

Dedicato a chi avrà la pazienza, la determinazione e la passione di voler ricreare questo modello sperimentale in altri Istituti di pena.

31 NOVEMBRE 2005

**45.500 : È LA CAPIENZA MASSIMA DI DETENUTI NEI CARCERI ITALIANI
60.490 : SONO I RECLUSI**

551: È IL NUMERO DEGLI EDUCATORI ANZICHÉ 1376 (1 OGNI 107 DETENUTI)

14.600 : È IL NUMERO DEI DETENUTI CHE LAVORANO

**3 DETENUTI SU 4 HANNO UN BASSO LIVELLO DI ISTRUZIONE
1 SU 4 AVEVA UN'OCCUPAZIONE PRIMA DI ENTRARE IN CARCERE
1 SU 4 NON HA UN'ABITAZIONE AL TERMINE DELLA PENA**

Dati tratti e esposti alla mostra/evento al Palazzo della Triennale di Milano, febbraio-marzo 2006 "La rappresentazione della pena. Carcere invisibile e corpi segregati. Nella città l'inferno"

21 NOVEMBRE 2006 – IN SEGUITO ALLA LEGGE SULL'INDULTO

17.455 : SONO I DETENUTI SCARCERATI

250 : SONO GLI STRANIERI A CUI VIENE CONTESTATA LA NON OTTEMPERANZA SULL'OBBLIGO DI ALLONTANAMENTO DAL TERRITORIO ITALIANO

7% : E' IL TASSO DI RECIDIVA SUGLI INDULTATI

I muri dell'esclusione e della reclusione non riescono mai a cancellare la speranza di una loro scomparsa: anzi sembrano enfatizzare la libertà e sottolinearne l'importanza, proprio quando l'esperienza della mancanza ne acuisce il desiderio e il valore.

Il progetto Virgilio, avviato nel 2004 nel carcere di Bollate dalla Associazione Temporanea di Scopo tra Regione Lombardia, Provincia di Milano, Amministrazione Penitenziaria (nelle sue due articolazioni: P.R.A.P. e Casa di Reclusione di Bollate), e tre realtà del Privato sociale attive in ambito penitenziario (Consorzio Sistema Imprese Sociali, Consorzio Nova Spes, Associazione Estia), è un modello di collaborazione interistituzionale che, nella sua sperimentaltà, mantiene caratteristiche originali e innovative.

Virgilio è nato da una inversione di ottica: considerare il carcere come serbatoio di risorse umane da valorizzare per arricchire la società intera, piuttosto che come “pattumiera” di rifiuti umani.

Il progetto ha raccolto la sfida della risocializzazione di chi ha commesso reati attraverso la promozione della cultura del lavoro, la valorizzazione di competenze pregresse e l'investimento in azioni formative per la costruzione di professionalità spendibili sia all'interno del carcere che all'esterno.

Anzi, di più, ha investito sulla responsabilizzazione individuale e collettiva delle persone in esecuzione penale sostenendo lo sviluppo della cooperazione e della creazione d'impresa nell'ambito della Casa di Reclusione di Bollate.

Ha inoltre svolto una azione di sollecitazione dei soggetti istituzionali, della società civile e del mondo imprenditoriale per lo sviluppo di una cultura diffusa che riconosca nel lavoro uno strumento di affermazione della dignità e dei diritti delle persone detenute o ristrette nella libertà.

La sperimentazione ha evidenziato la necessità di un intervento formativo differenziato per le nuove cooperative che si è configurato come un accompagnamento modulabile e flessibile in relazione alle loro specifiche esigenze.

La Provincia ha partecipato sia alla Cabina di Regia del Progetto, organismo preposto all'elaborazione delle regole e dei criteri per lo sviluppo della cultura del lavoro nell'Istituto di Bollate che al Tavolo Operativo di Virgilio, composto da tutte le cooperative e aziende che gestiscono attività lavorative in quel carcere.

Questi organismi hanno fornito consulenza alla Direzione dell'Istituto sulle proposte presentate da imprese per l'avvio di attività produttive all'interno del carcere, hanno inoltre sviluppato opportunità lavorative intra ed extra murarie attraverso azioni di marketing sul territorio, finalizzate alla sensibilizzazione, alla diffusione delle pratiche di sviluppo di impresa nonché alla creazione di partnership produttive locali.

Il consolidamento del Progetto ha permesso di strutturare e validare l'avvio di un modello innovativo di gestione imprenditoriale dei servizi di economia domestica all'interno del carcere con l'affidamento di alcuni servizi alle cooperative neo costituite.

Ha inoltre favorito il confronto tra le attività produttive e permesso l'emergere di nodi comuni da affrontare.

È stata l'occasione per avviare un confronto paritario e concreto tra carcere e aziende che ha stimolato la ricerca di soluzioni realistiche ed ha consentito la creazione di attività lavorative governate da logiche aziendali, non meramente occupazionali e assistenziali, con l'applicazione delle garanzie contrattuali di settore.

Ha inoltre permesso l'elaborazione e sperimentazione, all'interno delle realtà produttive, di modalità organizzative innovative che tengono conto di ritmi, vincoli, esigenze specifiche del contesto carcerario e delle persone che in esso vivono.

Il confronto sviluppato tra articolazioni dell'Amministrazione Penitenziaria, Enti locali, Organizzazioni del Privato Sociale e Aziende è stato anche un incontro, e talvolta uno scontro, di appartenenze, culture, mission e stili comunicativi ma, forse, proprio la diversità degli interlocutori ha sfidato tutti a superare i propri abituali limiti di pensiero, prima ancora che di azione, a inventare soluzioni possibili e praticabili per affermare la cultura del lavoro a Bollate.

Francesca Corso

Assessora all'Integrazione sociale per le persone in carcere o ristrette nelle libertà della Provincia di Milano

INTRODUZIONE

PERCHÉ QUESTA PUBBLICAZIONE?

E' realtà comune in questo periodo sentir parlare e discutere di carcere, in modo particolare per la questione tanto dibattuta dell'indulto; una realtà condivisa, vissuta quotidianamente e molto sentita per gli addetti ai lavori e non solo.

Abbozzare risposte su cosa sia nel profondo un carcere è impresa ardua; ci soffermeremo solo su alcuni aspetti, che evidenziano l'importanza nata dalla pesante contrapposizione fra la realtà del carcere vissuto e ciò che questo modello sperimentale si è posto di realizzare nel corso di questi anni.

Il contesto carcerario è un luogo dove la normalità, intesa come vita quotidiana con le annesse relazioni nel proprio ambiente, è sospesa : delineazioni temporali e spaziali si riducono a un'atmosfera rarefatta e pesante circoscritta alla cella o agli spazi adibiti ad attività comuni.

E' un luogo dove l'assunzione di responsabilità del singolo viene ridotta a nulla, schiacciata dal pesante ingranaggio della burocrazia, scandita dai tempi "senza tempo" dell'esecuzione della pena. Nel regime di privazione della libertà il detenuto sopravvive in uno stato d'animo monotonale, è poco motivato al cambiamento con una caduta libera dell'autostima, proiettato all'unico interesse/prospettiva del "quando uscirò", della telefonata o della visita settimanale dei familiari.

Manca totalmente una costruzione di un rapporto di fiducia con la società, con le Istituzioni, con l'esterno e, quindi, manca l'aspetto fondamentale rieducativo della pena, per il quale il detenuto è, in primo luogo, un individuo arrivato lì per varie circostanze e con una sua storia . L'istituzione totale ha come atto fondante la spoliazione dell'identità del recluso, funzionale alla gestione del sistema : durante il periodo della carcerazione viene esercitato un potere assoluto sia sul detenuto che su tutte le realtà pubbliche o private che a qualsiasi titolo hanno a che fare con il detenuto.

"Dentro" le relazioni, i comportamenti sono falsati e strumentali e pertanto la vera risposta del detenuto va verificata fuori dalle mura tramite una politica penitenziaria basata sulla *decarcerizzazione progressiva* e, in modo particolare, sugli istituti del lavoro all'esterno e sulle misure alternative alla detenzione.

Senza una concreta cultura del lavoro da parte dell'utenza parallela ad una graduale perdita di autoreferenzialità dell'istituzione ogni proposta trattamentale all'interno risulta priva di senso.

Ed è proprio in questo complesso processo che il lavoro occupa un'importanza fondamentale.

Quando si domanda a detenuti e ex detenuti quale sia la maggiore difficoltà nel loro percorso di reinserimento nella società, la risposta indica generalmente il lavoro, inteso come passaggio cruciale per perseguire le finalità rieducative della pena richieste dalla Costituzione (vedi art. 1 O.P. legge 26 luglio 1975, n. 354 – Titolo I sul trattamento penitenziario e Art. 1 O.P. D.P.R. 30 giugno 2000, n. 230 – Parte I sul trattamento penitenziario e disposizioni relative all’organizzazione penitenziaria). 1

Il termine “educare” deriva dal latino ex ducere - tirare fuori- e quindi il carcere dovrebbe educare alla libertà proprio nel contesto in cui la libertà viene negata.

Il modello sperimentale “Virgilio, verso l’integrazione lavorativa”, di cui parla questa pubblicazione, appare incentrato e finalizzato alla trattazione concreta dell’inserimento lavorativo dei detenuti con tutte le problematiche annesse, che fanno del carcere il contesto complesso per eccellenza.

Virgilio, realizzato all’interno della II Casa di Reclusione Milano-Bollate, fa parte di un più esteso “**progetto psicopedagogico Bollate**”, al quale il detenuto aderisce volontariamente già al momento dell’entrata nell’istituto per le opportunità trattamentali diverse e maggiori rispetto ad altre realtà carcerarie.

La facoltà di scegliere dell’individuo implica, in primo luogo, un’assunzione di responsabilità, in base alla quale il detenuto si impegna per iscritto, firmando un vero e proprio patto trattamentale a seguire attività in regime di attenuazione di sorveglianza custodiale.

In questo modo diventa “più libero” di cambiare e di mettersi in gioco.

Autonomia è il termine per indicare il fatto che il detenuto a livello individuale è sollecitato a costruire insieme agli operatori il proprio percorso personale. Il rapporto negoziale tra detenuto e istituzione carceraria innesca progettualità, proattività e costruzione dell’autostima perduta o per lo meno offuscata dalle esperienze che lo hanno condotto lì: il “work in progress” costituisce un punto centrale della programmazione trattamentale.

Questo lavoro è stato possibile grazie alla collaborazione di tutti gli attori coinvolti nel progetto. Senza il bisogno di nominarli dedico questa pubblicazione a tutti voi e a chi la leggerà. Grazie di cuore!

1 “Nei confronti dei condannati deve essere attuato un trattamento rieducativo che tenda, anche attraverso i contatti con il mondo esterno, al reinserimento sociale degli stessi...in rapporto alle specifiche condizioni dei soggetti.” “Il trattamento rieducativo dei condannati è diretto inoltre a promuovere un processo di modificazione delle condizioni e degli atteggiamenti personali, nonché delle relazioni personali e sociali che sono di ostacolo a una costruttiva partecipazione sociale”.

L'IMPORTANZA DEL LAVORO IN CARCERE : SI PUO' O SI DEVE DARE LAVORO?

Costituzione della Repubblica Italiana

Articolo 1 : "L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro".

Articolo 3 : "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana ..."

Articolo 4 : "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

Articolo 27 : "...Le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato..."

“Il nostro ordinamento identifica nel lavoro il fulcro del trattamento penitenziario, ma è solo nell'apprendimento e nella pratica di un'attività lavorativa che è possibile gettare le basi per il reinserimento sociale al termine della pena detentiva. Formazione e lavoro dovrebbero consentire alla persona detenuta di acquisire un'esperienza e una competenza spendibile sul mercato del lavoro esterno per superare le condizioni che hanno generato il comportamento deviante”.²

In realtà, le occasioni di formazione e acquisizione di professionalità in carcere sono estremamente limitate; carenza di risorse e di operatori vanificano i principi costituzionali. L'avvio di percorsi personalizzati di inserimento è un fatto raro e vissuto dai detenuti con l'unico fine di velocizzare l'uscita tramite l'ottenimento di misure alternative alla detenzione.

L'attività produttiva, il rispetto delle regole legate all'organizzazione del lavoro, la precisione e la puntualità necessarie, il rapporto con i colleghi creano un contesto molto simile a ciò che il detenuto trova all'esterno, diventando occasione insostituibile per il recupero della dignità individuale e consentendogli di non ritornare in circoli viziosi: ritrovare uno spazio di decisionalità, stimoli all'adesione alle regole e maggior appagamento consente al recluso di non ricercare ruoli negativi o sotterranei (i cosiddetti “adattamenti secondari” indicati da Goffman nello studio sulle istituzioni totali).

² A. Naldi, *Araba fenice. L'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali*, Sinnos editrice, 2004, pp. 25-26

In pratica il detenuto ricerca e ha bisogno di avere un lavoro. Dare lavoro alle persone che stanno scontando una pena e aiutarle nel percorso di reinserimento oltre che una buona cosa e una buona prassi è un atto di intelligenza e civiltà.

Se le motivazioni iniziali che spingono il detenuto al lavoro possono essere prettamente di ragione economica, sia per se stesso che per i familiari a carico, sia per occupare il tempo vuoto o per uscire dalla cella, in seguito le motivazioni acquistano diverse valenze.

Dover gestire una somma di denaro in modo regolato permette di acquisire il valore dei soldi con uno stile di vita diverso: aumenta il senso di responsabilità e l'interiorizzazione delle regole.

Fondamentale poi il momento di socializzazione e contatto con i compagni e il mondo esterno, in opposizione alla condizione carceraria di isolamento e emarginazione.

Altri fattori da considerare sono la soddisfazione personale derivata dal sentirsi utile, dallo sviluppare capacità che non pensava di avere, motivazioni nascoste, nonché la serenità derivante dall'aver qualcosa di stabile, uno stipendio fisso, una certezza.

Un lavoro "vero" quindi, visto come diritto di cittadinanza a pieno titolo, con contenuti professionali adeguati alla realtà esterna, in una logica non assistenzialista, che possa in qualche modo condurre al modello integrato formazione/lavoro di self empowerment ³

L'acquisizione di professionalità adeguate alla domanda di mercato è un punto focale per continuare l'inserimento sociale e per preparare il detenuto a ritornare nella società in modo diverso, offrendo un'alternativa al suo vissuto antecedente alla carcerazione.

In questo senso si intende un lavoro vero, che non sia limitato solo alle attività di gestione di routine all'interno delle mura, ma si sviluppi su attività gestibili nel mondo comune.

³ "L'obiettivo del processo di self empowerment è l'apertura di nuove possibilità per poter scegliere e assumersi responsabilità ed è basato su 4 fasi operative : attivazione del desiderio e della motivazione, pensabilità positiva della sua realizzazione, mobilitazione delle risorse personali e sperimentazione concreta lavorativa".

M. Bruscaioni, M. Capizzi, S. Gheno, Empowerment sociale, Franco Angeli, 1996

Il lavoro penitenziario si articola sia sul versante **intramurario che extramurario**: alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria legate alla gestione dell'economia domestica dell'Istituto e alle dipendenze delle aziende esterne con le quali la Direzione stipula convenzioni ad hoc. In linea con il Regolamento di Esecuzione del giugno 2000 (vedi paragrafo sulle Fonti normative art. 47-54), nel primo caso la corresponsione dello stipendio avviene per mercedi commisurate all'attività in sé e non alla quantità e alla qualità della prestazione, mentre nel secondo il detenuto diviene un dipendente dell'azienda a tutti gli effetti, percependo uno stipendio in linea con il CCNL del settore interessato.

A cavallo tra il “dentro e il fuori” si colloca **l'attività delle cooperative sociali**, che dispongono di spazi concessi dall'Amministrazione Penitenziaria in comodato gratuito. Il clima cooperativistico offre buone opportunità progettuali : una volta libero il detenuto, essendo socio lavoratore a tutti gli effetti, può continuare l'attività che svolgeva nel percorso detentivo.

A volte poi le realtà lavorative offrono spazi già organizzati all'esterno sia per il dimettendo che per il lavoratore che presta l'attività fuori dalla cinta muraria (ex art. 21 legge 354/75).

Le procedure di ammissione al lavoro esterno sono lunghe e complesse. Il Magistrato di Sorveglianza competente approva il provvedimento di lavoro all'esterno elaborato dalla Direzione dell'Istituto sotto la sua diretta responsabilità.

Prima di concederlo vengono presi in considerazione vari elementi. In primo luogo necessitano una lunga serie di documenti : sentenza di condanna per ponderare il tipo di reato commesso, certificato penale per i precedenti penali del detenuto, certificato dei carichi pendenti e la relazione di osservazione del carcere, dove confluiscono informazioni sulla famiglia, sulla condotta all'interno dell'Istituto e le valutazioni dell'educatore e dello psicologo sul percorso fatto .

Infine viene poi valutato il tipo e l'ambiente di lavoro attraverso il supporto delle forze dell'ordine o degli assistenti sociali.

Sostenere una misura alternativa è molto più faticoso e pertanto viene concessa quando il percorso detentivo volge al termine dal Tribunale di Sorveglianza, composto da due giudici di sorveglianza e da due esperti solitamente un criminologo e uno psicologo. A riguardo si parla di semilibertà e di affido in prova ai servizi sociali. Mentre la semilibertà può essere concessa dopo aver scontato metà o due terzi della pena e prevede la possibilità di cenare a casa e di rientrare in istituto verso le dieci di sera, l'affido in prova ai servizi sociali, che non si attua per ragioni lavorative, può essere attuato alla fine di un graduale percorso di reinserimento al termine della pena.

