

Dalle agenzie per il lavoro percorsi guidati e piani di formazione mirati

Il supporto di un tutor agevola il detenuto nel costruire e gestire l'iter professionale
Allenare le competenze migliora l'occupabilità

Francesco Baroni

La realizzazione di azioni positive di inclusione socio-lavorativa delle persone detenute, mediante percorsi propedeutici al reinserimento nel mondo del lavoro, passa attraverso una mobilitazione e una virtuosa collaborazione tra istituzioni centrali e locali, amministrazioni carcerarie, operatori specializzati nel fornire servizi per il lavoro, enti del Terzo settore e imprese presenti sui territori.

Per questo abbiamo accolto con favore l'iniziativa messa in campo dal Cnel e da lì avviato una collaborazione che si pone un obiettivo complesso e ambizioso ma che, grazie alla virtuosa interazione di una rete di attori come quella indicata, può dare risultati diversi da quanto finora sperimentato.

Una sfida difficile ma che vale la pena affrontare anche alla luce dei dati che caratterizzano questo tipo di inclusione. Secondo i dati del ministero della Giustizia, la percentuale dei detenuti lavoranti nel periodo 1991-2023 è rimasta sostanzialmente inalterata in oltre un trentennio (34,4% nel 1991 e 33,3% nel giugno 2023) con una popolazione carceraria quasi raddoppiata (31.053 detenuti nel 1991 e 57.525 nel 2023) nello stesso periodo.

Inoltre, la stragrande maggioranza dei detenuti lavoranti è impegnata in lavori alle dipendenze dell'amministrazione carceraria (a giugno 2023 16.305 pari all'85,13% del totale) mentre solo il rimanente 14,8% è stato impiegato

non alle dipendenze della stessa. Questo forte sbilanciamento rappresenta una delle principali criticità poiché non consente di impegnarsi con le reali esigenze del mercato del lavoro esterno.

Va quindi capovolto, se si vuole incidere positivamente sulle percentuali di recidiva, l'attuale assioma che vede il lavoro in carcere prevalentemente finalizzato ad acquisire da parte dei detenuti piccole disponibilità economiche per i loro bisogni e non a formarli professionalmente in vista del «dopo pena» e del reinserimento nella vita sociale. Non è solo un problema di competenze ma di «senso e significato» del lavoro e di educazione a vivere il contesto operativo delle aziende.

Partire dall'individuo e dalle sue peculiarità

Per mettere in campo politiche e azioni efficaci occorre avere consapevolezza delle criticità esistenti e centrare le azioni realmente utili, a partire da quelle necessarie per tener conto di caratteristiche ed esigenze peculiari dei singoli.

Partire dall'individuo significa esaminare con cura elementi come:

- livello di istruzione;
- mancanza di esperienze lavorative significative;
- famiglie disfunzionali e assenza di reti di supporto;
- salute mentale e dipendenze.

Queste criticità impongono specifiche attività di supporto nelle fasi di preparazione all'incontro con le aziende e in quella di avviamento delle attività al loro interno.

Il ruolo delle agenzie

Le agenzie appartenenti ad Assolavoro favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro con un sistema integrato di servizi, una presenza capillare sul territorio (oltre 2.500 filiali), una formazione fortemente mirata al lavoro, un *know how* maturato in oltre venti anni di attività sviluppate a stretto contatto con imprese e persone in cerca di occupazione.

Questi servizi possono essere personalizzati per le esigenze di questa specifica popolazione e, grazie alla collaborazione con una rete di soggetti che interagisca in maniera sistemica, contribuiscono al reinserimento lavorativo. Non mancano, infatti, esperienze avviate in vari settori produttivi (Gdo, logistica, industria alimentare, It, hospitality & food) e in diverse aree geografiche italiane (ad esempio Roma, Milano, Terni, Frosinone, Mantova e Trento).

