

In & Aut: l'esperienza di un passo verso l'INserimento e l'AUTonomia

Testi di

Katia Barcali, Cinzia Battaglia, Marzo Facco,
Paolo Frumento, Irene Massai, Carlo Mazzerbo



Felici Editore



Questa pubblicazione è stata realizzata con il contributo di



© 2010 - Felici Editore Srl

ISBN: 978-88-6019-362-9

Responsabile editoriale
Fabrizio Felici

Coordinamento editoriale
Serena Tarantino

Grafica e impaginazione
Claudia Benvenuti

Felici Editore
via Carducci 60 - 56010 Ghezzano (PI)
tel. 050 878159 - fax 050 8755897
www.felicieditore.it

Indice

Introduzione	5
Perché INserimento e AUTonomia	9
Il gruppo: l'anima del progetto	21
Il processo evolutivo del gruppo aula <i>La selezione dei partecipanti: posizione giuridica e motivazione</i>	25
Analisi dei tre livelli d'indagine	33
La voce degli allievi/detenuti	35
La voce del personale della C.R. Porto Azzurro	42
La voce del territorio	44
Conclusioni	52
<i>Bibliografia</i>	55
<i>Gli autori</i>	57

Introduzione

*di Marco Facco (Liceo Linguistico Esedra s.r.l.),
Irene Massai e Katia Barcali (Performat srl)*

Il percorso "IN & AUT: Inserimento e Autonomia"¹, è stato finanziato dalla Provincia di Livorno con fondi del FSE e realizzato dal Liceo Linguistico Esedra s.r.l. in partenariato con l'agenzia formativa PerFormat srl.

Si tratta di un'attività di formazione professionale e di ricerca finalizzata al (re)inserimento lavorativo dei detenuti nel contesto degli esercizi commerciali e turistici del territorio dell'Isola d'Elba.

Il percorso è orientato a fornire ai detenuti conoscenze e competenze relative alla gestione dei servizi per una migliore fruizione delle aree verdi nelle isole di Pianosa ed Elba:

- servizi di prima accoglienza,
- assistenza alle attività di laboratorio didattico
- manutenzione di sentieri ed aree verdi

Ulteriore obiettivo atteso riguarda il rafforzamento del sistema locale a supporto dei percorsi rieducativi dei detenuti, la cui rete ha come attori principali la Casa di Reclusione di Porto Azzurro, l'Ufficio di Esecuzione Penale Esterna di Livorno, il Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano e la Cooperativa San Giacomo.

L'innovatività del progetto risiede nel favorire cultura penitenziaria basata sulla rieducazione, nonché nel concepire il lavoro come "misura alternativa" alla detenzione. Il percorso sensibilizza l'opinione pubblica alla

¹ Il percorso è stato finanziato con risorse del Fondo Sociale dalla Provincia di Livorno, nell'ambito del Bando Multiase POR "Obiettivo 2" 2007-2013 - Asse III Inclusionione social. Il Corso fa riferimento all'Obiettivo specifico g) volto allo sviluppo di percorsi integrati, al miglioramento del (re)inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati ed a combattere ogni forma di discriminazione nel mercato del lavoro.

“risorsa carcere” ed in contemporanea amplia e ri/qualifica l’offerta dei servizi territoriali ambientali per lo sviluppo del turismo locale.

Per tutelare il diritto al lavoro dei detenuti è necessario il concorso di tante figure professionali, che devono conoscersi e collaborare. Il detenuto da solo, infatti, se non dotato di grandi risorse (sociali, familiari, economiche) difficilmente riesce a concludere il percorso di reinserimento. Vanno fornite quindi in primo luogo risposte integrate e coordinate tra tutti gli operatori del privato e del pubblico.

Non è possibile pensare a prassi standardizzate, ogni percorso deve essere creato ad hoc per ogni persona, con il necessario coinvolgimento armonico degli attori coinvolti, nel rispetto delle norme di cui si dotano.