Senza dubbio tutta questa prassi non facilita il contatto con il mondo del lavoro, la cui parola d'ordine è flessibilità e adattamento.

Mentre l'azienda deve essere in grado di adattarsi ai ritmi carcerari, l'istituto penale cerca di mettere in atto strategie per venire incontro alle richieste temporali e spaziali del mercato.

Congiuntura economica difficile a livello globale a parte, il mercato del lavoro tradizionale sarebbe potenzialmente in grado di assorbire le persone in uscita dal sistema penale, ma gli operatori dell'inserimento lavorativo molto spesso si scontrano con una notevole chiusura del mondo imprenditoriale, correlata a un atteggiamento di diffidenza, di paura, di mancata conoscenza nei confronti di chi ha avuto problemi penali : il risultato di un immaginario, che non costituisce uno specchio fedele della realtà del mondo della detenzione nel nostro paese e che soprattutto non ha nulla a che vedere con le vere difficoltà che si possono incontrare in uscita.

Si rileva che mentre da un lato l'impresa può aver bisogno di personale, allo stesso tempo non ha il tempo necessario per formarlo : ricerca materiale umano già professionalizzato, difficile da fornire dalla struttura carceraria.

L'immagine dell'imprenditore nei confronti del mondo della detenzione è abbastanza sfocata, confusa e "pericolosa"; a volte il carcere è visto come discarica sociale, qualcosa di brutto da ignorare o contro cui puntare il dito.

Ci sono poi i rischi dei possibili problemi con gli altri dipendenti, con l'opinione pubblica, con una bassa produttività del lavoratore, con la difficoltà del detenuto di sottostare a un'autorità e ad adattarsi a regole fisse e predeterminate.

In linea generale si teme che qualcuno che abbia avuto problemi penali possa arrecare un danno, ponendo anche molta attenzione al tipo di reato commesso. E' importante evidenziare che gli incentivi di tipo economico fiscale (vedi legge Smuraglia) non siano determinanti verso una scelta orientata in tal senso.

Chi accetta un inserimento nella propria azienda si mette in gioco in prima persona per il coinvolgimento emotivo con una persona in difficoltà e mette in gioco la propria attività. Se però questo è un rischio, costituisce anche un punto di forza, in quanto consente di far leva sulle motivazioni personali, che possono spingere un uomo/imprenditore a affrontare l'ignoto.

Momento delicato poi per una realtà lavorativa che opera in un contesto penitenziario è costituito dalla selezione del personale, visto come punto di raffronto tra esigenze dell'azienda e carcere.

Le procedure di selezione tendono in generale a favorire le situazioni di maggior bisogno, inserire persone motivate per formare un clima di lavoro collaborativi, ponendo attenzione al verificarsi di meccanismi di giochi di potere interni al gruppo.

Il processo di selezione segue delle fasi ben precise:

- 1) l'azienda segnala alla Direzione carceraria il bisogno di procedere ad un'integrazione di personale da inserire, fornendo caratteristiche del candidato precise per quanto riguarda professionalità e attitudini
- 2) la Direzione provvede a comunicare tramite bando affisso la ricerca di lavoro alla popolazione detenuta
- 3) i detenuti interessati compilano la domanda di partecipazione alla selezione

- 4) l'azienda svolge i colloqui con i detenuti individuati dalla Direzione, in base a criteri vari, tra cui il livello di alfabetizzazione, le conoscenze tecniche, la data di ingresso in istituto, la motivazione al lavoro dal punto di vista personale, nonché la disponibilità a lavorare in gruppo, se richiesto o altre requisiti a seconda della mansione da occupare
- 5) l'azienda comunica alla Direzione i nominativi dei prescelti, dando inizio eventualmente al periodo di formazione.

Cosa da non sottovalutare sembra essere il desiderio dell'imprenditore di avere a disposizione una figura istituzionale pubblica, che si ponga da garante in caso di inserimento di ex detenuti.. Se, come afferma Francesca Valenzi, responsabile area detenuti e trattamento del PRAP Lombardia, “ la strada maestra da affrontare è quella dell'approccio territoriale integrato, che punta sull'incentivazione dell'iniziativa di Province e Comuni”, un lontano giorno del 2002 proprio le Istituzioni hanno deciso di mettersi attorno a un tavolo, dando vita al progetto Virgilio .

CAPITOLO PRIMO – IL PROGETTO VIRGILIO

1) LO SCENARIO DELLA II CASA DI RECLUSIONE DI MILANO-BOLLATE : IL PROGETTO PSICO PEDAGOGICO DI BOLLATE

Collocata in zona periferica, al confine tra la città di Milano e il territorio del comune di Bollate, la II Casa di Reclusione di Milano Bollate era una zona non urbanizzata e priva di servizi a lato di un'autostrada senza strada di accesso.

L'Istituto a custodia attenuata viene inaugurato nel dicembre 2000, in seguito a una lunga ristrutturazione interna di adeguamento alle norme introdotte con il nuovo Regolamento e alle esigenze del progetto sperimentale : la CR 4. si compone infatti di ampi spazi allo scopo di ospitare esclusivamente detenuti, che hanno volontariamente optato per questa destinazione detentiva, chiedendo di scontare la pena a Bollate per usufruire delle opportunità di reinserimento sociale offerte dall'Istituto.

Il progetto psicopedagogico di Bollate ha come obiettivi, in primo luogo, la progressiva erosione degli assunti, che regolano l'organizzazione del classico penitenziario e, in secondo luogo, la realizzazione di una nuova cultura della pena che le restituisca senso. Questa concezione è il fondamento della gestione del quotidiano in carcere : si impara a considerare il detenuto come una risorsa all'interno dell'organizzazione, lavorando come servizio all'utenza con i servizi esterni, che si occupano del cittadino temporaneamente detenuto. Nel contempo si accettano i rischi legati alla fase di decarcerizzazione come funzionali all'obiettivo carcerario di produrre la definitiva libertà dei suoi abitanti.

Il modello per essere efficace deve essere condiviso tanto dall'Amministrazione Penitenziaria, quanto da tutti gli operatori che lavorano alla sua realizzazione. Condividere questo modello significa anche accettare criticità connesse a evasioni, mancati rientri dal lavoro all'esterno e formare il personale a lavorare per obiettivi, abbandonando la logica verticistica dell'ambiente carcerario.

4. CR sta per Casa di Reclusione, TD per tossicodipendenti, CC per Casa Circondariale, OP per Ordinamento Penitenziario, CdR per Cabina di Regia progetto Virgilio, AP per Amministrazione Penitenziaria.

Per attuare il progetto si è ritenuto di focalizzarsi su tre *elementi strumentali* :

- il recupero dell'identità del recluso
- la perdita dell'autoreferenzialità dell'Istituzione e
- la decarcerizzazione graduale.

La selezione degli utenti da ammettere consente di proporre loro un tipo di pena, che lascia al detenuto una certa libertà di movimento e di organizzazione della propria giornata; di contro il recluso si impegna a partecipare insieme agli operatori alla vita interna del carcere in un sistema che lo vede protagonista delle scelte organizzative.

I detenuti riuniti in commissione decidono autonomamente le attività e gli eventi da realizzare e sostengono i compagni in difficoltà: i delegati dei vari reparti accolgono i compagni appena arrivati, assumendo il ruolo di peer support funzionale alle carenze di operatori di sostegno.

Uno dei primi obiettivi del progetto è stato quello di condividere l'organizzazione con enti pubblici o del privato sociale che collaborano con l'Istituto. Da quattro anni funzionano commissioni con tavoli di lavoro di tipo orizzontale per l'organizzazione delle attività lavorative (Commissione lavoro), scolastiche (Commissione didattica) e culturali (Commissione cultura). Con cadenza trimestrale si riunisce anche un Tavolo generale nel quale confluiscono e partecipano tutte le realtà di qualsiasi titolo presenti a Bollate per un opportuno confronto operativo.

In materia di lavoro una delle ambizioni del progetto consiste nel cedere progressivamente la gestione delle attività di economia domestica alle cooperative di detenuti, che si sono costituite in questi anni di lavoro : in questo modo l'Istituzione diventa committente di un servizio come può essere qualsiasi altra azienda.

Colonna portante è poi il tema della decarcerizzazione tramite lo strumento di lavoro all'esterno : a Bollate opera il 10% dei lavoratori all'esterno di tutta Italia.

Oltre a dare particolare importanza alla concessione di permessi premio utilizzati anche per esportare la cultura del lavoro interno all'esterno, vengono finanziati dal Comune e dalla Regione vari progetti per la costituzione di reti operative, che si possano occupare del reperimento di lavoro nel mercato esterno, nonché facilitazioni di borse lavoro durante i primi mesi di assunzione.

Sono state individuate 3 aree di intervento :

1. area culturale, ricreativa e sportiva
2. area istruzione e formazione e
3. area lavoro.

1) L'area culturale/ricreativa crea un fondamentale sostrato a valenza terapeutica necessaria per poter attuare un cambiamento di prospettiva del detenuto, che non si viene a trovare in uno stato di isolamento e emarginazione. A tal fine sono stati realizzati :

- uno spazio teatro interamente costruito dai detenuti soci della cooperativa Estia, denominato Progetto Teatrodentro, che mette in scena circa due spettacoli all'anno,
- una biblioteca fornita anche di testi in lingua straniera divenuta punto di incontro e centro culturale di operatori e detenuti,
- una testata giornalistica autonoma interna "CarteBollate", interamente realizzata dai detenuti,
- un sito web aggiornato in tempo reale,
- varie palestre nei reparti per permettere anche un'attività fisica, tornei di calcio, la presenza di un professore di educazione fisica a tempo pieno e una squadra di calcio vera e propria.

2) Per quanto riguarda l'area formativa, oltre alla presenza dei corsi scolastici della scuola media inferiore (alfabetizzazione, lingua inglese e corsi di informatica) e media superiore per la specializzazione in perito aziendale e corrispondente in lingue estere, sono avviati periodicamente corsi di formazione anche finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

L'aspetto da sottolineare è che la scelta dei corsi viene fatta in relazione alla possibilità di inserimento lavorativo del detenuto all'uscita, in linea quindi con la concreta domanda del mercato lavorativo : offrire una preparazione professionale adeguata è la base per la ricerca del lavoro una volta terminata la detenzione. A Bollate ad esempio il corso per aiuto cuoco ha permesso alla cooperativa di catering presente all'interno di attingere personale lavoratore già motivato e formato.

3) Tutti i detenuti della Casa di Reclusione lavorano in modo articolato sia sul versante intramurario che extramurario.

Le attività interne sono di due tipi:

- alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria, quando sono connesse alla gestione dell'economia domestica dell'Istituto (tradizionali funzioni di facchino, spesino, gabelliere, cuoco, barbiere, inserviente...) e
- alle dipendenze delle aziende esterne con le quali la Direzione stipula convenzioni ad hoc.

L'assegnazione del lavoro interno nel primo caso viene gestita a turnazione fissa, in base alla scheda conoscitiva in ingresso compilata e autocertificata dal detenuto. Viene fatta eccezione per gli addetti alla caserma che non ruotano per ragioni di sicurezza. La graduatoria gestita in rete prevede un punteggio valutativo in base all'anzianità, ai familiari a carico e al periodo di disoccupazione (capitolo quarto paragrafo 3 " che cosa accade nello scenario lavorativo").

E' in via di attuazione uno sportello lavoro in diretta collaborazione con il centro per l'impiego di Rho e la Provincia di Milano.

E' in crescita il numero di detenuti che lavorano su commesse esterne in attività di inserimento dati (consorzio Novaspes), assemblaggio e rigenerazione di PC (ditta PCDET), call center (WSC e Out&sider) e laboratori di telefonia (ditta WSC).

I call center sono ubicati in uno spazio interno presso l'area industriale e in uno spazio esterno alla carraia ma sempre dentro le mura, a cui i detenuti accedono se selezionati e in art. 21.

Sono operative 4 coop. miste di tipo B, ciascuna gestita da un presidente esterno. Da sottolineare che siano tutte nate nel corso del progetto Virgilio, in seguito a corsi di formazione, laboratori motivazionali organizzati nel progetto, sussidi economici e consulenziali monitorati e gestiti nel modello in itinere.

Nello specifico abbiamo : la cooperativa di falegnameria e scenotecnica Estia creata nel 2003, la coop. ortoflorovivaista Centoventi, che si occupa di manutenzione del verde, gestione delle serre interne e del negozio aperto nel 2005, la coop. di catering ABC la sapienza in tavola creata nel 2004 e la cooperativa di elettricisti I.E.S., nata nel 2005 in seguito a un corso di formazione del Consorzio Nord Milano per installatore e manutentore elettrico.

Per quanto riguarda invece il lavoro all'esterno sono coinvolte quasi tutte le realtà lavorative operanti a Bollate : sia le aziende profit che quelle no profit. Interessanti i casi di ABC e di Estia per le coop. e di WSC per le aziende profit.

Sia la cooperativa di catering per l'organizzazione di eventi-buffet all'esterno che la coop Estia nell'organizzazione di spettacoli teatrali anche all'esterno offrono attività saltuarie e occasionali e, pertanto, hanno richiesto la concessione di articoli 21 cosiddetti 'spot'; il contesto ha necessitato di procedure di concessione più snelle, favorendo la condizione di graduale perdita di autoreferenzialità dell'istituzione , come vuole il progetto di Bollate.

Anche WSC, che ha in essere un call center esterno al muro di cinta, ha richiesto condizioni particolari di flessibilità, impegnando la struttura carceraria in modo senza dubbio più oneroso e complesso.

LA POPOLAZIONE DETENUTA

Nell'Istituto ci sono due circuiti differenziati con diverse tipologie di trattamento e bisogni estremamente differenti.

Il primo riguarda un trattamento su motivazione personale con bisogni legati alla possibilità di lavoro e a opportunità formative realizzate nei reparti I, III e Staccata e il secondo circuito per motivi oggettivi di fine pena molto breve derivante dallo sfollamento dei detenuti provenienti da S. Vittore svolge un trattamento di intervento primario legato a dinamiche etero/autolesive o a problematiche inerenti la condizione di straniero irregolare e senza famiglia con lavori di turnazioni e pratiche connesse al permesso di soggiorno.

A livello generale si segnalano a Bollate :

- un'altissima percentuale di detenuti stranieri per l'80% sprovvisti di documenti regolari,
- di giovani adulti di età compresa tra i 18 e i 35 anni, soprattutto tossicodipendenti collocati nel secondo reparto,
- a partire dal 2002 un'affluenza di detenuti provenienti da S. Vittore per sovraffollamento con un fine pena molto breve da un giorno a un anno.

I 7 reparti sono differenziati in base a obiettivi psicopedagogici con diversi trattamenti per un totale di circa 720 detenuti.

Primo reparto : detenuti selezionati su domanda e inseriti nel progetto Bollate con fine pena medio lunghi

Secondo : detenuti tossicodipendenti con trattamento terapeutico di secondo livello di sostegno psicologico in collaborazione con la ASL

Terzo : detenuti selezionati dai carceri di S. Vittore e di Opera con fine pena medio lungo

Quarto: detenuti sfollati da S. Vittore con fine pena breve e notevole turn over

Quinto: detenuti in articolo 21 – lavoro all'esterno e particolari casi di semilibertà

Sesto : trattamento intensivo sperimentale per gli autori di reati sessuali (sex offenders) ; il progetto è condotto dall'equipe di trattamento del dott. Paolo Giulini, in collaborazione con il Centro Italiano per la Promozione della Mediazione con la supervisione dell'Istituto Pinel di Montreal. Nell'autunno 2006 i detenuti vengono integrati nei vari reparti previa un lungo processo di accoglienza psicologica sugli altri detenuti del carcere al fine di non creare ulteriori criticità; ogni nuovo giunto a Bollate viene preventivamente avvisato di una eventuale sistemazione in cella di sex offenders.

Reparto Staccata : sezione a trattamento avanzato con gestione integrata tra Amministrazione Penitenziaria e Terzo Settore e coinvolgimento dei detenuti nell'organizzazione della sezione stessa ; ospita giovani adulti fino a 30 anni o più anziani altamente motivati dal trattamento avanzato, detenuti provenienti dall'IPM Beccaria di Milano, detenuti di prima carcerazione o iscritti all'Università.

Ci sono anche due reparti di transito (infermeria e isolamento), che ospitano detenuti con problemi sanitari o hanno particolari motivi disciplinari .

LO STAFF

Dal maggio 2002 la direzione è stata assegnata a Lucia Castellano, coadiuvata dalla vice Cosima Buccoliero. A seguire le tabelle dell'organico interno della Polizia Penitenziaria e del Personale Amministrativo.

ORGANICO DI POLIZIA PENITENZIARIA CR DI MILANO BOLLATE NEL 2006

	uomini	donne
ispettore superiore	1	
ispettore capo	1	
ispettore	15	
vice ispettore	3	
TOTALE	20	
sovrintendente capo	1	
vice sovrintendente	10	1
TOTALE	11	1
assistente capo	44	1
assistente	59	3
agente scelto	81	12
agente	130	2
TOTALE	314	18
TOTALE	345	19

ORGANICO DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO CR MILANO BOLLATE NEL 2006	
Dirigente	1
Direttore con funzione di Vice	1
Educatori	5
Contabili	4
Collaboratori	5
Ausiliario	1

2) LE FONTI NORMATIVE DEL PROGETTO

Come abbiamo visto già l'articolo 27 della Costituzione enuncia : “ le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato”.

