenze professionali specifiche e corsi a carattere più ricreativo e di intrattenimento.

Quale che sia la tipologia di formazione, essa è giudicata dalle detenute comunque un'esperienza di valore poiché consente di **acquisire e perfezionare competenze specifiche**, come ad esempio l'utilizzo di un macchinario (macchina da cucire) oppure di una tecnica ecc., tutte competenze che sono spendibili all'esterno, dunque funzionali ad un sostentamento futuro fuori dal carcere.

I corsi frequentati sono vissuti dunque in relazione alla possibilità di **trovare lavoro** una volta scontata la pena, quindi sollevano riflessioni circa il modo in cui utilizzare ciò che si è acquisito e alla possibilità di conseguire una qualifica che sia riconosciuta anche all'esterno e quindi certificata.

"se tu vai a chiedere un lavoro e hai un attestato in mano generalmente hai qualche possibilità in più rispetto a chi non ha in mano niente."

"Cosa mi fai a fare la cuoca, non è la mia passione, lo faccio per imparare io per me, normalmente! Però se tu mi dici "Fai un corso di tipo di computer" ho anche trentaquattro anni, cioè! Non voglio andare a fare la cuoca o la vice cuoca o la sgatterina!"

Per le straniere il discorso formativo è diverso. La formazione è funzionale alla **soddisfazione di un bisogno primario**: l'acquisizione di competenze linguistiche diventa premessa indispensabile per una specializzazione futura, per cui, come già evidenziato dall'analisi quantitativa, qualsiasi percorso di *empowerment* a fini occupazionali non deve tralasciare aspetti legati alle abilità linguistiche.

"All'inizio è un po' dura, arrivare non è facile, e se non si capisce la lingua è ancora più difficile. Poi figuriamoci dietro le sbarre, è un casino. Dio mi ha dato la forza e la capacità di imparare e anche di capire, perché è molto importante. All'inizio, tutti passano, ti dicono buonasera ma non cercano nemmeno di fare un discorso perché non riesci a capire quello che stanno dicendo, invece quando impari qualcuno si avvicina, e inizia a raccontare i problemi che non riesce a risolvere."

Al di là comunque del tipo di formazione, che sia orientata alla professione oppure all'esercizio di un interesse, essa è sempre vista come una occasione di crescita e di arricchimento per la persona.

Le detenute lavoratrici sono concordi nel ritenere che il poter fruire di occasioni formative è molto importante, pertanto l'esplicita proposta di sostenere l'attività lavorativa attraverso un modulo che affianchi alle ore

dedicate alla produzione anche momenti di sostegno formativo, riscuote un ampio consenso.

Nei focus group delle detenute lavoratrici l'assenso alla proposta è stato corale, tutte le lavoratrici detenute hanno accolto positivamente questa opportunità e si sono dichiarate disposte a sperimentarla.

Sebbene, alla luce delle considerazioni emerse sull'importanza del lavoro e della formazione, fosse intuibile il generale entusiasmo per la proposta 4+1, sono emerse anche interessanti considerazioni in merito al senso di una proposta così articolata, nonché spunti e suggerimenti utili ai fini della progettazione esecutiva.

Un momento formativo "istituzionalizzato" che affianchi l'attività produttiva, per le detenute è funzionale in un'ottica di **sostegno e rinforzo**: serve per ripensare al lavoro svolto e "cristallizzarne" gli apprendimenti. Formazione dunque intesa come supporto e orientamento che, anche attraverso il confronto e lo scambio di riflessioni intorno alle esperienze lavorative fatte, consenta di fermarsi e pensare a quanto si sta facendo, così da rafforzare l'acquisizione di un ruolo e di un modo di pensare "nuovo".

"Aiuta tanto perché anche chi già sa, si tiene al passo con quello che è anche fuori. Se uno impara un mestiere oggi, va bene l'ho imparato, però poi esco fuori ed è superato. Lo imparo ci lavoro".

"Questa cosa della formazione, quattro giorni lavorativi e un giorno per andare a guardare quello che si fa andare a vedere quello che si potrebbe fare, cosa si è imparato, è bene."

Oltre ad una accezione di formazione come supporto e orientamento, si aggiunge anche un'idea di formazione tecnica, di sostegno specifico e specialistico alla professione. Questo sembra valere in particolar modo per le lavoratrici di San Vittore, detenute più professionalizzate che prestano tutta la propria opera per cooperative esterne.

Cosa dice l'équipe

La proposta è stata generalmente accolta con favore ed interesse anche all'interno dei focus condotti con i membri dell'équipe di osservazione, e in qualche caso (San Vittore) è risultata essere pienamente in linea con quanto da qualche tempo alcuni istituti penitenziari stanno realizzando (incentivi alla formazione con gettone di presenza).

Qual è l'aspetto qualificante della proposta agli occhi dell'équipe?