La cultura al lavoro è leva fondamentale per la riabilitazione di persone detenute e va sostenuta con iniziative a diversi livelli: in primo luogo fornendo informazioni, quindi coinvolgendolo nella riprogettazione del Sé in un’ottica di legalità, inserendo via via nel processo tutti gli operatori che possono accompagnare la persona nelle varie tappe. Queste tappe possono essere poche o molte, secondo i bisogni del soggetto ed il suo contesto di riferimento.

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

Un buon punto di partenza può essere proprio la progettazione di un percorso formativo (dentro o fuori dal carcere) che tenga conto degli specifici bisogni e della fondamentale importanza di una rete costruita ad hoc che, sostenendo il progetto, sostenga i detenuti stessi: il nostro progetto nasce da questa consapevolezza e dalla convinzione che il riconoscimento e l’integrazione di tante competenze diverse possa portare lontano... anche all’inserimento lavorativo dei detenuti.

Le figure coinvolte, a vario titolo, nella presente pubblicazione danno un’idea di questa integrazione che ha caratterizzato l’intero percorso.

Il progetto ha visto interventi alternati di formazione², con un approccio di tipo individualizzato, e di ricerca che saranno ampiamente descritti nel corso di questo volume.

Il percorso si è connotato per la scelta di orientamenti condivisi nell'ambito del tessuto locale a supporto dei processi di (re)inserimento professionale dei detenuti:

- ... **orientamento agli obiettivi:** si è prefisso l'aggiornamento di conoscenze e competenze utili per migliorare e, se possibile, ampliare i servizi territoriali riferiti alla prima accoglienza turistica, all'assistenza alle attività di laboratorio didattico, alla manutenzione di sentieri ed aree verdi. In concreto: favorire l'incontro tra domanda di ri/qualificazione territoriale e offerta di lavoro;
- ... **orientamento ai processi:** la metodologia didattica si è caratterizzata per l'integrazione di momenti d'aula ed esperienziali volti a rendere i corsisti i veri e propri attori del percorso formativo. Sono state simulate in aula reali situazioni lavorative che gli allievi potrebbero incontrare nella loro vita professionale grazie al coinvolgimento di docenti esperti nel settore;
- ... **orientamento al contesto:** il percorso è nato dalle esigenze emerse proprio nel contesto di riferimento. Si basa infatti sulla coesistenza tra Istituto Penitenziario e Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano, valorizzando l'apporto dell'uno e dell'altro in una logica di reciproco arricchimento e sviluppo;
- ... **orientamento alle reti di relazioni:** il progetto ha visto il sostegno delle organizzazioni territoriali impegnate nel reinserimento sociolavorativo dei detenuti e di quelle che operano nel settore dei servizi per l'ambiente. Grazie ai contributi della rete è stato possibile elaborare l'analisi dei bisogni a livello territoriale e progettare in modo integrato il percorso.

2 Orientamento, input teorici, laboratori, stage

Lo strumento che abbiamo scelto per far conoscere alla cittadinanza IN & AUT e per diffondere la cultura della collaborazione tra enti pubblici ed organizzazioni private nella formazione e collocazione professionale di coloro che stanno scontando una pena detentiva o che sono usciti dal circuito penitenziario, è questa pubblicazione.

Molte parole sono spese in queste pagine e molte ne spenderemo.

Noi siamo solo formatori che hanno "gettato" il cuore oltre l'ostacolo cercando di realizzare la missione della formazione: produrre cambiamenti visibili e verificabili.

In questo volume ripercorreremo la vita del progetto, a partire da una rilettura dei bisogni da cui ha avuto origine fino a prendere in considerazione il suo impatto sulla qualità di vita dei detenuti e del circuito penitenziario in cui sono inseriti. Proveremo inoltre a fornire una descrizione relativa all'atteggiamento ed all'approccio dell'imprenditoria elbana riguardo la collocazione professionale dei detenuti.