E' opinione condivisa che il lavoro sia lo strumento privilegiato per concretizzare un processo di socializzazione ; l'**Ordinamento Penitenziario del 1975** lo descrive come “non affittivo e remunerato”, auspicando che negli istituti “debbano essere favorite in ogni modo la destinazione dei detenuti al lavoro e la loro partecipazione a corsi di formazione professionale”. 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”. 5

Nello specifico gli articoli 20, 20 bis e 21 dell'O.P. specificano criteri, modalità di assegnazione e di organizzazione dei soggetti detenuti al lavoro all'esterno.

“Nell'assegnazione dei soggetti si deve tener conto dell'anzianità di disoccupazione durante lo stato detentivo, dei carichi familiari, della professionalità, nonché delle precedenti e documentate attività svolte e di quelle a cui essi potranno dedicarsi dopo la dimissione...nel rispetto di graduatorie fissate in due apposite liste delle quali una generica e l'altra per qualifica o mestiere”. (art. 20).

“Il Provveditore Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria può affidare con contratto d'opera la direzione tecnica delle lavorazioni a persone estranee all'Amministrazione Penitenziaria, alle quali sono assegnate anche le specifiche formazioni..)”- art. 20bis.

“Per ciascun condannato il provvedimento di ammissione al lavoro esterno diviene esecutivo dopo l'approvazione del Magistrato di Sorveglianza”come abbiamo visto in precedenza nella parte introduttiva alla pubblicazione.”- art. 21.

“Annualmente la Direzione dell'Istituto elabora ed indica il piano di lavoro in relazione al numero dei detenuti, all'organico del personale civile e di polizia penitenziaria disponibile” – art. 25bis

Per quanto riguarda l'aspetto lavorativo il **Regolamento di esecuzione - D.P.R. 30 giugno 2000 n. 230-** scandisce e riprende tematiche già trattate nel 1975, in modo particolare negli articoli dal 47 al 54 .

5 Ordinamento Penitenziario – Lavoro - legge 26 luglio 1975, n. 354 – art. 42

A riguardo dell'organizzazione del lavoro le lavorazioni penitenziarie interne e esterne vengono organizzate e gestite sia dalle direzioni degli istituti che da imprese pubbliche e private, da cooperative sociali in locali concessi in comodato dalle direzioni (art. 47); i rapporti fra la Direzione e le imprese sono definiti con convenzioni che regolano anche l'eventuale utilizzo di locali e attrezzature già esistenti e possono avere come oggetto servizi interni, ad esempio vitto, sopravitto, lavanderia, pulizia e manutenzione dei fabbricati.

Questo sono aspetti molto importanti nell'orientamento dell'attività del progetto Virgilio.

I datori di lavoro sono tenuti a versare alla Direzione la retribuzione dovuta al lavoratore al netto delle ritenute, compreso gli eventuali importi per gli assegni familiari, nonché provvedere agli obblighi assicurativi e previdenziali del lavoratore.

Si ribadiscono ancora la parità dei lavoratori detenuti con i lavoratori liberi con le sole limitazioni inerenti all'esecuzione della misura privata della libertà (art. 48): anche i controlli diretti a verificare l'osservazione delle prescrizioni date ai detenuti devono tenere conto e svolgersi nel pieno rispetto dei diritti e della dignità del lavoratore.

In generale quindi il lavoro è un diritto per tutti e “l'esclusione dall'attività lavorativa è adottata dal direttore sentito il parere del gruppo di osservazione trattamentale, solo nei casi in cui il detenuto manifesti un sostanziale rifiuto nell'adempimenti dei suoi compiti e doveri lavorativi”(art. 53).

A completare il quadro normativo che sottolinea l'importanza del lavoro in carcere è la **legge regionale 148 dell'8 febbraio 2005** – Disposizioni per la tutela delle persone ristrette negli istituti penitenziari della Regione Lombardia- e in modo particolare l'articolo 8, che sancisce : “La Regione di intesa con il PRAP e il Centro per la giustizia minorile, con il coinvolgimento delle ASL, degli enti locali, del terzo settore e del volontariato, sostiene l'avvio e lo sviluppo di attività di orientamento, consulenza e motivazione al lavoro, prevedendo forme di integrazione con i servizi dell'impiego già presenti sul territorio, così come previsto dalla legge regionale 1/99 e dalla n. 13 del 4 agosto 2003 sulla promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate.”

Inoltre, oltre a “promuovere forme di incentivazione come borse lavoro, tirocini, abbattimento degli oneri previdenziali a favore delle imprese che assumono soggetti ammessi al lavoro esterno o a misure alternative, la Regione Lombardia si impegna a sostenere attraverso convenzioni quadro su base territoriale il conferimento di una quota parte di commesse di lavoro delle imprese aderenti, nonché a destinare una quota parte delle proprie commesse.”

Possiamo considerare che l'impianto legislativo oggi esistente sia improntato sull'equiparazione tra lavoro libero e lavoro penitenziario. Nella realtà purtroppo negli ultimi dieci anni possiamo notare che, a fronte di una costante crescita del numero dei detenuti, la percentuale dei

lavoratori è rimasta pressoché invariata, come anche le tipologie di lavoro accessibili: circa l'85% lavora per l'Amministrazione Penitenziaria e solo il 14% alle dipendenze di imprese pubbliche o private esterne.

Da un lato perché le postazioni lavorative necessarie per il mantenimento del carcere sono rimaste sostanzialmente invariate e dall'altro perché la possibilità di accesso al lavoro esterno tramite le misure alternative o mediante richiesta di imprese che vogliono implementare l'attività in contesti penitenziari sono veramente limitate per le ragioni che abbiamo preso in esame.

3) I PARTNER DEL PROGETTO

L'innovazione di pensiero di Virgilio consiste in primis nel coinvolgimento di partner pubblici e del privato sociale, uniti dall'obiettivo comune di creare un modello sperimentale per l'inserimento lavorativo dei detenuti.

I partner istituzionali sono la Regione Lombardia come finanziatore del progetto, la Direzione della II Casa di Reclusione di Bollate, il Provveditorato Regionale Amministrazione Penitenziaria e la Provincia di Milano capofila, mentre quelli del privato sociale sono il Consorzio Novaspes, il Consorzio SIS e l'Associazione Estia.

Prendendo in considerazione le tre annualità di sviluppo del progetto dal 2004 al 2006 (che chiameremo Virgilio 1 , 2 e 3), dal punto di vista operativo in Virgilio 1 la *Provincia di Milano* è l'ente responsabile e attuatore del progetto e si occupa del coordinamento direttivo e del monitoraggio finale, costituendo un gruppo di lavoro con gli altri partner per delineare le metodologie di intervento .

Come ente capofila coordina l'intera attività e operatività dei partner, attua il monitoraggio e la verifica con proprio personale e tecnici incaricati.

Il consorzio Novaspes è soggetto attuatore e si occupa di sviluppare attività di marketing commerciale e sociale con le aziende, nonché di sostegno alle attività produttive. Il consorzio SIS con la collaborazione di Estia.seguono la progettazione, la formazione e l'orientamento.

In Virgilio 2005 Novaspes svolge attività di marketing commerciale e sociale con le aziende, fungendo da soggetto coordinatore dello sviluppo di iniziative imprenditoriali delle cooperative sociali, mentre il consorzio SIS segue le attività formative e di accompagnamento e l'associazione Estia organizza un cosiddetto laboratorio motivazionale formativo.

In Virgilio 2006 soggetto beneficiario e capofila responsabile è il consorzio Novaspes, mentre la Provincia, pur partecipando alle riunioni organizzative, non segue più il coordinamento.

Nello specifico vediamo i vari soggetti coinvolti.

Il Consorzio Nova Spes

Il Consorzio Nova Spes nasce nel 1998 su sollecitazione della Fondazione Carcere e Lavoro con l'obiettivo di dare risposte concrete ai bisogni di occupazione di persone soggette a detenzione, che usufruiscono di misure alternative alla pena o che da poco hanno terminato un periodo di pena.

La Caritas, la Fondazione Exodus e la Compagnia delle Opere, soci costituenti della Fondazione Carcere e Lavoro, credono fortemente in questo intraprendere e si sono attivati al fine di creare opportunità e occasioni di lavoro stabile negli istituti carcerari.

Oggi il Consorzio Nova Spes impiega :

- 120 persone nei laboratori intramurari
- 40 persone nella sede operativa di Peschiera Borromeo, che godono delle misure alternative o che da poco hanno terminato di scontare la pena
- 60 persone nelle cooperative sociali collegate.

Opera prevalentemente nel settore informatico, registrazione di dati, archiviazione ottica di documenti, creazione di archivi informatizzati e gestione dei magazzini cartacei con l'obiettivo di creare un'impresa che non si preoccupi solo di dare lavoro, ma che cerchi di inventare lavoro.

Il Consorzio Sistema Imprese Sociali

Il consorzio SIS - Sistema Imprese Sociali nasce a Milano nel 1995 dalla fusione dei consorzi "Città Essenziale" e "Milano Solidarietà", prime esperienze concrete di aggregazione fra cooperative sociali del territorio milanese. Fin dalle proprie origini, SIS aderisce in qualità di socio al consorzio nazionale della cooperazione sociale CGM.

Scopo principale del Consorzio è dare impulso alla solidarietà sociale attraverso i criteri dell'agire imprenditoriale: per realizzare la propria mission SIS interagisce con le proprie associate e ne supporta le attività nei rispettivi territori di competenza, fornendo gli strumenti necessari al loro consolidamento e sviluppo. Nell'esercizio del proprio ruolo di "impresa sociale di comunità", SIS accompagna le cooperative sociali nel loro percorso finalizzato al benessere della comunità e con loro favorisce e sostiene una modalità di sviluppo economico e sociale legata al potenziamento della partecipazione diretta dei cittadini ai processi di cambiamento nelle comunità locali.

Conta oltre 50 associati tra cooperative sociali, associazioni no-profit, organizzazioni non governative e società cooperative.

Il consorzio mette a disposizione di enti pubblici, imprese pubbliche e private gli strumenti e le competenze in tema di welfare propri e dell'intera rete nazionale CGM, affiancando i committenti nell'elaborazione di risposte strutturate a problematiche sociali, educative ed occupazionali, con particolare attenzione alle fasce più deboli della popolazione e in linea con i bisogni del territorio

L'associazione Estia

L'associazione Estia, accanto alla quale si è formata l'omonima cooperativa sociale nel 2003, è nata dall'incontro di differenti professionalità che da più di dieci anni svolgono attività culturali e formative nelle carceri milanesi. Negli ultimi tempi ha creato laboratori di scenotecnica, audio-luci live e teatro nella casa di reclusione di Bollate, audio-video e informatica presso la C. C. San Vittore .

Il principio base è volto all'incentivazione dell'autosufficienza economica e dell'autonomia socio-professionale delle persone detenute, all'ampliamento delle attività esterne della cooperativa, in modo da offrire ai soci una prospettiva concreta di reinserimento lavorativo una volta usciti dal carcere.

I laboratori sono nati con l'inizio dei primi corsi di formazione del Fondo Sociale Europeo. Grazie a questa esperienza professionale dentro il carcere, i soci detenuti acquisiscono una professionalità specifica ben spendibile al loro rientro nella società civile e grazie ai soldi guadagnati, possono conquistare l'indipendenza economica e avere una base da cui ripartire una volta liberi.

In questo contesto si tocca l'elemento più pregnante del teatro in carcere : lo spettacolo si basa sulle relazioni fra gli individui e ridefinisce un contesto collettivo, all'interno del quale ognuno gioca una parte. Sono relazioni costruttive che mirano ad un obiettivo comune, sono relazioni

visibili e esplicite (ogni persona è tenuta a guardare gli altri e a esprimere la sua opinione), sono relazioni solidali, sono relazioni che affrontano l'inadeguatezza e lo sforzo restituendone il senso (ti ho visto e ce l'hai fatta).

4) IN COSA CONSISTE IL MODELLO SPERIMENTALE CON I SUOI OBIETTIVI

Come abbiamo visto in precedenza il progetto assume diverse valenze, tutte riunite sotto l'unico comune denominatore di gettare un ponte tra realtà carceraria e l'esterno, rafforzandone aspetti e potenzialità positive all'interno. *Virgilio è un importante passo per la creazione di un nuovo modello di tipo orizzontale, non gerarchico né burocratico per trattare, attuare e gestire il lavoro intra e extramurario.*

Obiettivi del progetto sono, in primo luogo, la promozione e lo sviluppo della cooperazione e della cultura del lavoro all'interno dell'istituto penitenziario di Bollate, mediante la costituzione di cooperative sociali che vedano i detenuti coinvolti come soci e imprenditori. Lo sviluppo della cultura di impresa viene perseguita attraverso un adeguato percorso di orientamento, motivazione, formazione e consulenza che includano l'assistenza professionale e il tutoraggio alle persone detenute.

Coinvolgendo i soggetti istituzionali, gli operatori e il privato sociale si è proceduto a tre fasi principali, ciascuna con i propri strumenti operativi.

La prima di orientamento e formazione dei detenuti attraverso l'azione innovativa del **laboratorio motivazionale al lavoro** realizzato in collaborazione con lo sportello lavoro in carcere. Partendo dalla basilare importanza della formazione/rieducazione del detenuto si sono sviluppate una serie di moduli formativi lungo le tre annualità, riguardanti tematiche come la tipologia di società con ruoli e responsabilità, amministrazione e gestione societaria, realizzazione del business plan, nozioni di marketing e comunicazione, redazione di bilancio economico e sociale, aspetti legislativi sulla sicurezza. Al termine è stata elaborata una scheda di valutazione per ognuno dei partecipanti nella quale sono stati definiti obiettivi, tipo di formazione e apprendimento del singolo .

La seconda fase attraverso i laboratori ha portato allo sviluppo di **nuove cooperative all'interno** con adeguato affiancamento nella fase di costituzione, avviamento tecnico e legale, consegna, tenuta e deposito dei documenti ufficiali presso gli enti preposti.

La terza fase di **accompagnamento e tutoraggio delle cooperative neocostituite** con formazione imprenditoriale e sviluppo delle competenze personali e tecnico professionali si è sviluppata lungo tutta la durata del progetto.

Ogni attività e azione è stata monitorata e portata a conoscenza dei soggetti coinvolti nel progetto. La comunicazione tra i soggetti è stata un passaggio fondamentale per creare e approfondire la cultura del lavoro e il diverso approccio di cambiamento di pensiero del modello. A riguardo verranno organizzati i tavoli di incontro (comitato di coordinamento in Virgilio 1 e cabina di regia e tavolo operativo in Virgilio 2 e 3) e i seminari informativi al personale interno.

Di base l'attenzione è stata focalizzata sul cercare di creare opportunità lavorative intra e extramurarie attraverso azioni mirate di marketing sociale e commerciale sul territorio; in Virgilio 3 si è dato spazio anche a trasferimenti monetari alle cooperative coinvolte per consolidarne l'aspetto economico.

Una parte del piano operativo è stata destinata nell'ultima tranche ad attività di analisi, elaborazione e diffusione dei risultati ottenuti in itinere, di cui fanno parte la presente pubblicazione e il vademecum per gli imprenditori che desiderano investire nella realtà carceraria.

5) CHE COSA CAMBIA

Il progetto Virgilio di integrazione lavorativa crea un assetto completamente rivoluzionario in azioni e contenuti per tutti i soggetti coinvolti nel processo: per l'Amministrazione Penitenziaria, per i partner pubblici e privati e per i detenuti.

Dal punto di vista normativo rappresenta un'ulteriore sfida nella direzione già delineata dall'Ordinamento (vedi capitolo primo, paragrafo 2 – “le fonti normative del progetto”). In modo particolare gli art. 20 e 21 della legge 26 luglio 1975 n. 354 sanciscono 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”. A questo proposito il laboratorio motivazionale approntato in Virgilio consente ai detenuti di concretizzare una conoscenza reale del mercato del lavoro in continua evoluzione.

L'art. 47 del D.P.R. 30 giugno 2000 n. 230 recita che “...l'organizzazione del lavoro e le lavorazioni penitenziarie interne e esterne vengono organizzate e gestite sia dalle direzioni degli istituti che da imprese pubbliche e private, da cooperative sociali in locali concessi in comodato dalle direzioni”, ribadendo che “ i rapporti fra la Direzione e le imprese sono definiti con convenzioni che regolano anche l'eventuale utilizzo di locali e attrezzature già esistenti e possono avere come oggetto servizi interni, ad esempio vitto, sopravitto, lavanderia, pulizia e manutenzione dei fabbricati”. Circostanza ampiamente messa in pratica sia per le cooperative create in seno al progetto che per le imprese profit operanti a Bollate.

In generale quindi la Direzione carceraria perde quella condizione di autoreferenzialità , prendendo le decisioni in modo collegiale con tutti i soggetti coinvolti : *il carcere non è più solo un contenitore passivo ma diventa un soggetto attivo collaborante*. In questo modo si realizza quella condizione di responsabilità e autonomia dell'”ospite”, senza la quale non è possibile realizzare una vera rieducazione e un reale inserimento sociale.

Le attività burocratiche tipiche dell'istituzione totale diventano flessibili e lasciano più spazio alle imprese di operare all'interno con un processo di graduale cessione delle attività domestiche alle cooperative stesse.