"una proposta bellissima anche perché è insieme formazione e lavoro, ma anche perché a volte noi riscontriamo dei cali di motivazione, delle assenze, dovuti a problemi connessi alla detenzione e quindi la formazione, secondo me, diventa un elemento di sollecitazione, oltre che proprio di formazione professionale è anche un'occasione di risveglio delle motivazioni. Io la vedo, guardi, io sono pronto a sottoscriverla subito, immediatamente" (Como).

*"per le persone che cominciano a lavorare dopo che sono entrate nel circuito carcerario [...] è molto più complicato il reinserimento. Io concordo sul fatto che queste persone hanno bisogno di un **forte supporto** per tenere, perché altrimenti fanno un mese, due mesi e poi..." (Mantova).*

*"Spesso non hanno una **cultura del lavoro**. Quindi il fatto di ritrovarsi, scambiare poi le loro difficoltà, comunque serve a rendersi conto, in definitiva siamo, sono, saranno dei lavoratori" (Vigevano).*

Il giudizio positivo deriva dalla considerazione che un modulo così pensato, che sperimenti il connubio formazione e lavoro, dia maggior garanzia di completezza.

Una proposta articolata in tal modo sembra incontrare quel costante bisogno di *sostegno, motivazione e sollecitazione* di cui le persone hanno bisogno, a maggior ragione se persone con una cultura del lavoro da costruire e rinforzare. Consente di superare la parzialità della proposta lavorativa fine se stessa, ed in modo sistematico sostenere la visione del lavoro come aspetto trattamentale in tutto e per tutto. E' un modo per riconoscere la detenuta come lavoratrice e come persona e in questo

senso favorire la *tenuta* del percorso trattamentale di reinserimento sociale.

Inoltre l'aspetto retributivo consente di valorizzare la formazione anche agli occhi della persona detenuta: una formazione che è parte del contratto e che viene riconosciuta anche in termini economici fornisce valore all'idea di intendere il lavoro non in modo strumentale.

Al fianco di queste potenzialità tuttavia ritorna un timore manifestato da alcuni membri dell'équipe anche sulla prima macroarea: il rischio di generalizzazione e indeterminatezza della formazione, che contrasta con l'esigenza di professionalizzazione e di spendibilità una volta fuori dal carcere. Emblematica a tal proposito la frase di un operatore che dice *"speriamo solo che non sia un bla-bla-bla"* o di un altro che afferma con vigore *"se deve essere fatta per pagare lo stipendio agli insegnanti (formatori) è meglio non farla!"*.

Da più parti dunque si evidenzia il rischio di cadere in una formazione generica che sia poco funzionale al percorso occupazionale, mentre la necessità delle detenute è una formazione mirata e attestabile, poiché questi due fattori congiunti assicurano maggior efficacia al percorso.

Ma d'altro canto sembra evidenziarsi con forza anche l'esigenza di sostenere la formazione tecnica con il supporto che abbia una valenza più pedagogica, legata all'essere della persona e non solo al sapere e al saper fare.

Dunque è come se si delineasse ancora una volta una doppia spinta: la ricerca e il monito alla concretezza e alla formalizzazione da una parte, e l'ammissione della necessità di un sostegno al ruolo dall'altra, che passa attraverso momenti di riflessione sull'attività lavorativa.

Proponiamo uno schema riassuntivo delle principali positività, nonché dei possibili elementi di rischio e criticità individuati in questa proposta, così da evidenziare possibili spunti per i percorsi di sperimentazione.

POTENZIALITÀ	POSSIBILI CRITICITÀ
Opportunità di ripensare a quanto si sta facendo	Generalità e indeterminazione dell'aspetto formativo
Sostenere e "cristallizzare" le acquisizioni teoriche e pratiche	Rischio di inutilità in termini di spendibilità futura
Buona occasione di confronto che stimola la riflessione e la consapevolezza del proprio ruolo nella società	Rischio che, se non strutturata e chiaramente finalizzata, risulti una perdita di tempo
Rinforza la motivazione al lavoro, spesso soggetta a "cali fisiologici"	

3. Conclusioni

L'obiettivo della presente ricerca era quello di "fotografare" la condizione femminile in merito alla situazione lavorativa, sia raccogliendo dati che dessero evidenza della situazione occupazionale attuale, sia opinioni e riflessioni che aiutassero a capire il pensiero di detenute e operatori del "pianeta carcere", così da promuovere un approfondimento utile a individuare e verificare possibili sperimentazioni innovative.

Dunque cosa emerge della ricerca/analisi nel suo complesso? Quali sono i principali aspetti messi in luce? Proviamo "tirare le fila":

Il lavoro è considerato un elemento di riabilitazione importante, da entrambi i fronti (detenute e operatori), anche se ancora poco diffuso, in quanto esperienza sperimentata solo da un terzo delle donne detenute. E' un valore poiché l'essere inserite in un contesto produttivo significa "entrare concretamente in quel sistema sociale che ha come compito la tutela della cittadinanza promovendo la legalità, sia comminando pene, sia sviluppando capacità di prevenzione e di recupero"¹⁸. Ed è un valore anche in relazione ai vissuti che scatena: vissuti di normalità, di riscatto, di cambiamento, di utilità, di evasione...che fanno del lavoro qualche cosa di profondamente desiderato dalle detenute stesse.