Perché INserimento e AUTonomia

a cura di: Irene Massai e Katia Barcali (Performat srl)

Da quali bisogni nasce il Corso

Il progetto si inserisce all'interno dei piani di sviluppo del territorio elbano orientati a coniugare i bisogni di integrazione sociale delle fasce deboli con la necessità di ri/qualificare l'offerta dei servizi nel settore ambientale connessi alla prima accoglienza turistica, agli aspetti di educazione ambientale ed alla manutenzione delle aree verdi.

In particolare, nella fase progettuale abbiamo fatto riferimento a due importanti documenti: il Protocollo d'Intesa tra il Ministero della Giustizia e il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio dell'8 giugno 2004 e la Carta Toscana dell'educazione ambientale per la sostenibilità

Il Protocollo d'Intesa tra il Ministero della Giustizia e il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio³, cita:

"... Le parti, coerentemente con quanto esposto, si impegnano a promuovere l'utilizzo della popolazione in esecuzione di pena, al fine di favorire la reintegrazione sociale dei condannati e diminuire il rischio di recidiva con particolare riguardo al sistema delle aree protette così come individuato dal V° elenco nazionale delle aree protette.

Le parti si impegnano a promuovere e sostenere – nell'ambito di una congiunta pianificazione tutte quelle azioni ed iniziative tese a facilitare l'inserimento dei soggetti in esecuzione di pena ad attività di formazione professionale ed al lavoro sia all'interno degli Istituti penitenziari sia all'esterno, per i soggetti in misura alternativa con particolare attenzione alla promozione di

3 Protocollo firmato a Roma l'8 giugno 2004, in cui entrambe le parti si impegnano a favorire i processi formativi ed occupazionali della popolazione detenuta nell'ambito dello sviluppo territoriale ed ambientale

arti, mestieri ed iniziative di valorizzazione e sviluppo del territorio ..."

La "Carta Toscana dell'educazione ambientale per la sostenibilità" promuove il potenziamento del Sistema toscano di educazione ambientale nella direzione della "nuova cultura del rispetto e dello sviluppo sostenibile". Mettiamo in risalto i seguenti passaggi:

"... 3. Cittadinanza attiva. La Toscana propone l'Educazione Ambientale come educazione alla cittadinanza attiva, finalizzata alla partecipazione ed alla responsabilizzazione dell'individuo e delle comunità locali rispetto ai propri stili di vita e ai processi del proprio sviluppo, in coerenza con il principio dell'eco-efficienza. L'Educazione Ambientale come strumento di cambiamento profondo della società – dei presupposti epistemologici, delle modalità di pensiero, di relazione e di scelta consapevole e responsabile tra alternative possibili –, e quindi "strumento essenziale per il buon governo, per i processi decisionali consapevoli e per la promozione della democrazia"⁴.

4. Sistema Toscano di Educazione Ambientale. In Toscana l'Educazione Ambientale si fonda sui principi di integrazione, sussidiarietà, partecipazione e sostenibilità⁵, e costituisce terreno di confronto e di sinergia tra le politiche, in primo luogo educative ed ambientali. Tali principi costituiscono le radici del Sistema Toscano di Educazione Ambientale che si inserisce nel Sistema regionale per il diritto all'apprendimento per tutta la vita, lifelong learning, proponendo la condivisione dei valori che sono alla base delle politiche ambientali per la sostenibilità ...".

Gli studi e le ricerche realizzati dall'Istituto Superiore Studi Penitenziari del Ministero della Giustizia documentano ampiamente l'importanza dei processi formativi e professionali nei percorsi di reinserimento psicosociale dei detenuti in particolare in termini di diminuzione di atti auto ed eterolesionistici e delle recidive, d'innalzamento del livello di sicurezza intra ed extra murario.