Dal punto di vista dei partner risultano così più snelle le procedure gestionali; l'Amministrazione Penitenziaria diventa un'alleata e non un muro da oltrepassare. I finanziamenti destinati alle cooperative miste vengono discussi e concessi congiuntamente all'interno di un tavolo, molto spesso alla presenza dei soci detenuti stessi.

I soggetti ristretti nella libertà diventano soggetti attivi imprenditoriali e imparano a sviluppare autostima e autonomia decisionale.

Oltre a tutto ma non meno importante l'indotto interno che si crea diventa una fonte di guadagno sicura per il detenuto all'interno del carcere, rafforzando quel meccanismo di self empowerment esposto in precedenza.

Il processo a catena, che si innesta sviluppa grossi cambiamenti sui grandi sistemi : viene ad incidere a livello macro sulle intere politiche attive del lavoro per le fasce deboli, sulla secolare autoreferenzialità dell'Istituzione e sull'atteggiamento di pensiero della società esterna che inizia a vedere e percepire il carcere in modo diverso.

In un movimento centrifugo dall'interno verso l'esterno, dal dentro al fuori si attua così un grande cambiamento culturale del lavoro in condizioni di restrizione della libertà personale.

CAPITOLO SECONDO – L'INIZIO E VIRGILIO 1 - ANNO 2004

Il progetto ha inizio nell'autunno del 2002.

Nel quadro di riferimento creato dalla Convenzione firmata tra Regione Lombardia e Ministero di Giustizia, per dare corpo ai relativi impegni i problemi per i problemi del carcere, la Regione si fa promotore di un tavolo di lavoro per elaborare un nuovo modello operativo atto a dare risposte più consone ai problemi del lavoro in carcere.

I protagonisti dell'iniziativa sono, oltre alla Direzione dell'Istituto:

- la Regione Lombardia – Assessorato Famiglia e solidarietà sociale,
- la Provincia di Milano – Assessorato al Lavoro – Presidio Carcere,
- il PRAP - Area detenuti e trattamento,
- il Consorzio SIS
- il Consorzio Novaspes,
- l'Associazione Estia e la coop. Out&sider.

Il lavoro prodotto nei mesi di preparazione porta alla stesura del Progetto Virgilio, ma sarebbe riduttivo dare conto solo del prodotto finale.

Nell'arco di quei mesi vengono proposte e vagliate molte idee, tra le quali è utile ricordare la possibilità di operare per la costituzione di una Fondazione Bollate, che abbia come finalità l'interessarsi a tutte le problematiche concernenti i cambiamenti, le trasformazioni, le acquisizioni di competenze, i finanziamenti, i contatti con il mondo imprenditoriale che il lavoro in carcere comporta.

La fondazione viene pensata come punto di arrivo di un possibile percorso e l'ATS il primo passo. Le realtà produttive appena sorte troverebbero in questo modo un punto di riferimento dal punto di vista strategico e gestionale e la fondazione potrebbe rappresentare il luogo del pensiero, "la stanza di riflessione" su cosa succede e su cosa dovrebbe succedere.

Necessità temporali di operatività però portano alla conclusione di costituire una ATS tra i soggetti sopra indicati.

Enti pubblici, formativi e privato sociale si mettono a confronto, per creare un progetto comune con obiettivi comuni:

- favorire la realizzazione di un lavoro “vero” visto come “intrapresa personale” del detenuto, che diventa il soggetto attore protagonista,
- creare una cultura del lavoro comune e condivisa, favorendo l’inserimento e il reinserimento dei reclusi,
- sostenere e coordinare le attività di nuove realtà lavorative operanti all’interno con la diretta partecipazione dei detenuti,
- realizzare ed erogare una formazione professionale, consulenziale e psicologica atta a favorire e sviluppare una sana e fattiva cultura d’impresa,
- sperimentare in itinere un vero e proprio modello progettuale di buone prassi da esportare in altri istituti penitenziari.

1) I SOGGETTI COINVOLTI

Si arriva così al 14 novembre 2003, quando con delibera della Regione Lombardia vengono assegnati i contributi per “la realizzazione degli interventi progettuali in area penale intra e extramuraria “ (Virgilio 1).

Nel febbraio 2004 si costituisce un’ATS tra i soggetti istituzionali (Regione, Direzione Carceraria, Provveditorato Regionale Amministrazione Penitenziaria e Provincia di Milano) e quelli del privato sociale (Consorzio SIS, Consorzio Novaspes e Associazione Estia).

Lo slittamento temporale dei tempi di approvazione e finanziamento del Progetto a dicembre 2003 comporta nel frattempo la costituzione formale di altre due cooperative sociali :

la coop. Estia nata dalla costola dell’omonima associazione il 5 maggio 2003 per la falegnameria d’arredo e la scenotecnica teatrale e

la coop. Centoventi il 26 maggio 2003 per l’attività ortoflorovivaista/manutenzione del verde all’interno. Entrambe entrano a pieno titolo come cooperative sociali da sostenere in Virgilio ed elaborano documentazione per definire un piano operativo per pianificare le azioni di sviluppo e acquisire e gestire commesse interne ed esterne alla struttura penitenziaria .Oltre agli spazi dedicati allo svolgimento delle attività produttive specifiche hanno a disposizione uffici operativi e aule di formazione presso l’area trattamentale di Bollate.

2) LE FASI OPERATIVE

L'attività rivolta a circa 60 detenuti viene organizzata in 3 moduli:

- 1) la creazione di un laboratorio motivazionale all'impresa sociale
- 2) la costituzione e l'avvio delle nuove cooperative e
- 3) un tutoraggio e un accompagnamento in itinere alle imprese stesse.

Per quanto riguarda il primo punto la definizione dei bisogni formativi delle coop. Estia e Centoventi viene realizzata in accordo con i soci detenuti stessi, mentre per gli altri partecipanti viene calibrata tenendo conto del minore bagaglio di esperienze precedenti.

Oltre alle lezioni teoriche sul campo vengono erogati seminari di approfondimento con testimonianze privilegiate anche da altri territori, di cui si reputano significative la rilevanza e l'innovazione, nonché dai Servizi alle Politiche del Lavoro della Provincia di Milano.

Il secondo modulo di sostegno consulenziale alle due cooperative porta ad un aumento della forza lavoro del 50%, fino ad arrivare all'ottobre 2004 con la costituzione di una terza nuova coop. di catering : **ABC la sapienza in tavola .**

La formazione imprenditoriale di accompagnamento, oltre a trattare aspetti puramente tecnici sulla gestione economica e finanziaria aziendale, spazia su contenuti personali e relazionali (aspetto sempre presente anche nelle seguenti annualità).

3) RISORSE PROFESSIONALI ED ECONOMICHE COINVOLTE

Per quanto riguarda l'aspetto economico budgetario il totale di circa **160.000 euro di finanziamento regionale**, rispetto ad un contributo richiesto di circa 210.000 euro, è stato distribuito nella seguente misura:

- circa 25.000 alla Provincia di Milano che ha impiegato 3 risorse, di cui una esterna a progetto per il coordinamento direttivo e due interne (una per il monitoraggio in itinere e una come consulente di sviluppo aziendale nella C.R. di Bollate),
 - circa 35.000 al consorzio Novaspes con due collaboratori a progetto esperti in marketing sociale e sviluppo delle iniziative imprenditoriali,
 - circa 68.000 al Consorzio SIS con due collaboratori per il coordinamento formativo e la creazione del laboratorio motivazionale e 4 docenti formatori per la consulenza e l'accompagnamento e
 - circa 30.000 per l'associazione Estia che ha impiegato 4 risorse a progetto (un istruttore di scenotecnica, un tecnico di falegnameria, un esperto commerciale e un coordinatore gestionale).
- La riduzione della quota di contribuzione assegnata è stata ridimensionata nella misura del 25% per ogni soggetto partecipante .

Il gruppo di lavoro ha svolto opera di sensibilizzazione e aggiornamento al fine di una maggiore condivisione e comprensione del progetto all'interno della struttura, particolarmente per la Polizia Penitenziaria con un briefing di 8 ore, alle aziende operanti, ai servizi di volontariato, ai Sindaci dei Comuni coinvolti per il territorio di Arese e Bollate, al CSSA e ad altre realtà.

E' stato istituito un **Comitato di Coordinamento del Progetto**, riunito su convocazione dell'ente capofila su cadenza quadrimestrale, composto dai partner dell'ATS e da altri soggetti della rete territoriale, con l'obiettivo di garantire l'integrazione delle azioni di Virgilio con l'intero sistema carcerario dell'area trattamentale e il contesto delle politiche del lavoro sul territorio.

4) I RISULTATI E LE CRITICITA'

Al termine del 2004 inizio 2005 Virgilio ha mostrato un quadro di azione particolarmente positivo e, nello specifico analizzando le realtà coinvolte riportiamo i seguenti risultati.

Il Consorzio Novaspes si è mosso su attività di gestione di documenti tramite inserimento dati, archiviazione ottica e annullamento di documenti cartacei per un gruppo di 25 lavoratori inquadrati con contratto di lavoro a domicilio contemplato nel CCNL delle cooperative sociali, con una media di stipendio di 450 euro al mese, ripartito su 4 giorni di attività alla settimana, a seconda delle necessità aziendali e del detenuto. Interessante l'apertura di un nuovo laboratorio di montaggi di piccola meccanica (serrature) per privilegiare gli studenti lavoratori su un orario part time, attività che continuerà anche nelle edizioni seguenti.

Per quanto riguarda le azioni di Virgilio parallelamente sono state sviluppate:

- 1) azioni di marketing sociale e
- 2) azioni di marketing per reperimento attività.

Il primo punto ha riguardato :

- azioni di supporto interno e esterno alle iniziative promosse dai soggetti interessati (partecipazione a iniziative del PRAP e supporto alla realizzazione di progetti l'azienda profit WSC),
- stesura di un vademecum sulle "regole del lavoro" all'interno dell'Istituto,
- azioni di informazione sul mercato del lavoro all'interno sulla Polizia Penitenziaria, il CSSA, i volontari e il Cappellano,
- attività di supporto ad azioni di informazione pubblica per la Provincia di Milano.

Il secondo punto ha riguardato azioni di sensibilizzazione sulle aziende del territorio adiacente a Bollate, mediante le quali sono state informate tramite posta 1200 aziende con un ritorno telefonico di 36 contatti, di cui solo 2 hanno prodotto lavoro interno (l'attività delle serrature e della Royal Gomme di Bollate) . Si è convenuto a proposito una preferenza a realizzare azioni più dirette rispetto al mailing.

La società profit WSC si è mossa principalmente su due attività imprenditoriali con stipendio medio di 800 euro mensile :

- 1) la riparazione e rimessa a nuovo di circa 15.000 apparecchi telefonici Sirio di Telecom Italia che ha impegnato 25 persone su 5 giorni la settimana e
- 2) il servizio di call center con 85 detenuti impiegati su un lavoro part time di 6 ore giornaliere.

Le maggiori criticità si sono riscontrate soprattutto all'inizio dell'attività nell'adattamento ad un ambiente sconosciuto alle dinamiche aziendali tale il carcere, ampiamente superate e gestite nel corso dell'anno (vedi intervista a Francesco Francescutto, responsabile WSC).

Per quanto riguarda la nuova **cooperativa Estia**, la fase conclusiva delle azioni finanziate ha visto l'integrazione dei processi stimolati dal progetto, sia all'interno del luogo di lavoro della cooperativa con formazioni mirate per i soci detenuti, sia per le procedure di connessione con l'esterno relative alla sede di Mazzo di Rho in fase di allestimento operativa come ufficio.

Le azioni di promozione e marketing hanno visto nel periodo finale un significativo incremento del 20% per le commesse esterne.

I soci detenuti all'interno sono 6, in previsione 8 nei mesi seguenti, di cui due in art. 21 nella sede esterna, uno in affido territoriale e uno in fine pena. A riguardo le modalità di accompagnamento sono state articolate e distinte tra inserimento intramurario tramite gruppi educativi e prese in carico psicologiche e fase territoriale con un educatore di riferimento, che ha erogato colloqui di almeno 5 ore a settimana.

Nella prima fase del progetto fino al mese di giugno sono state avviate le attività di start up con una migliore organizzazione interna della scenotecnica e della falegnameria d'arredo con rifinitura di mobili con materiali poveri. Questa specializzazione ha trovato immediatamente riscontro nella prima realizzazione di una linea di prototipi, permettendo in tempi brevi di attivare un canale di vendita.

Nel secondo semestre si è proceduto a un piano di comunicazione mirato ai teatri e alle fiere per l'ampliamento della produzione in ambito scenotecnica (ambito che più di ogni altro esprime la cultura di gruppo di lavoro) e all'elaborazione di un processo di responsabilizzazione dei soci che consenta una crescita graduale ma collettiva.

Il nodo di maggiore criticità risulta nella difficile gestione del rapporto interno/esterno, per esempio un servizio mail che consenta uno scambio aggiornato con le richieste dei fornitori e dei clienti. Il problema è un elemento significativo sia per la tempistica di esecuzione dei lavori che per i costi di incaricare una persona apposita solo per ogni uscita verso la sede esterna di Mazzo di Rho.

Criticità maggiori si sono riscontrate invece nella **cooperativa Centoventi**, che nel 2003 occupa due soci lavoratori a tempo pieno e due lavoranti, su un giro d'affari interno di circa 20.000 euro l'anno.

Parallelamente e trasversalmente si è mosso il progetto "*Cascina Bollate*" totalmente finanziato dal Ministero di Grazia e Giustizia, che porterà alla costruzione delle due serre all'aperto di 8000 mq., del deposito attrezzature e del punto vendita nel 2006. Con questo finanziamento inoltre è stato possibile pagare direttamente i detenuti impiegati, offrendo alla coop. la possibilità di avere manodopera a costo zero. A fine 2004 Centoventi produce 26000 viole, 2000 kg. di ortaggi, si occupa della manutenzione del verde della CdR., del ripristino del campo di calcio, ma non riesce ad avere un saldo in attivo, anche causa i ritardi nei pagamenti da parte dell'Amministrazione Penitenziaria.

Nessun dei soci riesce a percepire uno stipendio fisso. In conclusione la coop. ritiene più interessante operare in ambiti più ristretti che sulle commesse esterne, troppo pesanti da sostenere per una struttura debole.

Il 16 settembre 2004 viene costituita la coop. sociale **ABC la sapienza in tavola**, formata da 5 soci detenuti cuochi, aiuto cuochi e camerieri e 5 soci esterni.

Grazie all'esperienza decennale nella ristorazione privata la presidente, viene contattata nel febbraio 2004 dalla Direzione di Bollate, per avviare una vera e propria impresa di catering. Alcuni detenuti, già affermati nel settore della ristorazione iniziano a cimentarsi nella creazione di eventi, utilizzando i permessi per provvedere ad allestimenti sul luogo degli eventi.

In una prima fase viene molto curato l'aspetto formativo professionale dei soci con particolare attenzione alle norme igienico sanitarie in linea con gli standard europei HACCP, legge 155/97, aspetto che prosegue per tutto il progetto Virgilio.

L'obiettivo è quello di creare eventi di catering per le aziende, le pubbliche amministrazioni, le associazioni, per poi aprirsi ai privati in una fase successiva. La capacità ristorativa si colloca nella fascia di prezzo medio bassa generalmente per eventi per 100 pasti seduti e 250 in piedi. *Il centro cottura, situato presso il padiglione della Staccata, fisicamente distaccato dagli altri corpi, fornisce circa 80 pasti interni per gli ospiti della sezione riabilitativa sperimentale e viene dato dall'Amministrazione Penitenziaria in comodato d'uso, il primo anno gratuito e dal secondo pagando a forfait le utenze.* Questo è un passo fondamentale per la cooperativa, che altrimenti in una fase di start up non sarebbe stata in grado a sostenere notevoli investimenti di capitale.

I soci della cooperativa si sono resi disponibili a lavorare in una prima fase senza stipendio, al fine di reinvestire i guadagni per l'acquisto del materiale necessario all'avvio dell'impresa (Virgilio si è impegnato a fornire 5000 euro come somma iniziale per sostenere la cooperativa).

Caratteristiche comuni a tutti i soci sono una forte motivazione di base, una passione comune per la ristorazione, desiderio di apprendimento, una formazione e un'esperienza nel campo e un buon atteggiamento nei confronti della clientela.

Nello specifico il capo cuoco ideatore del progetto era un cuoco affermato prima della detenzione, l'assistente ha sempre lavorato nel campo nel periodo della reclusione, il cuoco-cameriere aveva gestito diversi ristoranti con i figli, uno aveva frequentato un corso di panificazione e un altro era un pizzaiolo.

Grazie alla continua collaborazione con l'Amministrazione Penitenziaria, la Direzione e i soggetti del progetto Virgilio ABC raggiungerà i suoi obiettivi di un servizio altamente professionale, quasi da ritenersi esterno alla struttura, che fa del carcere di Bollate un Istituto Penitenziario di eccellenza.

CAPITOLO TERZO – LA FASE INTERMEDIA : VIRGILIO 2 - ANNO 2005

Siamo alla fine del 2004 : Virgilio 1 si sta avviando al termine e viene deciso con delibera regionale il 2 dicembre di dar seguito alla progettualità per un ulteriore anno. I soggetti coinvolti sono gli stessi coordinati sempre dalla Provincia di Milano.