Più nel dettaglio sono al momento in corso esperienze «guidate» dalle agenzie di Assolavoro con interventi formativi rivolti ai detenuti e avvio ad attività lavorativa nel carcere di Piacenza e di Opera, mentre sono stati sviluppati nel recente passato progetti nel carcere di Rebibbia, Venezia, nella casa circondariale di Busto Arsizio e nel carcere di Bollate Milano.

Alla luce anche delle esperienze dirette è evidente la necessità di prevedere ancor più per la popolazione carceraria la presa in carico e il supporto di un tutor/operatore del mercato del lavoro qualificato.

Il suo compito sarà quello di seguire il detenuto o l'ex detenuto nel percorso che potrà svilupparsi lungo una o più direttrici:

- Valutazione delle esigenze e delle competenze (*assessment*, orientamento di base e

skill gap analysis);

- Pianificazione del percorso individuale;

- Orientamento e accompagnamento al lavoro. Il tutor aiuta la persona nel prendere consapevolezza dei propri punti di forza e debolezza e di come iniziare a costruire un progetto di vita professionale. Uno degli obiettivi dell'orientamento è «riattivare» la persona, infondendole fiducia, motivandola e aumentandone l'autostima;

- Formazione linguistica per stranieri, formazione digitale, soft skill e formazione tecnica e di base potranno essere sviluppate in funzione delle caratteristiche e delle esigenze dei destinatari, ma sempre con un forte e concreto orientamento alle richieste del mercato del lavoro locale;

- Formazione professionale: costruzione, rafforzamento e sviluppo delle competenze con percorsi di formazione professionale sono l'elemento indispensabile per favorire e migliorare l'occupabilità della popolazione carceraria;

- Percorsi di formazione di base, *upskilling* e *reskilling* dovranno essere messi a disposizione dei destinatari, integrati nell'iter predisposto dal tutor per provare a colmare il gap di competenze tecniche e trasversali, in funzione delle chance offerte dal mercato del lavoro locale;

- Tutoraggio post percorso. Data la particolarità della platea dei destinatari, è centrale il supporto alle persone anche durante il percorso lavorativo, soprattutto se si attiva in concomitanza con l'uscita dal carcere, offrendo supporto e assistenza nelle fasi più critiche del reinserimento sociale.

Al momento la strumentazione di politiche pubbliche già esistenti come il programma Gol (Garanzia occupabilità lavoratori) o il Piano giovani,

donne e lavoro di prossima attuazione possono rappresentare una grande opportunità se adeguatamente adattati in funzione della platea in discussione.

Formazione e indagini predittive

Anche per un progetto così ambizioso che coinvolge vari attori e mira a rispondere a esigenze molteplici, è la formazione che può fare la differenza, purché sia motivante; allineata alla domanda espressa dal mercato del lavoro territoriale ma orientata anche allo studio predittivo delle competenze richieste nei prossimi anni; accessibile a tutti i destinatari; mirata, ossia progettata ed erogata tenendo conto dei discenti e delle esigenze delle imprese presenti sui territori; misurata, sottoponendo a valutazione sia gli apprendimenti conseguiti sia l'efficacia del percorso formativo nel suo complesso rispetto agli obiettivi indicati.

Il settore delle agenzie per il lavoro ha nella formazione mirata ed efficace un punto di forza che rappresenta un modello sul piano internazionale. L'Osservatorio Datalab di Assolavoro rilascia dati e aggiornamenti sulle figure professionali più richieste, anche in ottica predittiva, rispetto alle esigenze del mercato.

Con un'attivazione della rete messa assieme dal Cnel, una collaborazione virtuosa tra tutti gli attori, un'indagine predittiva delle figure professionali richieste su quel territorio e una formazione con le caratteristiche indicate c'è l'opportunità di cambiare passo in un settore delicato e complesso come questo. ●

Presidente di Assolavoro,
Associazione nazionale
delle agenzie per il lavoro