Sulla base di quanto esposto è stato costruito un gruppo di lavoro a cui hanno preso parte, oltre ai progettisti di Esedra e PerFormat, i principali

4 Strategia UNECE per l'Educazione per lo Sviluppo Sostenibile, UNECE, marzo 2005.

5 Statuto della Regione Toscana, artt. 3 e 4.

attori locali impegnati nel reinserimento dei soggetti svantaggiati e nella qualificazione dell'offerta dei servizi locali ambientali (operatori del Parco Nazionale dell'Arcipelago Toscano). Contributi di particolare rilevanza sono stati proposti dal Direttore e dagli educatori dell'Istituto Penitenziario Porto Azzurro e dal Presidente e dai progettisti della Cooperativa San Giacomo, soggetti principalmente impegnati nel reinserimento psicosociale e professionale dei detenuti.

L'idea progettuale si è sviluppata a partire dalla valutazione delle esperienze pregresse realizzate dai detenuti che hanno visto la promozione dei seguenti servizi:

- interventi di pulizia e manutenzione di aree verdi e spiagge all'Isola d'Elba e Pianosa;
- promozione ed organizzazione di Percorsi Didattici all'interno dell'Azienda Agricola del Forte San Giacomo (Porto Azzurro);
- promozione e sviluppo di turismo naturalistico, didattico e sociale sull'Isola di Pianosa.

Dal punto di vista dell'integrazione, il progetto si coordina con buona parte degli interventi posti in essere in passato ed ancora in corso a livello locale, tra i quali meritano di essere richiamati:

- Corso di Esedra di guida ambientale;
- Servizi di accoglienza e Foresteria sull'Isola di Pianosa, attualmente gestiti dalla Cooperativa Sociale San Giacomo;
- Laboratorio didattico "L'Orto delle meraviglie" allestito presso l'Azienda Agricola del Forte San Giacomo e gestito dalla Cooperativa Sociale San Giacomo;
- Progetto "Life", intervento di recupero per la tutela dei ginepri dell'isola di Pianosa

Nasce così il progetto volto a rispondere concretamente alle esigenze locali mediante l'aggiornamento delle competenze dei detenuti che sono/verranno occupati dalla Cooperativa San Giacomo e dall'Amministrazione Penitenziaria nella direzione dell'ampliamento e della ri/qualificazione dei servizi ambientali connessi alla prima accoglienza turistica, alla manutenzione di aree verdi ed all'educazione ambientale.

Le competenze da sviluppare nell'ambito del percorso formativo hanno riguardato i seguenti temi:

- gestione dei servizi di prima accoglienza del turismo generico, naturalistico e didattico: organizzazione e gestione dell'info – point, lettura ed interpretazione delle carte topografiche, riconoscimento delle principali specie animali e vegetali presenti sul territorio, identificazione degli interventi idonei alla valorizzazione delle attività naturali e storiche del territorio, progettazione ed organizzazione dei percorsi turistici;
- manutenzione dei sentieri e delle aree verdi;
- assistenza tecnica alla realizzazione di laboratori didattici di mare e terra, in ambienti interni ed esterni: allestimento di laboratori in ambientazione esterna, manutenzione e allestimento della strumentazione di laboratori didattici interni, sicurezza sui luoghi di lavoro;
- organizzazione delle misure di prevenzione incendi, antinfortunistiche e primo soccorso;
- elaborazione di piani di marketing per la promozione turistica e culturale del Parco;
- utilizzo di strumenti informatici;
- tecniche di comunicazione efficace;
- organizzazione del lavoro (gruppo di lavoro e tecniche di team building).

La rete del progetto

Il progetto nasce e si sviluppa grazie alla rete locale per lo sviluppo dei percorsi di reinserimento sociale dei detenuti.

Esedra e PerFormat si sono inseriti in questo contesto per fornire strumenti tecnici utili all'aggiornamento delle competenze dei detenuti. Inoltre le agenzie formative hanno realizzato, ad uso e consumo della rete, la presente pubblicazione nella direzione della sensibilizzazione della cittadinanza all'obiettivo: creare reali occasioni di inserimento psicosociale e professionale dei detenuti.