Si prevede di raggiungere una popolazione di 150 detenuti, di cui 50 ex novo, continuando e approfondendo gli obiettivi del precedente anno. *Come obiettivo sempre la promozione/sviluppo della cooperazione e della cultura del lavoro all'interno della struttura penitenziaria e l'inserimento dei detenuti nel mondo del lavoro, promuovendo e sostenendo le cooperative già operanti o in fase di start up.*

L'attività viene organizzata ancora in 3 moduli, distribuiti dal punto di vista temporale in modo diverso:

1. da febbraio a dicembre 2005 una fase di **tutoraggio, accompagnamento e sostegno** delle imprese sociali già esistenti create in Virgilio 1 (la sperimentazione della prima annualità ha messo in evidenza la necessità di un affiancamento modulabile e flessibile mirato ad ogni cooperativa in base alle specifiche esigenze)
2. da aprile a dicembre una fase di **laboratorio motivazionale al lavoro** rivolto ai detenuti con selezione in diretta collaborazione con lo Sportello Lavoro del Carcere, anche per le eventuali nuove esperienze associative e
3. da marzo fino al termine del progetto una terza fase di **costituzione e avvio di nuove cooperative.**

1) RISORSE PROFESSIONALI ED ECONOMICHE COINVOLTE

Per quanto riguarda l'aspetto economico budgetario il totale stanziato di **106.000 euro di finanziamento regionale** è stato distribuito nella seguente misura:

- 8000 alla Provincia di Milano, che ha impiegato 3 risorse di cui due esterne a progetto per il monitoraggio e per la segreteria organizzativa e una interna come funzionario responsabile,
- 68.000 al consorzio Novaspes, che diventa soggetto coordinatore dello sviluppo di iniziative imprenditoriali delle coop. sociali, con due collaboratori a progetto esperti in marketing sociale e sviluppo delle iniziative imprenditoriali,
- 24.000 al Consorzio SIS con tre collaboratori per il coordinamento formativo, la gestione del laboratorio motivazionale, un tutor e 4 docenti formatori e
- 1/3 della quota precedente per l'associazione Estia, che ha impiegato 2 risorse a progetto (un esperto per l'orientamento al laboratorio motivazionale e un esperto psicologo per la gestione delle dinamiche di gruppo).

2) NOVITA' GESTIONALI

In corso d'opera si è evidenziata la necessità di costituire un gruppo più ristretto che possa monitorare, coordinare, sollecitare e uniformare le azioni in essere. Vengono creati la Cabina di Regia e il Tavolo Operativo, che riunisce tutti i protagonisti del progetto a cadenza mensile. Ad entrambi i tavoli partecipa un consulente esterno a titolo gratuito dell'Associazione **Sodalitas** per supportare le scelte organizzative e le strategie di sviluppo del lavoro penitenziario, fornendo assistenza su aspetti specifici (contrattualistica, legge sulla sicurezza, materia economica, fiscale e contabile...).

La Cabina di Regia, composta dalla Provincia di Milano, dalla C.R. di Bollate, da un rappresentante delle aziende profit, uno delle aziende no profit, un consulente aziendale dell'Associazione Sodalitas e un collaboratore a progetto per la segreteria organizzativa, diventa l'organismo preposto all'elaborazione delle regole e dei criteri per lo sviluppo della cultura del lavoro.

In particolare :

- ha compiti di sollecitazione dei soggetti istituzionali, del mondo imprenditoriale, delle cooperative operanti per lo sviluppo di una comune cultura del lavoro in carcere, come strumento di affermazione di diritti, doveri e dignità dei detenuti ;
- fornisce supporto alle strategie produttive e occupazionali attraverso l'analisi e il monitoraggio periodico delle attività produttive intramurarie ;
- offre consulenza, supporto e orientamento alle imprese che intendono avviare attività all'interno del carcere ;

- acquisisce documentazione per il monitoraggio delle attività di tutte le realtà produttive operanti all'interno ;
- definisce l'attribuzione delle risorse previste per lo sviluppo delle iniziative imprenditoriali, in funzione dei piani di sviluppo presentati dalle cooperative già costituite o in fase di avvio ;
- si impegna a creare uniformità tra le diverse realtà lavorative all'interno dell'Istituto, in modo da offrire al lavoratore detenuto a parità di ore di lavoro e di impegno prestato la stessa retribuzione.

Il Tavolo Operativo è invece composto, oltre che dagli stessi membri della Cabina di Regia, dai rappresentanti di tutte le cooperative e aziende, che gestiscono attività lavorative nella struttura penitenziaria e dal Consorzio SIS, per quanto riguarda le attività formative; segue tutte le azioni di Virgilio nelle diverse fasi, affiancando le imprese, evidenziando elementi positivi e le criticità connesse e proponendo azioni di sviluppo. Le riunioni del Tavolo Operativo rappresentano un importante momento di confronto tra tutte le realtà lavorative presenti all'interno della CR di Bollate.

3) ANNO 2005 : CHE COSA ACCADE NELLO SCENARIO LAVORATIVO...

Primo obiettivo della Cabina di Regia e del Tavolo Operativo è stato quello di analizzare lo stato dell'arte delle attività imprenditoriali e lavorative in corso a Bollate. A completare il quadro della scorsa annualità si aggiunge la realtà no profit della nuova cooperativa sociale di elettricisti I.E.S. fondata il 1 marzo 2005 .

Si rileva in primo luogo un utilizzo ridotto in termini di risorse lavorative degli enormi capannoni industriali ; pertanto si decide di chiedere ad ogni azienda una pianificazione delle attività, che evidenzii la capacità di incrementare il personale nel corso dell'anno, in modo da permettere alla Cabina di decidere dell'utilizzo del capannone per quella determinata attività.

Nuova e interessante progettualità gestita dalla coop. consiste nel **“progetto lavanderia Mondo Pulito”** approvato e finanziato dalla Regione Lombardia per un totale di circa 200.000 euro.

Mentre Out&sider installerà in partenza 4 macchine self service, una per ogni piano dei reparti detentivi, la Direzione si occuperà di quantificare un valore unico per il gettone di funzionamento dell'apparecchio, affidando alla coop. I.E.S. l'installazione dei contatori a differenziale per una migliore gestione dell'impianto elettrico.

Nuova realtà creata attraverso un corso di formazione professionale per installatore e manutentore elettrico con il Consorzio Nord Milano, la **cooperativa I.E.S.** coinvolge 10 risorse, di cui 7 soci esterni e 3 detenuti lavoratori. All'inizio operante con attrezzature fornite dalla Direzione, la I.E.S. riesce a supplire alle difficoltà iniziali anche grazie a un primo finanziamento di Virgilio di 6000 euro.

Problematica per lo meno all'inizio dell'anno la situazione della ditta **PCdet** operativa a Bollate dal 2003 su un laboratorio di ricondizionamento e riparazione di computer divenuti obsoleti .

Dopo una prima fase piuttosto problematica , PCdet elabora un nuovo piano operativo che consente alla nuova impresa di continuare a pieno ritmo l'attività presso Bollate, mantenendo l'impegno ad incrementare l'organico fino a raggiungere 10 unità entro il 2005.

Per quanto riguarda la **coop. Centoventi**, il suo sviluppo risente della presenza di altre due realtà operanti sulla stessa area (progetto cascina Bollate del DAP e progetto Agricola della scuola agraria del parco di Monza) ; la compresenza richiede un'adeguata collaborazione e sinergia con la cooperativa al fine di evitare sovrapposizioni e duplicazioni di attività. Le risorse umane coinvolte sono:

10 detenuti per Cascina Bollate, 15 per Agricola, 2 tutoraggi esterni e un referente part time per la gestione del progetto.

La Direzione stabilisce che per tutto il 2005 e il 2006 le attività produttive legate alle serre verranno gestite in economia ; alla coop. Centoventi il compito di organizzare le attività, verificare la disponibilità del mercato esterno e di conseguenza stabilire quali colture implementare ; dal 1 gennaio 2007 la gestione dell'azienda agricola dovrebbe passare alla coop. stessa.

Il 20 ottobre vengono inaugurate formalmente le serre su 8000 mq. di estensione e aperto un negozio al dettaglio di verdura e fiori prodotti all'interno della struttura penitenziaria.

Leggermente diversa è la situazione della **coop. ABC la sapienza in tavola**. Già nel 2005 infatti ABC si dimostra assolutamente in grado di rilevare tramite convenzione la cucina di uno dei reparti del carcere, che viene ceduta in comodato gratuito. Ciò consente alla Direzione di affidare la commessa per il catering del reparto alla coop. stessa, evitando di pagare i singoli detenuti lavoratori. L'Amministrazione diventa dunque uno dei committenti della cooperativa insieme ad altri clienti esterni pubblici e privati.

La ditta **WSC**, nonostante le criticità previsionali con Telecom Italia, relative al contratto di rigenerazione di apparecchi telefonici Sirio 187 , conclude il 2005 con 90 dipendenti detenuti impiegati tra call center extramurario, call center interno e nel laboratorio di assemblaggio di telefoni fissi.

Il consorzio **Novaspes** coinvolge 35 detenuti, di cui 17 stranieri su 5 giorni di lavoro la settimana per 6 ore al giorno. Le prospettive per il 2006 sono quelle di mantenere la situazione attuale, nonostante il trend economico globale molto in crisi per l'aspetto concorrenziale dei

paese dell'Est e della Cina molto competitivi. Insieme alla Direzione si stabilisce che Novaspes offra un lavoro part time per i detenuti studenti, evitando così la dispersione scolastica e permettendo agli studenti di essere autosufficienti economicamente con un lavoro che non richieda un alto livello di concentrazione.

Nel 2005 si delinea l'esigenza di calmierare per tutte le realtà dell'Istituto gli orari di lavoro, i diritti alle ferie, ai riposi e lo stipendio a parità di mansioni lavorative. Nel 2006 il tavolo operativo del progetto Virgilio lavorerà a questo obiettivo.

4) ... E NELLO SCENARIO FORMATIVO...

In Virgilio 2 la Cabina di Regia, a fronte delle richieste collettive, ha ritenuto di dare una linea guida di massima al progetto, puntando l'attenzione alle realtà lavorative già esistenti e su quelle di recente creazione, in modo da promuovere l'imprenditorialità e sostenere quella esistente in fase di avvio.

Si è deciso quindi di ripartire il finanziamento di 25.000 euro destinato alla formazione in due parti :

- *2/3 in formazione tecnico operativa nello start up dell'impresa sociale, costruita su misura per le necessità delle singole cooperative (ABC, Centoventi e I.E.S.) e*
- *1/3 per supportare le dinamiche dei singoli gruppi di lavoro e la definizione degli aspetti organizzativi tramite un approccio di psicologia del lavoro.*

Il consorzio SIS elabora tre proposte formative su misura, una per ogni coop in base ai bisogni da esse individuate.

L'attività formativa viene organizzata in 3 tre moduli di 40 ore ciascuno per un totale di 120 ore, che vertono sulle seguenti tematiche :

- il processo produttivo e l'organizzazione del lavoro
- i ruoli e le responsabilità
- amministrazione e gestione della società
- costruzione e sviluppo del business plan
- reperimento delle risorse
- il processo lavorativo

- marketing e comunicazione
- bilancio economico e sociale
- elementi base di selezione del personale
- modalità di uso dei macchinari nella produzione.

L'azione formativa di 120 ore viene condotta parallelamente da una consulente di sviluppo di impresa sociale del consorzio SIS e da una specialista di gestione dinamiche di gruppo proposta da Estia .

Si ottiene dalla Regione Lombardia una proroga del progetto fino a marzo 2006 per poter ultimare le azioni e formative e di counseling psicologico. A riguardo si è rilevato:

Per ABC, da una prima sensazione di non bisogno di un percorso riflessivo sulle dinamiche interne al gruppo, in quanto già abbastanza integrato e sobissato dagli impegni lavorativi, si è passati ad analizzare per esempio l'aspetto delle opportunità come timing di buona comunicazione (dire, non dire e quando dire al cliente che la coop. è formata da detenuti) e a riflettere sul recupero del detenuto libero che potrebbe rimanere a lavorare all'interno della coop. nei termini di "risorsa da non sprecare". Da rilevare il fatto che il clima si è rivelato molto coeso grazie soprattutto alla figura del presidente, che funge da elemento catalizzatore e unificante tra i soci.

Per I.E.S. lo scopo degli incontri è stato quello di approfondire la conoscenza tra soci interni e soci esterni, cercando di mantenere alta la motivazione che in alcune persone all'interno del carcere ha subito colpi d'arresto creati da assenze o presenze occasionali.

Il gruppo si è interrogato sulla possibilità di accedere ai permessi in art. 21 per eseguire lavori all'esterno, sulla realizzazione dei progetti interni ed esterni, sui pagamenti dei lavori già svolti, sul luogo fisico dove poter costituire l'ufficio della cooperativa e sul valore della responsabilità individuale.

CAPITOLO QUARTO – LA FASE CONCLUSIVA : VIRGILIO 3 - ANNO 2006/2007

Virgilio 3 vuole essere la continuazione di Virgilio 1 e 2, coinvolgendo gli stessi soggetti. Considerati i risultati raggiunti da migliorare e consolidare, su sollecitazione della Provincia di Milano, questa edizione esporta per la prima volta lo stesso modello applicato per Bollate anche **nella Casa Circondariale di Monza**, considerando la diversa specificità del contesto. Il finanziamento regionale viene infatti ripartito per 2/3 a Bollate e per il restante a Monza.

Il proseguimento di Virgilio richiede inoltre un ulteriore salto di qualità per stabilizzare il modello e renderlo più agile : a tal fine verrà nominato ente capofila Novaspes, condizione che consentirà procedure di finanziamento più rapide e efficaci, eliminando il passaggio intermedio della Provincia..

Altra novità consiste nel fatto che la Cabina di Regia consolidi il suo ruolo, aggiungendo anche le competenze in materia di gestione delle attività lavorative interne a Bollate alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria.

L'attività di marketing sociale questa volta si espande più all'interno come cicli di seminari tenuti dai membri della Cabina nei confronti del personale interno (Polizia Penitenziaria e Educatori), per condividere il processo di cambiamento culturale avvenuto nel corso degli anni precedenti (qualcosa di analogo in forma molto ridotta era già stato fatto nella prima edizione sul personale della P.P.).

Questa azione viene realizzata nell'ultimo periodo del progetto.

Virgilio 3 prevede inoltre una quota per l'analisi, l'elaborazione e la diffusione dei risultati dell'intera progettualità con l'obiettivo di sintetizzare e condividere prassi, esperienze e metodologie adottate e poter elaborare un modello di azione comune, un modello di buone prassi da esportare anche in altri contesti carcerari .

Altro aspetto contingente da prendere in esame è la situazione venutasi a creare in seguito all'indulto, che riduce la popolazione detenuta di circa 500 unità.

SITUAZIONE DELL'ISTITUTO AL 22-7-06
Prima dell'indulto

SEZIONI	DETENUTI PRESENTI
REPARTO 1	157
REPARTO 2	178
REPARTO 3	160
REPARTO 4	189
REPARTO 5	35
REPARTO 6	19
REPARTO STACCATA	96
REPARTO INFERMERIA	18
REPARTO ISOLAMENTO	6
TOTALE	859

SITUAZIONE DELL'ISTITUTO AL 25-9-06
Dopo l'indulto

SEZIONI	DETENUTI PRESENTI
REPARTO 1	74
REPARTO 2	48
REPARTO 3	83
REPARTO 4	109
REPARTO 5	25
REPARTO 6	15
REPARTO STACCATA	58
REPARTO INFERMERIA	7
REPARTO ISOLAMENTO	
TOTALE	419

Il contesto consente di attuare azioni e attività più mirate, selezionate e accurate nei confronti dei detenuti, in linea con l'originaria funzione del progetto psicopedagogico Bollate. Questo permette al contesto di essere sottoposto a una globale ritaratura in relazione ai nuovi bisogni. Da non dimenticare inoltre che tutte le realtà operanti presentano una drastica riduzione del personale impiegato sia a livello profit che non profit nelle cooperative con tutte le conseguenze del caso.

**SITUAZIONE DETENUTI DELLA II CASA DI
RECLUSIONE MILANO-BOLLATE AL 27-12-2006**

SEZIONI	DETENUTI PRESENTI
REPARTO 1	113
REPARTO 2	176
REPARTO 3	126
REPARTO 4	187
REPARTO 5	24
REPARTO 6	5
REPARTO STACCATA	73
REPARTO INFERMERIA	15
REPARTO ISOLAMENTO	1
TOTALE	720

Di cui :

TOTALE	720
Di cui definitivi	411
Di cui appellanti	297
Di cui ricorrenti	12
Di cui italiani	335
Di cui stranieri	385
In permesso premio	48
Ammessi al lavoro esterno	27
In regime di semilibertà	1

1) RISORSE ECONOMICHE COINVOLTE

Per quanto riguarda l'aspetto economico budgetario il totale stanziato di **circa 144.000 euro di finanziamento regionale** è stato distribuito nella seguente misura:

- 96.000 euro per la C.R. di Milano-Bollate e 47.700 per la C.C. di Monza, di cui parte per la progettazione, parte per il coordinamento e la segreteria organizzativa di entrambe le strutture, parte per la formazione, parte per le azioni di marketing interno o esterno e parte come trasferimenti diretti alle cooperative già coinvolte nel progetto.

I trasferimenti, come vedremo in seguito, sono stati ripartiti nell'ordine di 10.000 euro per ognuna delle coop. di Bollate (Estia, I.E.S, ABC e Centoventi), a seconda delle esigenze dei soci.