¹⁸ cfr V. Colmegna, prefazione a "Il lavoro penitenziario" di M. Vitali

Dunque è un valore sia per lo Stato che, seppur nell'istanza punitiva, riconosce al lavoro una valenza rieducativa, che per la persona detenuta perché coincide con un bisogno, sia economico (sostenere spese personali o aiutare familiari) che di evasione dall'ozio (uscire, occupare il tempo ecc.), ma soprattutto con un diritto primario.

Il lavoro nelle carceri tuttavia sconta alcune criticità.

Un primo nodo è legato alla **carenza dell'offerta**. Nel corso dell'analisi è stato ben evidenziato come, rispetto alla popolazione carceraria, i posti di lavoro a disposizione siano nettamente inferiori, e il fatto che solo un terzo delle donne coinvolte nella *survey* lavori, lo dimostra pienamente. Questo è un problema legato in primis al lavoro domestico, ma che riguarda anche le attività produttive sia interne che esterne. La carenza di fondi necessari all'allestimento di locali adeguati aggiunta alla mancanza di spazi, limita considerevolmente la diffusione di attività commissionate dall'esterno, che di fatto occupano solo il 34% delle detenute .

Vi è poi un problema di legato all'**inadeguatezza del lavoro domestico** come reale strumento di riabilitazione finalizzata al reinserimento nella società. La bassa qualifica di cui necessitano generalmente le attività svolte per l'amministrazione penitenziaria, aggiunta al sistema di turnazione a cui sono sottoposte, non dà molta garanzia di qualificazione e spendibilità futura. In aggiunta a ciò il lavoro domestico sottende un'ambivalenza nella relazione tra detenuto e datore di lavoro che lo rende poco appetibile: il lavoro inframurario alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria non è caratterizzato da quella trilateralità tipica dei rapporti di lavoro carcerario. La coincidenza nell'Amministrazione penitenziaria del duplice ruolo di soggetto titolato ad esercitare una funzione punitiva e di datore di lavoro rende molto più difficile individuarne i confini e risulta complesso scindere il momento dell'esercizio di potere derivante dall'uno e dall'altro rapporto.

Tutte queste criticità spingono entrambi, detenute ed operatori delle équipes, a indicare le possibilità occupazionali esterne come reale strumento di promozione.

L'esterno dà maggior garanzia di professionalizzazione, l'esterno produce, l'esterno è inserito nel mercato, l'esterno dà maggiori possibilità di spendibilità ecc. L'esterno è ricercato dalle stesse detenute perché consente relazioni diverse, che sono considerate un elemento fondamentale per oltre la metà delle detenute e sono percepite come un ponte verso il "fuori", che avvicina il futuro. Sebbene anche sul fronte del lavoro proveniente dall'esterno (sia su commissione che extramurario) esistano elementi ostacolanti - di cui la burocrazia, il pregiudizio e gli stessi elementi strutturali del carcere ne rappresentano solo alcuni - tuttavia pare che questa sia la strada individuata da tutti gli intervistati, su cui una concezione di lavoro inteso in senso riabilitativo dovrebbe puntare.

Ecco dunque che la proposta del modello di intervento "4+1" ben si inserisce nei bisogni e nelle opportunità individuate. Proposta sostenuta con favore unanime da parte delle detenute, mentre all'interno dell'équipe ha suscitato un dibattito più articolato, in cui la positività del sostegno nello svolgimento dell'attività produttiva è vista come funzionale purché mantenga un equilibrio tra necessità di orientamento e supporto alla persona ed esigenza di sostegno inteso come formazione tecnica, ovvero centrata sulle competenze specifiche.

Infine un ultimo aspetto, non meno importante dei precedenti, è legato all'**essere donna** all'interno delle carceri. Sebbene non emergano particolari differenze in tema di opportunità di lavoro, se non quelle legate ad una disparità numerica oggettiva che rende meno articolate e varie le offerte occupazionali rivolte alle detenute rispetto a quanto accade nelle sezioni maschili, tuttavia trapelano dai racconti e dalle parole delle detenute vissuti legati all'essere donna, donna come moglie e donna come madre. La dimensione familiare è molto forte, vissuta sia come elemento

di angoscia legata alla lontananza e al senso di colpa nei confronti degli affetti che stanno "fuori", ma anche come speranza e come un motivo che aiuta e stimola, ancora una volta, a non vedere la condizione detentiva come una condizione "per sempre" ma a proiettarsi verso l'esterno, verso un futuro e a impegnarsi nel lavoro proprio per dare speranza a questa proiezione.