I soggetti sostenitori assumono un ruolo fondamentale sin dalla fase di progettazione e costituiscono il pilastro del territorio che concorre, insieme a Esedra ed a PerFormat, alla riuscita dell'intervento.

Il Direttore ed i Responsabili delle Aree della Casa di Reclusione di Porto Azzurro hanno reso possibile lo svolgimento del Corso mediante la condivisione degli aspetti scientifici e d'organizzazione connessi alla particolare posizione giuridica dei partecipanti. In particolare hanno facilitato il coordinamento e la gestione dell'intervento mediante la diffusione del progetto all'interno della propria realtà, la preselezione dei candidati idonei per i requisiti formali e per quelli inerenti il regime di detenzione, la cura dell'inserimento del progetto nei processi individualizzati di rieducazione. Inoltre la Casa di Reclusione ha fornito gli spazi adeguati per lo svolgimento delle lezioni.

L'Istituto penitenziario e la Cooperativa San Giacomo hanno offerto ai partecipanti occasioni di stage nell'ambito del Parco dell'Arcipelago Toscano e programmato un'eventuale occupazione in servizi di prima accoglienza, di supporto alle attività inerenti i laboratori didattici e la manutenzione dei sentieri e delle aree verdi.

Ulteriore nodo fondamentale della rete è l'Ufficio di Esecuzione Penale Esterna di Livorno che ha sostenuto il progetto nella direzione del rafforzamento dell'opportunità di reinserimento sociale e professionale dei cittadini in uscita dal percorso penitenziario, mission dell'ufficio stesso.

La partecipazione al Comitato Tecnico Scientifico di gran parte dei soggetti sostenitori ed il loro coinvolgimento nella stesura della pubblicazione, hanno garantito il collegamento tra aspetti formativi e di inserimento professionale dei detenuti ed ha rafforzato lo sviluppo della rete di coloro che operano nell'ambito delle marginalità e della cura dei servizi ambientali.

Tutti i soggetti hanno partecipato, secondo le proprie competenze, alla gestione operativa del progetto consentendo l'adeguato supporto individualizzato ai partecipanti, sia in termini di orientamento che di inserimento professionale e, considerato il buon esito e l'alto livello di soddisfazione dei partecipanti, hanno fornito una piena e preziosa collaborazione.

Il Corso: obiettivi e struttura

IN & AUT è un progetto formativo finanziato sul Bando della Provincia di Livorno di avviso per la concessione di finanziamenti ex art. 17 lett. a) e c) della L.R. 32/2002 a valere sul P.O.R. Toscana Ob. 2 Competitività regionale e occupazione 2007-2013 - ASSE III "INCLUSIONE SOCIALE".

Coerentemente agli indirizzi del POR si inserisce nell'ambito dei processi di formazione volti a:

- promuovere e migliorare il livello di formazione professionale e la competenza orientativa degli operatori nel settore ambientale al fine di migliorarne e sostenerne l'occupabilità ed aumentare la disponibilità di manodopera già qualificata;
- rafforzare il livello di concertazione e di partenariato sociale come strumento permanente di indirizzo e valutazione delle politiche elaborate a livello locale, con riflessi anche in quello regionale, per promuovere l'integrazione nel mercato del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale;
- consolidare e sviluppare, se pur in modo indiretto, il sistema dei servizi nel rispetto delle vocazioni territoriali;
- potenziare il turismo didattico e responsabile;
- valorizzare il sistema ambientale, il patrimonio naturale, culturale, storico con l'obiettivo di creare una nuova occupazione e di potenziare i processi di formazione continua finalizzata all'aggiornamento delle competenze degli occupati.