2) VIRGILIO 3 ALL'INTERNO DEL PROGETTO PSICO-PEDAGOGICO BOLLATE

L'anno 2006, come annunciato dalla Direzione nel corso della riunione del Tavolo Generale "autunnale", vuole essere un anno di consolidamento, di assestamento e verifica di tutto ciò che è stato creato nel 2005: *un anno volto a gestire le realtà già esistenti..*

Si ritiene fondamentale rafforzare i rapporti con il territorio attraverso :

- il sostegno delle relazioni familiari attraverso i progetti sull'affettività "Io non ho paura" finanziato dalla Provincia di Milano e la Ludoteca ,
- un approfondimento dei rapporti con l'ASL e il SERT (Bollate è un **istituto per la tossicodipendenza di secondo livello** e i detenuti con pena superiore a un anno e mezzo vengono spostati dal quarto al secondo reparto. Da questo anno a Bollate si muove una figura fissa a livello istituzionale dell'ASL e i detenuti che non vogliono essere compresi in azioni di recupero e trattamento devono firmare una liberatoria per l'esclusione ; è in progettazione anche un'unità trattamentale dedicata alle dipendenze da alcool con due operatori che si occuperanno di una prima valutazione clinica e diagnostica dei casi da sottoporre all'unità operativa),
- procedure di accoglienza ai nuovi giunti e sostegno ai dimittendi (si ipotizzano azioni dirette a garantire una rete esterna postcarcerazione; l'Agenzia per la Solidarietà al Lavoro fornirà in autunno 3000 vademecum per i dimittendi di Bollate ; dal 5 giugno è operativo uno sportello SPIN presso l'UEPE per affrontare insieme al privato sociale le problematiche degli ex detenuti : importanti

le attività dei progetti del Comune “Punto a capo” per il reinserimento in uscita e “Sulla soglia” per incrementare un supporto psicologico anche per chi attende le misure alternative alla detenzione),

- un rafforzamento delle collaborazioni con i volontari (solo il terzo reparto è al momento sprovvisto di volontari ai piani),
- l’attivazione degli agenti di rete a sostegno dell’area educativa con azioni di informazione e orientamento all’interno e all’esterno,
- un’attenzione particolare ai detenuti immigrati (3 mediatori linguistici culturali nei reparti e dal 16 ottobre un nuovo servizio di assistenza gratuita per i detenuti indigenti in fine pena fornito da avvocati penalisti volontari del Consiglio dell’Ordine degli Avvocati, che fanno capo allo sportello giuridico della Fondazione Cuminetti).

Molto significativi l’aumento di personale interno all’area pedagogica : 5 educatori, 4 agenti di rete, 12 assistenti sociali dell’UEPE a turnazione, 3 mediatori linguistici culturali e parallelamente l’apertura di 2 nuovi reparti..

Nello specifico passiamo ad analizzare le singole aree.

Per quanto riguarda **il lavoro** nelle realtà operanti a Bollate si contano circa 200 detenuti lavoratori, di cui 60 in art. 21 al lavoro all’esterno. A parità di un aumento delle attività lavorative grazie a nuove realtà operanti all’interno (progetto Mondo Pulito della lavanderia gestita da Out&sider, pasticceria e pizzeria da asporto della coop. ABC, operatività del negozio florovivaistico della coop. Centoventi, commessa RAI ...) si realizza anche un notevole ulteriore coinvolgimento delle imprese nel Gruppo di Osservazione e Trattamento attraverso la compilazione periodica di schede di valutazione su ogni detenuto impiegato in attività sia lavorative che formative. Si rileva una buona integrazione in particolare tra l’area educativa e l’area della sicurezza confermata anche dalla presenza costante e regolare della Polizia Penitenziaria alle riunioni di equipe settimanali. L’integrazione tra le due aree è agevolata dalla presenza quotidiana degli educatori e degli agenti di rete nei reparti detentivi.

Si produrrà un vademecum operativo circa le modalità di comunicazione, la tempistica e le procedure utili per le aziende esterne che assumono detenuti e un vademecum informativo delle attività realizzate e in corso nel progetto.

A livello **formativo** la Direzione concede priorità alle proposte che possano prevedere concreti inserimenti lavorativi presso le cooperative già operanti all’interno : corsi per aiuto cuochi, falegnami, elettricisti, saldocarpentieri e addetti alle tecnologie di rete Cisco. Tutte le attività scolastiche (scuola media inferiore e superiore) e formative vengono trattate nella commissione didattica e per ogni partecipante viene compilata periodicamente una scheda di valutazione come per le attività lavorative.

Nella commissione cultura riunita a cadenza settimanale con la presenza di detenuti sorteggiati (art. 67 D.P.R. 230/2000), degli educatori, dei volontari, dei rappresentanti scolastici e del gruppo Teatro, vengono invece trattate tutte le tematiche delle **attività culturali** e ricreative. Continuano il progetto Teatrodentro della coop. Estia con spettacoli tenuti anche da compagnie esterne, la biblioteca, la sala cinema, la sala musica, i laboratori artistici del vetro, del legno, di ceramica, del sapone, nonché la redazione del giornale interno “CarteBollate” con la creazione di un sito web realizzato tramite finanziamento della Fondazione Cariplo.

3) ANNO 2006: CHE COSA ACCADE NELLO SCENARIO LAVORATIVO...

Partendo dalla considerazione che il progetto Virgilio da questa annualità considera anche ogni aspetto del **lavoro penitenziario interno alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria** con l'obiettivo di creare la stessa cultura del lavoro che esista per le aziende esterne, la prima novità è l'attivazione da marzo 2006 del *sistema operativo in rete delle graduatorie lavorative dei detenuti*, che determina una gestione centralizzata del processo e la chiusura dello sportello lavoro interno.

La mappatura delle competenze specifiche dei detenuti viene compilata in base alla scheda conoscitiva di ingresso autocertificata per veridicità dei dati da ogni detenuto. La graduatoria prevede anche un insieme di punti per l'inserimento al lavoro (1 punto per ogni mese di anzianità in carcere e un massimo di 3 punti per moglie e figli a carico).

In linea generale comunque dopo massimo due mesi di permanenza tutti i detenuti possono accedere al lavoro interno, se ne fanno richiesta.

Per evitare conflitti e accentramenti di potere tra i detenuti si decide di far turnare a scadenze fisse tutti i lavoratori.

Nello specifico si riporta la direttiva comune da adottare sulle turnazioni delle attività intramurarie gestite dalla Direzione, di concerto con i rappresentanti capo reparto della Polizia Penitenziaria .

Per le seguenti attività si prevede *turnazione* di:

- 1 anno per il cuoco (a parte il caso della Staccata, nella quale opera la coop. ABC con l'appalto concesso di tutta la struttura del centro cottura)
- 6 mesi per l'aiuto cuoco
- 3 mesi per inserviente di cucina e pulizie
- 3 mesi per il barbiere tranne nel secondo e nel quarto reparto (1 mese)

- 1 anno per il tabelliere
- 6 mesi per lo spesino
- 3 mesi per l'operaio di lavanderia, 6 mesi per il caposquadra lavanderia e
- 1 anno per tutte le squadre esterne (facchini, magazzinieri, idraulici, elettricisti, fabbri, muratori e falegnami), fatta eccezione per gli addetti alla caserma che non ruotano per ragioni di sicurezza

Altra problematica sollevata e condivisa risulta essere quella del *punteggio assegnato a chi ha figli e moglie a carico*. Attualmente si prevede un punto per ogni figlio e moglie fino ad un massimo di tre punti: la procedura non consente un buon ricambio in graduatoria per l'inserimento al lavoro dei detenuti. In base a autocertificazioni fornite dai detenuti stessi all'entrata in carcere vengono stilate graduatorie specifiche per qualifica e generali che non sempre corrispondono a realtà.

A riguardo e in via sperimentale, oltre all'assegnazione di un punto per ogni mese di anzianità in carcere, si applicherà 0,5 punti al posto di uno per ogni figlio e moglie a carico fino al massimo di 1,5, al fine di favorire l'alternarsi in graduatoria e l'inserimento al lavoro.

A tal scopo viene creata una *Sottocommissione per l'organizzazione e la gestione del lavoro all'interno dell'Istituto*. Approfittando della conseguente riduzione del carico di lavoro degli operatori dell'area pedagogica in seguito all'indulto si è disposta questa commissione mista tra l'area sicurezza e l'area pedagogica, con l'obiettivo di far decollare il sistema informatico delle graduatorie del lavoro dei detenuti, mettendone a regime l'operatività.

Presieduta dalla Direzione, con elementi della Polizia e dell'Amministrazione Penitenziaria e dell'area educativa, ha il compito di verificare :

- di concerto con i responsabili dei reparti e delle altre unità operative, il numero di lavoratori necessario in ogni settore, in modo che a ciascun carico di lavoro sia addetto lo stesso numero di detenuti,
- l'esatta compilazione della scheda con il cv del detenuto,
- l'inserimento dei dati nel data base e la relativa attribuzione del punteggio,
- che le graduatorie siano affisse in bacheca e l'ammissione al lavoro avvenga secondo la graduatoria e
- il rispetto dei tempi di turnazione per ogni categoria di lavoratori.

Una volta raggiunto l'obiettivo di mettere a regime il sistema operativo si potrà estendere l'intervento al lavoro alle dipendenze delle aziende esterne.

Altro momento importante e innovativo viene agito quando la Direzione di concerto con la Magistratura di Sorveglianza, concede sia ai detenuti in regime di lavoro all'esterno che agli ex detenuti la possibilità di entrare in Istituto per svolgere la propria attività lavorativa (vuoi

presso il Centro cultura che presso la falegnameria o il teatro). In questo modo la risorsa umana avviata ad un processo di recupero socio lavorativo non viene “sprecata “ e può continuare il suo percorso riabilitativo utilizzando il carcere come posto di lavoro.

Dal mese di maggio inoltre agli incontri del Tavolo partecipano attivamente anche i soci detenuti delle cooperative coinvolte nel progetto (fase chiave nel processo di empowerment dell’individuo nella costruzione del suo futuro).

Per quanto riguarda le azioni progettuali mosse dalla volontà di creare un modello trattamentale uniforme sotto vari punti di vista, la cabina di regia si occupa della *contrattualistica lavorativa e degli adempimenti della legge 626 sulla sicurezza del lavoro* (documentazione e regolarizzazione di tutte le realtà operanti nel corso dell’anno monitorate in itinere).

Nello schema di Convenzione tra l’Amministrazione Penitenziaria e le Imprese viene inserito **l’articolo 8** sulle modalità dei contratti di lavoro con i detenuti dipendenti, secondo il quale “L’impresa si impegna a stipulare con i dipendenti, al termine dell’eventuale periodo di formazione, regolari contratti di lavoro subordinato (lavoro domiciliare o altro, indicando il tipo di CCNL), a norma di legge e di durata non inferiore ai 30 giorni (D.M. 25.02.2002, n .87, di cui all’art. 3 della legge “Smuraglia”).

Le linee guida consistono in:

- un inserimento della clausola rescissione automatica del rapporto di lavoro in caso di trasferimento del detenuto o cessazione dello stato di detenzione,
- una facoltà di recesso per giusta causa o giustificato motivo con preavviso di 15 giorni reciproco,
- un’assunzione a tempo determinato, con precisazione delle mansioni, ma con riserva di modifica delle stesse, in funzione delle esigenze dell’impresa,
- una prestazione lavorativa disposta tra le ore 8.00 e le ore 20.00: la durata della singola prestazione lavorativa non potrà eccedere le 6 ore giornaliere per 5 gg lavorativi settimanali, o in alternativa le 30 ore settimanali. In caso di eccezionali esigenze produttive la Direzione autorizza prestazioni lavorative, su limitati periodi di tempo, con prolungamento di orario oltre le 30 ore settimanali stabilite.

4) ... E NEL PROGETTO VIRGILIO ...

Il lavoro

ABC la sapienza in tavola : vengono redatti i contratti dei 7 detenuti appartenenti alla coop. per un orario di lavoro di 36 ore la settimana con lo stesso ammontare di stipendio di quando erano regolati a mercede dall'Amministrazione interna; inoltre con l'attivazione del *servizio di pizzeria e pasticceria da asporto* per la prima volta nel carcere italiano vengono anche presi in collaborazione occasionale altri detenuti interni, non in art. 21, per occuparsi del confezionamento dei pasti in reparto, in concomitanza con lo svolgimento del catering (i collaboratori vengono scelti tra i migliori allievi del corso FSE per aiuto cuochi).

Dal mese di giugno è possibile per i detenuti e per tutto il personale interno ordinare una pizza e pasticceria da asporto a prezzi più vantaggiosi che all'esterno. L'attività di catering, finora richiesta solo da enti pubblici, apre ai privati come organizzazione di matrimoni.

In seguito all'indulto la coop. **Estia** ha registrato un grosso spostamento di lavoro dall'interno all'esterno : il notevole carico di commesse ha portato al reperimento di un'ulteriore risorsa esterna professionista in prestazione occasionale dedicata alla falegnameria per non ritardare le consegne. Il rapporto con Fiera Milano e con le scuole anche fuori la regione sono in crescita, pertanto si richiedono altri detenuti da impiegare nella cooperativa; anche la richiesta di spettacoli soprattutto per le scuole all'esterno è in aumento e pertanto sarà necessario come per ABC qualche detenuto in art. 21 a giornata. In totale in Estia ci sono circa dieci detenuti.

Critiche le situazioni invece di **I.E.S.** e di **Centoventi**. Per entrambe è assolutamente necessario un aumento del personale detenuto; se la situazione non verrà risolta la cabina di regia richiederà a inizio anno a due aziende del settore nella zona di valutare l'opportunità di subentrare nel progetto, al posto della attuale cooperativa.

Per I.E.S. si ipotizzano l'impiego di borse lavoro fornita dal Celav del Comune di Milano, come già in corso e uso, per la coop. Estia.

Il consorzio **Novaspes** riporta il numero dei detenuti a 20 unità. Nel 2006 il consorzio si occupa anche di formazione a distanza: il progetto ripartito su due annualità (la prima sulla tecnologia e la seconda sui contenuti) riguarderà, tra le altre, le tematiche del cambiamento del mercato del lavoro, della responsabilità dell'individuo nel gruppo di lavoro, dell'interazione reciproca e dell'importanza della patente europea ECDL per il computer.

In accordo con il PRAP, in seguito all'indulto si ipotizza di concentrare l'attività lavorativa nei carceri di Opera e Bollate, registrando un incremento lavorativo nella C.R; le commesse di lavoro acquisite sono sempre più complesse dal punto di vista tecnico e necessitano quindi di una sempre maggiore competenza dei lavoratori.

In linea di massima Novaspes ritiene di applicare *il modello 4+1 (quattro giornate di lavoro e una di formazione)*, per consentire un reale cambiamento nell'approccio dei detenuti al lavoro : è fondamentale creare un concreto e graduale cambiamento nell'ottica comportamentale e di gestione dell'individuo, al fine di aumentare autostima e autogestione al termine della permanenza detentiva.

Per quanto riguarda il settore profit **WSC** mette in previsione un fatturato di 3.600.000 euro con circa 80 unità lavorative impegnate nel call center interno, esterno e nel laboratorio di telefonia su 4 ore giornaliere su 5 giorni la settimana per uno stipendio di circa 400 euro di media.

Il 27 ottobre una multinazionale finlandese apre con un grande evento pubblico interno a Bollate un nuovo call center costituito da 8 unità : l'obiettivo condiviso è quello di inserire i detenuti in uscita dal carcere.

Da luglio 2006 inoltre entra a Bollate una nuova commessa di lavoro con la RAI.

L'attività, gestita dalla coop. della Caritas "**Vesti Solidale**", di conversione di materiale analogico degli archivi di vecchie trasmissioni degli anni 70 in materiale digitale, richiede un alto investimento in infrastrutture e in materiale umano molto specializzato, ma in seguito a risultati positivi porterà molto lavoro nell'Istituto, consentendo buone prospettive di ulteriori appalti.

La formazione

Le attività formative vengono erogate su due canali :

- 1) tramite *seminari informativi* alla Polizia Penitenziaria e agli educatori e
- 2) tramite *corsi di formazione specialistici* mirati alle coop. coinvolte nel progetto, alle quali vengono destinati 40.000 euro di supporto concreto in base alle esigenze evidenziate dai soci e dalle presidenze.

La formazione interna appare di notevole importanza, come evidenziato anche dall'esperienza sul campo delle aziende che decidono o hanno deciso di investire nella realtà carceraria: senza un concreto cambiamento nell'approccio comportamentale del personale interno non è possibile realizzare un mutamento fondamentale che consenta di realizzare il modello.

Come sempre la qualità della risorsa umana è di importanza primaria e imprescindibile.

A riguardo si ipotizzano tre obiettivi:

- una parte di pura informazione accompagnata da brochure esplicative sul progetto Virgilio, in modo da consentirne la diffusione anche ai non partecipanti
- un approfondimento sulla conoscenza delle regole del mondo dell'impresa (in molti casi i poliziotti non hanno una profonda esperienza di un lavoro strutturato)
- un occhio di riguardo anche su cosa si aspetta l'azienda da un detenuto in art. 21 (dinamiche concrete di clima e gestione esterna al carcere).

Nello specifico vengono ipotizzati 8 incontri di 2 ore ciascuno per 20 soggetti partecipanti per ogni corso : 1 incontro per i reparti primo, secondo, terzo e quarto, 1 per l'area trattamentale e l'area industriale e 1 per la carraia e il quinto reparto.

Per quanto riguarda invece il secondo punto il Consorzio SIS elabora un piano operativo di circa 120 ore alla coop. I.E.S. sui temi della sicurezza, della privacy e della qualità (formazione aperta anche a tutti i soci delle altre cooperative che desiderano partecipare),
200 ore specialistiche sulla tecnologia alimentare e pasticceria alla coop. ABC e
100 ore ripartite tra supporto psicologico per le dinamiche di gruppo e consulenze sulla contrattualistica, lettura delle buste paga, adempimenti INPS e agevolazioni fiscali destinate a Estia.

Tutta l'operatività è stata modulata in base alle specifiche richieste delle cooperative stesse monitorate in itinere dalla cabina di regia.

RIFLESSIONI CONCLUSIVE: TRA IL NON PIU' E IL NON ANCORA

Al termine di questa esperienza progettuale prendono forma diverse riflessioni su priorità e idee da concretizzare e da approfondire.

Si richiede, in primo luogo, la realizzazione di interventi sinergici e strutturati già durante la detenzione : progetti di vita per i detenuti non stereotipati ma **pensati uno ad uno**, mettendo in gioco saperi, strategie e risorse, **un lavoro di rete** sul territorio che l'ente locale e i suoi servizi possano sviluppare a supporto dei progetti lavorativi, ad esempio attraverso il potenziamento dei servizi di accompagnamento al reinserimento sociale, che si traduce nella facilitazione di accesso ai sussidi economici post carcere con maggiore rapidità nella riproduzione di documentazione.

Come abbiamo visto emerge a tutto campo **l'importanza del ruolo attivo dell'ente locale** anche nella progettazione, finanziamento e gestione di azioni di formazione professionale all'interno degli Istituti penali, in seguito anche al fatto che le tradizionali fonti formative dei FSE sono sempre più esigue : un ente locale **che sia anche proattivo e** che si faccia promotore di iniziative innovative (inserimento nelle gare pubbliche di competenza sull'assegnazione di servizi e lavori la possibilità di premiare in sede di valutazione le offerte delle aziende o coop. sociali impegnate nell'assunzione di disoccupati provenienti da condizioni di restrizione della libertà).

Una formazione pensata ed erogata ad hoc per la creazione di figure professionali rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro con un aggiornamento professionale indirizzato ai detenuti che possiedono qualifiche professionali non più spendibili dopo anni di detenzione; un **counseling psicologico** messo a regime come buona prassi in vista di azioni di accompagnamento per la reintegrazione lavorativa all'esterno del carcere (si potrebbero rafforzare gli sportelli del privato sociale esistenti in stretta sinergia con le azioni e i servizi dell'Amministrazione Penitenziaria e degli enti locali).

Come abbiamo visto quindi creare professionalità giova a tutti:

- all'impresa per gli obiettivi di qualità ed i giusti ritorni economici;
- al detenuto, che spesso non ha altre risorse che quella del lavoro interno alle dipendenze dell'Amministrazione ;
- alla famiglia, che con l'aiuto economico potrebbe affrancarsi dalla contiguità della dipendenza economica da ambienti delinquenti;

- alla comunità, perché a fine pena la professionalità acquisita può facilitare l’inserimento nel mondo del lavoro dell’ex detenuto anziché portarlo a reiterare i reati.

Per quanto riguarda l’**aspetto legislativo** la legge Smuraglia risulta di scarsa e difficile agibilità da parte delle imprese e di precarietà costante riguardo la copertura finanziaria. L’iter normativo è lungo e da perfezionare : si potrebbero incrementare i fondi dedicati alla mediazione lavorativa – borse lavoro, tirocini lavorativi e propedeutici, anche attraverso uno sblocco del Fondo Nazionale Occupazione (adeguamento dei rimborsi delle borse lavoro per renderle maggiormente proporzionate all’attuale costo della vita).

Per quanto riguarda il mercato del lavoro sono poi necessarie **azioni di sensibilizzazione alle aziende** in modo approfondito e sistematico ; andrebbero favoriti accordi con Associazioni di categoria allo scopo di rendere possibili i percorsi di inserimento lavorativo dei detenuti; può essere auspicabile esplorare il **prestito d’onore** a favore delle persone con problemi penali per finanziare attività imprenditoriali e dare contributi economici alle famiglie per aiutare la legalità.

Bisogna puntare sul lavoro, la formazione e la casa : interventi **di housing sociale** sono altrettanto indispensabili delle azioni volte alla ricerca del lavoro : un posto di lavoro e un alloggio costano oggi assai meno alla società di un posto in carcere.

In linea generale è necessario un cambiamento comunque radicale e graduale nella prospettiva di affrontare e vivere la tematica del carcere come parte integrante del contesto sociale, come un problema che riguarda tanto l’Amministrazione Penitenziaria, quanto la società civile.

I soggetti coinvolti hanno il dovere di operare su se stessi con le proprie capacità e strutture :

- le aziende misurandosi con il concetto di responsabilità sociale in termini concreti,
- il terzo settore rimettendo al centro la mission originaria del sostegno alle fasce deboli,
- l’ente locale per continuare ad essere promotore di buone prassi ed erogatore di finanziamenti per sostenerli,
- il detenuto, chiamato a vivere una carcerazione più consapevole e responsabile, che lo veda per quanto possibile protagonista delle proprie scelte.

La II Casa di Reclusione di Bollate ad oggi si trova in una situazione tra il “non più” e il “non ancora”. Non più carcere tradizionale, ma non ancora completamente committente di servizi per raggiungere gli obiettivi che si prefigge di trasparenza, legalità e civiltà giuridica. La strada è ancora lunga.

“Bisogna ricominciare a fare un lavoro a ritroso non per riaffermare, come si diceva in modo assoluto anni fa, che il crimine è prodotto dalla società, ma per restituire una dimensione ecologica al problema della trasgressione, della devianza. La qual cosa consiste esattamente in questo : che il crimine si produce dentro la società e che sempre dentro la società bisogna trovare i rimedi”.⁶

⁶ E. Resta, Atti I Seminario Ciclo sulla Riforma del Codice Penale “L’ingombro del penale”, Agenzia dei Servizi Interparlamentari, Roma, 1996.

INVERVISTA A : Mariella Fracasso, Direttrice di Progetto Diritti, Tutele e Cittadinanze Sociali della Provincia di Milano

- **Quali sono le azioni della Provincia di Milano per favorire l'inserimento dei detenuti ?**

L'integrazione sociale delle persone in carcere o ristrette nella libertà risulta parte integrante delle linee programmatiche della Provincia di Milano, tanto che è stato *creata una delega assessorile apposita* assegnata a Francesca Corso con annessa Direzione di progetto.

Le aree di intervento, che si sono concretizzate nella sottoscrizione di Protocolli d'Intesa con il PRAP e il Centro per la Giustizia Minorile, rappresentano priorità, modalità operative efficaci e sinergie da potenziare con il contesto esterno, le organizzazioni del privato sociale e le parti sociali. Anche con il Tribunale di Sorveglianza sono state adottate misure collaborative attraverso specifici Protocolli di Intesa : la condivisione del *Progetto "Merlino"* ha visto destinare da parte nostra 2 risorse umane operanti presso la Sorveglianza per l'espletamento delle procedure amministrative necessarie.

Con atto consiliare nel 2004 è stata istituita la figura del *Garante dei diritti delle persone limitate nella libertà personale*, figura *super partes* volta a promuovere l'umanizzazione della pena e a esercitare funzioni di osservazioni e vigilanza su eventuali violazioni alle autorità competenti.

In linea generale comunque ci muoviamo per rafforzare da un lato le politiche attive del lavoro, in sinergia con l'Assessorato alle Politiche del Lavoro e in parallelo la formazione professionale.

Oltre al Progetto Virgilio, come modello di collaborazione interistituzionale nelle tematiche professionali, stiamo lavorando per creare affidamento diretto di commesse di lavoro consentito entro il limite comunitario di 200.000 euro alle cooperative sociali, che operano con lavoratori svantaggiati e detenuti, per perfezionare accordi con il PRAP per l'espletamento di lavori socialmente utili tramite iniziative, che stimolino la sensibilizzazione delle aziende all'assunzione di lavoratori detenuti.

Si tende a favorire poi *l'affettività in carcere* : è stato sperimentato uno specifico spazio di incontro tra genitori detenuti e figli per tutte le famiglie e per nuclei con particolari problemi (ad esempio il progetto "Io non ho paura" a Bollate realizzato dalla coop. Spazio Aperto Servizi), la custodia attenuata per le detenute madri in strutture di accoglienza abitativa che possano consentire l'accompagnamento congiunto ai loro figli. E' in essere un interessante progetto per *adolescenti stranieri autori di reato*, che si propone di sperimentare su un limitato numero di minori un percorso di sostegno e accompagnamento socio educativo finalizzato ad un nuovo inserimento nella società.

Sono state previste *8 unità immobiliari* da destinare alle donne detenute con prole superiore a 3 anni, ai detenuti stranieri in art. 21 e ai fine pena occupati e privi di dimora.

- **E per quanto riguarda le azioni formative ?**

Le intese raggiunte con gli organi penitenziari preposti hanno permesso di evidenziare le specifiche esigenze formative dei singoli Istituti elaborate in base alle possibilità occupazionali interne e esterne, sviluppando interventi coordinati da un Servizio, denominato Ufficio presidio carcere nella figura di Letizia Miglioli (responsabile di Virgilio 2005), che consenta di incrementare le azioni trattamentali previste dall'Ordinamento Penitenziario e che funga da punto di riferimento per i vari settori dell'Amministrazione Provinciale e per la rete esterna.

- **Su cosa verte l'attenzione in seguito alle legge sull'indulto?**

Dal mese di agosto 2006 si è creata una forte sinergia tra Provincia, Regione, Comune, PRAP e la rete del privato sociale.

Come interventi di emergenza si è dato avvio al progetto di Cassa Ammenda nel quale sono state previste 53 borse lavoro nel territorio milanese e al progetto "Un tetto per tutti alternative al cielo a scacchi". E' stato convocato un Tavolo Operativo interistituzionale che ha deciso di assegnare fino a 13 appartamenti di proprietà della Provincia utilizzabili per 90 giorni prorogabili di ulteriori 90, per accogliere i cittadini usciti in seguito all'indulto.

Da una prima fase di emergenza sono in via di elaborazione proposte per percorsi di accompagnamento personalizzati ad hoc, finanziati dal Ministero del Lavoro e progetti di integrazione con il Ministero di Solidarietà Sociale per destinare risorse per la tossicodipendenza, per il sostegno alle rete familiari e per far fronte agli ulteriori bisogni abitativi.

INTERVISTA A : Giuseppe Cesareo, consulente Associazione Sodalitas

- **Perchè prestare servizio di consulenza in un carcere e come si realizza concretamente?**

La prima risposta che posso dare è il fatto che attiene alle mie motivazioni personali. Nello specifico terminata l'attività professionale e andato in pensione ho dedicato il tempo disponibile a cause meritevoli, utilizzando le competenze professionali costruite : ho aderito a Sodalitas, associazione di volontariato manageriale che da anni interviene sulle aree di disagio.

Io faccio parte del Consiglio Direttivo di Agesol, Agenzia di Solidarietà Sociale, impegnata sulle tematiche carcerarie e Sodalitas è socia fondatrice di Agesol, pertanto l'impegno di dare supporto alle aziende per le persone ristrette nella libertà sostenuto anche dalla Provincia di Milano si congiungeva appieno alla mia esperienza nel terzo settore.

Nel concreto partecipo a due momenti : uno più strategico della Cabina di Regia del progetto e l'altro più specifico nel Tavolo Operativo, che raggruppa le aziende e le cooperative operanti all'interno di Bollate. La consulenza aziendale che presto riguarda valutazioni dell'andamento economico, delle opportunità di business delle realtà lavorative, orientamenti alle coop. come sostegno e affiancamento allo scopo di realizzare una attività più efficace..

Dal punto di vista personale penso che non sia facile riuscire ad essere efficaci e quindi gratificati operando nel contesto molto variabile della popolazione carceraria, che rende precaria la struttura in seguito al ricambio di attori e punti di riferimento. La sensazione comunque di contribuire a rimotivare al reinserimento sociale persone condannate all'oblio giustifica l'impegno profuso in questa causa.

INVERVISTA A : Francesco Francescutto, ditta WSC – rappresentante imprese profit a Bollate

- **Perché e come un'azienda profit può operare in una realtà carceraria ?**

Iniziamo con dire che WSC è un'azienda multiservizi strutturata come una multinazionale che si occupa di attività di riparazione, telefonia fissa e mobile e call center . All'inizio la partecipazione è nata quasi come una sfida/opportunità per verificare se il portare lavoro in carcere potesse costituire un biglietto da visita interessante per l'imprenditore. E devo dire che così è stato : grazie all'impegno sociale e ai vantaggi economici derivati vari clienti hanno aderito alla causa proposta, impegnandosi a loro volta.

Prima di raccontare come è stato possibile mi soffermo sui passi graduali e concreti nei quali ci siamo mossi.

C'è da dire che i primi sopralluoghi nelle case detentive dei dintorni di Milano furono scoraggianti: i locali non sembravano idonei alle attività industriali , i vincoli ambientali e le ferree regole di sicurezza limitavano i flussi di persone e materiali, i pregiudizi e luoghi comuni distorcevano la visione della realtà; c'era una sorte di codice nascosto all'interno che faticavamo a decifrare e comprendere.

Nonostante tutto abbiamo deciso di iniziare e rischiare.

Aderendo all'iniziativa del Ministero di Giustizia WSC ha stipulato nel 2003 un Protocollo d'intesa con il Ministero stesso e una Convenzione con il carcere di Bollate : dapprima si pensò di allestire un laboratorio per l'assistenza tecnica e riparazione di prodotti per telecomunicazioni fisse, che fosse in grado di preparare e dare occupazione a circa 15 risorse.

L'obiettivo primario di accrescere il livello professionale e la dignità delle risorse umane impiegate portò alla progettazione di un impianto autonomamente dotato di strumentazioni ed apparecchiature di controllo e collaudo, idonee al raggiungimento degli obiettivi dell'azienda .

Poi ci furono il capitolato di appalto di Telecom Italia e le commesse di H3G.

In primo luogo l'adeguamento dell'area con la creazione dell'infrastruttura per 20-30 unità produttive e per il flusso dei materiali consentì la definizione dei processi, l'acquisto delle attrezzature ad hoc.

Poi si diede inizio alla fase di selezione ed addestramento del personale, alla certificazione del laboratorio ISO 9002, al processo di accreditamento e certificazione dei prodotti presso il cliente, fino a giungere ad un regime di comaking con il committente stesso.

Tengo a sottolineare che prima di far leva sul talento individuale è stato necessario operare sul gruppo di uomini selezionati per risvegliare o spiegare alcuni concetti fondamentali dell'imprenditoria, valori dimenticati ovvero mai percepiti.

E' complesso creare una cultura del lavoro in un contesto carcerario. Dalla nostra esperienza possiamo affermare che :

il 10% dei detenuti non percepisce il lavoro come impegno quotidiano, il 30% sopporta al massimo 4÷5 ore al giorno; il 30% non ha fiducia in se stesso e deve essere incoraggiato e non tutti intravedono, pur se a fine di una pena breve, l'opportunità di crescita professionale e di futuro inserimento sociale.

Le risorse selezionate però hanno appreso in fretta e con entusiasmo le procedure anche più complesse e sono diventate in grado di autogestire il processo, ovviamente con i limiti di comunicazione con l'esterno imposti dal regolamento ; contemporaneamente, agendo in stretto contatto e con identiche finalità con la Direzione carceraria, sono state definite le regole comportamentali allo scopo di coniugare le necessità imprenditoriali con la sicurezza detentiva.

A questo punto il talento latente di ognuno ha contribuito in modo determinante al raggiungimento degli obiettivi : il fattore umano è essenziale.

Non è possibile esportare in toto la fabbrica esterna all'interno ma bisogna creare qualcosa di innovativo e tener conto del contesto in cui si opera. Noi ci teniamo a dire quanto è importante realizzare un modello imprenditoriale/industriale non in una logica cooperativista, ma "facendo cose che si è sicuri di saper fare e con le risorse adeguate": il modello aziendale, completamente in linea con la progettualità di Bollate, deve saper sviluppare quel senso di responsabilità e di autonomia dell'individuo, senza i quali non risulta possibile un concreto cambiamento.

Ritengo che l'esperienza "BOLLATE" sia veramente esportabile in buona parte delle Case di detenzione, purché vi sia la volontà di fare da parte degli imprenditori e l'intelligente conduzione manageriale dei direttori preposti e dei responsabili della vigilanza.

Per noi non esiste il lavoro in carcere ma "il lavoro" a 360 gradi.

- **Cosa ritiene che debba essere potenziato per migliorare un investimento lavorativo dell'impresa in carcere?**

Io penso che siano molto utili i seminari interni sul personale per creare una comune cultura di impresa e del lavoro anche allo scopo di snellire e velocizzare le procedure burocratiche. Sarebbe inoltre opportuno che i progetti aiutino l'imprenditore nella gestione e nell'approccio all'ambiente carcerario del quale si sa ben poco, particolarmente un'azienda e che ci siano maggiori e più conosciute facilitazioni fiscali alle imprese che intendono investire in un tale contesto.

Sovvertendo il pessimismo iniziale si può affermare che all'interno delle case di detenzione, lavorando sugli uomini (operatori e detenuti), gli imprenditori, se c'è la volontà delle Direzioni, possano concretizzare attività industriali e conseguire buoni risultati in termini economici, d'immagine e sociali.

- **Dato che comunque le risorse umane sono fondamentali, vorrei chiederLe come avviene il processo di selezione dei detenuti ?**

E' senza dubbio un processo complesso e molto delicato : è il momento in cui si definisce quasi tutto, il momento in cui azienda, amministrazione penitenziaria e detenuto si incontrano per definire il contesto di operatività successivo. Abbiamo previsto anche procedure un po' differenziate per quanto riguarda le differenti attività, a seconda che si tratti di call center interno e esterno o di telefonia con attività più manuali, che consentono di dare al detenuto un primo approccio e incontro con l'azienda, un po' come una sorta di banco prova.

In primo luogo WSC comunica alla Direzione il bisogno di assumere nuove risorse per presentare l'attività e ottenere l'autorizzazione a procedere tramite bando affisso dall'area trattamentale in bacheca.

I detenuti presentano domanda all'ufficio educatori che le valuta con un primo screening per poi passare i nominativi ritenuti idonei all'azienda. Si procede alla fase di selezione diretta tramite colloquio e prova attitudinale al candidato : in seconda battuta i risultati vengono passati all'area trattamentale, che informa il detenuto sull'esito. WSC decide di conseguenza la destinazione all'attività ritenuta più idonea all'individuo in base ai risultati ottenuti.

Se il detenuto supera il corso di addestramento tenuto dal team leader detenuto o l'affiancamento in caso del laboratorio di telefonia si propone l'assunzione in prova di 12 giorni lavorativi, la cui conformità porta all'assunzione con contratto. In caso di lavoro nel call center extra murario si richiede l'art. 21 alla Direzione ; le mancanze disciplinari vengono comunicate e gestite nel concreto dalla Direzione di concerto all'azienda ; per tutta l'attività professionale l'azienda ha una scheda di monitoraggio specifica per ogni dipendente, oltre a fornire al carcere le schede GOT di valutazione periodica a livello globale della prestazione.

In linea di massima per le comunicazioni tra l'azienda e il detenuto si passa sempre dall'area trattamentale, che tiene i fili del processo periodicamente e in itinere, valutando congiuntamente all'impresa eventuali interventi correttivi con psicologi e educatori interni.

Questo permette una continua collaborazione e un regolare monitoraggio del percorso del ristretto: un buon rendimento o eventuali note di demerito influiscono molto sul percorso del detenuto ai fini detentivi.

INTERVISTA A : Massimiliano Longo, detenuto lavoratore dipendente della ditta WSC

- **Come si svolge il rapporto tra l'azienda e il detenuto?**

Io sono arrivato a Bollate nel 2004 dopo un percorso di 8 istituti di pena nel Meridione, dove non mi trovavo bene soprattutto per l'approccio che aveva il personale interno nei nostri confronti : non c'era possibilità di crescita personale, *venivamo trattati da inferiori* e non esisteva la possibilità di poter lavorare seriamente. *La mia vita era bloccata, ero a un punto veramente morto.* Arrivato qui per motivi di studio sono stato inserito al terzo reparto per un periodo e poi in Staccata dove ho deciso di aderire al patto trattamentale .

Ho deciso di partecipare a un bando della WSC. Mi hanno preso prima come operatore semplice, poi come addetto al laboratorio di telefonia e poi mi hanno proposto di diventare team leader all'interno del call center.

E' una grande soddisfazione per me lavorare in questa azienda che dà veramente delle opportunità a tutti : sta poi al dipendente di sfruttarla come uno stimolo per prendere la propria vita nelle mani.

Inizialmente è stato difficile venire accettato dagli altri per il mio ruolo di responsabile : a volte non andavo verso gli interessi personali di tutti. Ora i dipendenti hanno adottato la stessa mentalità "normale esterna", di una azienda. Ciò che conta per me è non recare danni a me, all'azienda e agli altri, perché molte volte capita ed è capitato che l'errore di uno rovini il percorso di tutti.

- **Pensi che il lavoro sia un aspetto importante della vita di un detenuto?**

Penso che proprio in questo si trovi il cambiamento: il lavoro è legato al percorso riabilitativo del detenuto come assunzione di responsabilità e acquisizione di autonomia personale. In questo modo cresce la fiducia verso me stesso e la mia autostima di poter fare qualcosa di giusto. *Lavorare in carcere è veramente importante per il percorso di crescita di ognuno di noi.* Devo dire che per me non è fondamentale quando uscirò ma è importante non rientrarci : qui a Bollate ho potuto veramente mettere in pratica il mio comportamento e sono grato alla struttura che mi ha concretamente aiutato a cambiare : alla Direzione, agli educatori, alla Polizia Penitenziaria, alle psicologhe, soprattutto alla mia, e naturalmente a questa azienda che ha creduto in me.

Forse perché il passaggio principale è quello di credere in se stessi e di cambiare il proprio modo di vedere le cose.

Personalmente è stata una disgrazia a mettere in moto il mio processo di cambiamento : in seguito alla morte di mia madre mi sono sentito per la prima volta responsabile di quello che facevo. Gli unici parenti che ho hanno comunque deciso di continuare a farmi visita nonostante tutti gli errori che ho fatto in passato e le sofferenze che ho portato alla mia famiglia.

E questo è un mio modo per dirgli grazie a chi mi è stato vicino. Voglio essere poi un esempio positivo per chi ha una condanna lunga e per dire che anche loro possono farcela.

- **Cosa vorresti dire in chiusura al lettore?**

Che molte volte basta un po' di fiducia in più per cambiare il destino di una persona ed è per questo che desidero tanto che questo progetto sia di esempio anche per altri istituti di pena.

INTERVISTA A : Riccardo Rebuzzini, Amministratore Delegato della Novaspes e rappresentante delle imprese no profit del progetto Virgilio

- **Uno degli obiettivi di Novaspes è sicuramente un investimento sulla formazione oltre che il lavoro per i detenuti...**

Sì, la filosofia di Novaspes anche all'interno del carcere non è sufficiente : bisogna affiancare al momento operativo una formazione permanente per una riprogettazione del sé. Questo è fondamentale per il detenuto, perché anche se impara a lavorare deve cambiare la mentalità e non è facile... In funzione di questo stiamo sperimentando il modello 4+1, che consiste in quattro giornate di lavoro e una di formazione ogni settimana. I primi riscontri sono positivi ; la differenza è molto forte rispetto agli stranieri che vogliono ritornare in patria al termine della detenzione e bisogna considerare i casi specifici.

Il progetto Virgilio è stato molto utile riguardo a questo, in quanto ha attivato la voglia di tutti gli interlocutori di sedersi attorno a un tavolo. L'idea di avere un punto di incontro è stata soprattutto con la cabina di regia per tenere le fila di tutto il contesto. Penso che migliorando questo strumento si possano ottenere anche risultati migliori.

- **Come si è svolta l'azione di marketing sociale nel progetto?**

Nella prima edizione di Virgilio la funzione di Novaspes è stata quella di contattare aziende dei comuni limitrofi a Bollate per sensibilizzare il mondo delle imprese per vedere se c'era interesse a collaborare.

Le risposte positive sono state bassissime anche per la situazione del mercato non favorevole : poche aziende hanno risposto e le uniche che hanno portato a risultati sono derivate da contatti personali. La struttura imprenditoriale ha poco interesse a incontrare il mondo del carcere : bisogna fare i conti con le possibilità di dialogo determinate da fattori complessi.

La seconda fase per il 2005 si è focalizzata sulle cooperative nascenti interne e sta proseguendo anche nel terzo anno con maggiori risorse destinate alla pubblicità, ad azioni di affiancamento alle realtà nascenti e di orientamento nello sviluppo dell'attività aziendale.

INTERVISTA A : Santo Tucci, detenuto del primo reparto del carcere di Bollate

- **Cosa ne pensi del lavoro in carcere?**

Secondo la mia esperienza il lavoro è fondamentale : l'ozio aumenta la criminalità e il comportamento deviante. E' importante dare un senso alla detenzione attraverso il rispetto dei beni comuni : lo spazio che mi è stato affidato dalla Direzione ha riempito la mia vita di contenuti positivi, aiutandomi ad sviluppare più responsabilità e autostima.

Il lavoro, che non sia solo lavoro manuale fine a se stesso, ti dà la possibilità di comunicare con il mondo esterno e rende il soggetto attivo e responsabile : in poche parole ti aiuta a crescere, soprattutto se accompagnato alla formazione.

Io esprimo la mia personalità nel lavoro ; penso che il passaggio fondamentale per il cambiamento sia il fatto di non sentirmi più vittima delle circostanze e dell'ambiente, come ero prima.

Mi rendo conto che con il mio comportamento violavo un patto con la società per cui ho deciso nel corso di questi anni di far coincidere il mio progetto di vita con un progetto professionale. *È anche fondamentale fare qualcosa che ti piace e che non finisca solo all'interno delle mura: in questo modo sono riuscito a sanare le ferite mie e di quelli a cui ho fatto un torto.*

- **In che senso sanare le ferite con il lavoro?**

Io sono in carcere da quando avevo 16 anni e da allora tanto tempo è passato. All'epoca era diverso : il carcere era una scuola di violenza negli anni 80. Per un ragazzino accusato di tentato furto entrare in contatto con personalità molto devianti non ha fatto altro che costruire un modo di essere e di comportarmi a senso unico. Era il periodo delle rivolte collettive, delle Brigate Rosse e io in quel contesto mi sono uniformato ad un modello di vita malavitoso e criminale : *quello era l'unico modo per sopravvivere.*

L'unico punto di riferimento interno era il cappellano e non c'era spazio per attività produttive che avrebbero potuto cambiare l'approccio di molti. Sono stato assegnato a carceri speciali di alta sicurezza dove ogni espressione di violenza era vista dai miei compagni come qualcosa da imitare e rispettare. Dopo qualche anno sono evaso con altri compagni quando mi mancava solo un giorno per essere rilasciato.

Ricordo che le guardie che avevamo sequestrato per uscire si erano preoccupate più che di loro del mio destino : quasi si era creato un clima di crescita di condivisione.

A quel punto mi hanno portato in tre piccole sezioni chiamati "bracci della morte".

Erano luoghi in cui non esisteva niente : due ore di aria alla settimana senza colloqui in condizioni disumane per quattro anni e mezzo di isolamento totale. Alcuni compagni non ce l'hanno fatta e si sono uccisi...

L'unica ragione di sopravvivere per me era quella di vendicarmi : devo dire che per fortuna non sono riuscito a scappare ancora perché avrei combinato cose di cui ancora oggi potrei pentirmi...

Poi, grazie all'intervento del mio avvocato che si interessò e volle sapere dove e come ero finito, la stampa fu informata della situazione in cui ci trovavamo.

Arrivai a S. Vittore dove iniziai a fare piccole attività lavorative. Finalmente una via di uscita.

Iniziai a domandarmi dove volevo andare e dove sarei arrivato continuando così.. In questo senso le ferite erano tante e l'unico modo per sanarle era quello di fare qualcosa di utile e soddisfacente per me ma anche per gli altri compagni.

Ho formato una cooperativa di lavorazione artistica del vetro in tecnica Tiffany, di legatura del piombo, fusione e sculture in luce in carta vetrificata e costruzione di gioielli. Ho avviato l'attività autofinanziandomi e ho chiesto di essere trasferito a Bollate dove era possibile che avessi avuto più possibilità.

Sono qui dal giugno 2005 e la Direzione mi ha affidato questo spazio all'interno del primo reparto in cui posso svolgere la mia attività.

Ora ho un grosso obiettivo che è quello di avviare una scuola del vetro e formare un'altra cooperativa sociale con le persone giuste che veramente vogliono collaborare.

Io non voglio formare persone che poi alla fine della detenzione abbandonino l'attività, ma voglio costruire un progetto comune con gli stessi scopi di vita : qualcosa che consenta a me e agli altri di sviluppare un nuovo futuro.

In questi giorni sembra proprio che la Direzione di Bollate possa dare l'autorizzazione a costruire questo laboratorio nell'ala extramuraria di fianco al negozio di frutta e verdure, dove lavorare e magari vendere gli oggetti all'esterno.

E' difficile credere ancora dopo tutti questi anni, ma per me sarà una grande sfida e spero proprio di riuscirci.

INTERVISTA A : Salvatore Raimondo, detenuto della Staccata e socio della cooperativa di catering “ABC la sapienza in tavola”

- **Come mai ha scelto di lavorare qui in cucina?**

Sono qui da due anni e ho chiesto di essere collocato al reparto della Staccata per stare più tranquillo. Prima lavoravo alla WSC al call center dove mi trovavo molto bene. Poi ho conosciuto Renato Romani il capocuoco della cooperativa e siamo diventati amici. Negli anni di carcere che avevo fatto ho avuto piccole esperienze nel settore e mi piaceva, pertanto ho concordato le dimissioni con la WSC per poter venire a lavorare qui all'ABC. Ora sono aiuto cuoco e all'occorrenza cameriere durante i buffet evento all'esterno. Mi hanno concesso l'articolo 21 “spot” per potere uscire all'esterno durante i catering .

Il rapporto con gli altri compagni è molto buono : siamo molto uniti e il dialogo è molto frequente anche con la Presidente Silvia Polleri alla quale confidiamo tutto, anche quello che non va. Siamo una bella squadra e, anche se non ci sono orari lavorando nella ristorazione, sono molto contento di poter fare qualcosa che mi piace e che mi dia gratificazioni.

- **Pensi di continuare questa attività anche quando uscirai?**

Al momento non lo so ancora. Mi piacerebbe, però vorrei anche e soprattutto passare tempo con mio figlio : ho sofferto molto di questa mancanza durante la detenzione.

Per me il lavoro è molto importante per un cambiamento di mentalità e per mantenere la famiglia fuori. Ora io mi sento responsabile di quello che faccio e non farei nulla che possa portarmi a perder mia moglie e mio figlio.

- **Qual è il momento più importante della vostra attività?**

Tutto ciò che facciamo prima e dopo quando il cliente non vede. Il momento in cui il cliente ci dice che il piatto è buono è solo un attimo. Mi da grande soddisfazione e gratificazione poter sentire ciò che dice. Infatti per chi ancora non può uscire in art. 21 noi raccontiamo sempre tutto ciò che capita durante i ricevimenti all'esterno : ci piace condividere queste cose.

Il poter stringere le mani agli invitati mi spinge ad andare avanti e a sentirmi meglio. Mi dà più responsabilità sentire apprezzata la nostra professionalità e la nostra discrezione ai buffet.

Durante gli eventi vale il motto “è meglio una parola in meno che una in più”. Sono molto grato di tutto questo.

INTERVISTA A : Astrit Kellici, detenuto del primo reparto e socio della cooperativa di falegnameria Estia

Sono albanese e sono qui a Bollate dal 2004 . Ho iniziato un corso di falegnameria per la cooperativa Estia per imparare un mestiere anche se fuori ero già un carpentiere con un mio parente. Grazie all'indulto tra pochi mesi uscirò ma non so cosa riuscirò a fare veramente.

I soldi della cooperativa sono troppo pochi per vivere e continuare a lavorare con loro ; il problema più grosso da affrontare è quello del permesso di soggiorno.

E' possibile che magari tornerò a casa sicuramente per vedere i miei genitori che non vedo da sei anni. Li sento molto spesso ma vederli sarà un'altra cosa. Però penso che questa esperienza mi abbia aiutato a vedere le cose in modo diverso e autonomo anche se sono abbastanza preoccupato di quello che succederà. Grazie alla cooperativa che ha creduto in me.

INTERVISTA A : Lucia Castellano, direttrice della Casa di Reclusione di Bollate

- **Da dove nasce l'idea del progetto Virgilio ?**

Sono arrivata a Milano nel 2002 dopo 11 anni di direzione delle carceri. In questo tempo ho maturato una riflessione sul senso del carcere e di conseguenza del mio lavoro. Devo dire che sono sempre più convinta che il carcere così come è strutturato serve più a mortificare la dignità dell'uomo che a reinserirlo nella vita civile. Pertanto ritengo che dovrebbe essere davvero utilizzato nei casi estremi, come ultima ratio. Ma siccome nella realtà purtroppo assistiamo a un utilizzo sempre maggiore della carcerazione, mi sono interrogata su come restituire un senso al tempo detentivo. L'unico modo per raggiungere l'obiettivo mi è parso quello di coinvolgere, per quanto possibile la società esterna nella gestione del detenuto. La chiave di volta per costruire un carcere diverso è la perdita dell'autoreferenzialità dell'Amministrazione Penitenziaria. Il territorio milanese, così attento al disagio sociale e ai problemi della detenzione, rappresentava terreno fertile per tentare questa scommessa. Da qui l'idea di una partnership con la Regione, la Provincia e le imprese profit e non per l'organizzazione del lavoro nel carcere di Bollate.

- **Gli obiettivi sono stati raggiunti?**

In termini di quantificazione dei risultati credo che siamo ancora lontani da un regime di massima occupazione che auspicheremmo per l'Istituto. Però abbiamo raggiunto a mio parere un grande obiettivo : quello di avviare una riflessione comune sui temi del lavoro penitenziario a parità di titolo tra pubblico e privato.

Questa riflessione è stata utile al sistema penitenziario, che sollecitato dall'esterno, ha dovuto adeguare tempi e modalità del proprio lavoro a quelli pulsanti del mondo imprenditoriale milanese. Un altro obiettivo importante è stato il coinvolgimento progressivo dei detenuti nelle attività lavorative ; insieme agli altri partner abbiamo creato tra gli ospiti di questo Istituto una cultura del lavoro difficilmente riscontrabile in altre realtà penitenziarie.