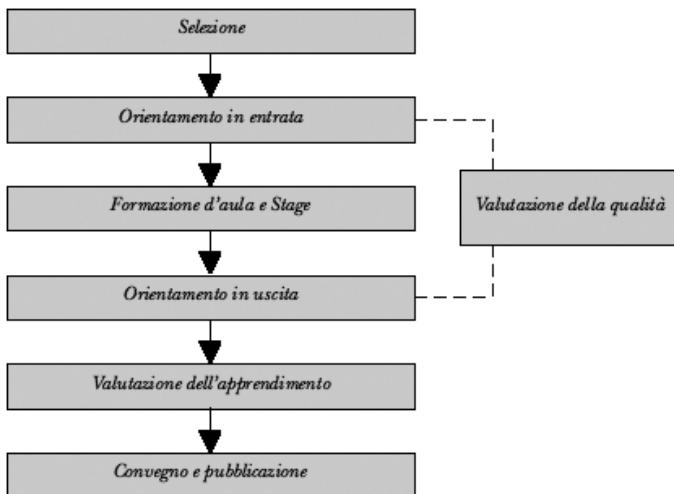
Il progetto IN & AUT, orientato a sostenere il percorso rieducativo volto al reinserimento sociale dei detenuti della Casa di Reclusione di Porto Azzurro, nasce come intervento formativo di aggiornamento e si ispira al Protocollo d'Intesa sottoscritto dal Ministero della Giustizia e dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio (Roma, 8 giugno 2004). L'intervento rappresenta un'occasione di collocazione professionale dei detenuti, favorendo, di conseguenza, la creazione di spazi di socializzazione, la potenziale riduzione delle recidive, l'implementazione/miglioramento dei servizi nell'ambito del Parco dell'Arcipelago Toscano e la valorizzazione del patrimonio naturale locale.

Il progetto, grazie all'approccio individualizzato, predispone ogni utente all'aggiornamento professionale spendibile sia in ambito detentivo che al momento della conclusione del percorso penitenziario, rafforza la collaborazione fra i soggetti locali impegnati nei processi rieducativi dei detenuti e facilita la conoscenza, da parte della "società civile", del "pianeta carcere" e di un nuovo modello detentivo.

Il progetto propone un'ottica integrata che si snoda fra percorsi individualizzati di rieducazione (orientamento in entrata ed in uscita), acquisizione di competenze tecniche e trasversali (formazione d'aula, laboratori e stage) e diffusione dell'esperienza.

Il Corso ha visto la partecipazione assidua, attiva ed impegnata di 13 detenuti del carcere di Porto Azzurro con un'esperienza lavorativa almeno biennale nel settore di riferimento delle tematiche trattate e di un percorso di studi adeguato a comprendere i contenuti. I partecipanti hanno acquisito competenze utili per la gestione dei servizi di prima accoglienza del turismo generico, naturalistico e didattico, l'assistenza tecnica alla realizzazione di laboratori didattici di mare e terra, in ambienti interni ed esterni e la manutenzione di sentieri ed aree verdi.

IN & AUT segue una logica progettuale rivolta all'inserimento lavorativo dei partecipanti:



Come accennato nei paragrafi precedenti, l'analisi dei bisogni, dei vincoli e delle risorse del territorio è stato realizzato con la collaborazione dei principali soggetti che concorrono a realizzare politiche ambientali e di inserimento psicosociale e professionale dei detenuti.

In questo percorso è stata utilizzata una particolare accortezza nel gestire la fase di reclutamento e di selezione dei partecipanti. Esedra e Per-

Format si sono avvalsi della collaborazione della struttura penitenziaria per diffondere l'iniziativa e per preselezionare i candidati ammissibili. Tale strategia ha garantito che i candidati possedessero i requisiti, connessi al regime penitenziario, idonei all'inserimento nel percorso formativo ed eventualmente professionale. La selezione dei partecipanti è stata realizzata da una Commissione di esperti mediante lo screening dei curricula e un colloquio motivazionale.

Le attività progettuali di IN & AUT si articolano in 296 ore di attività di cui: 16 ore di orientamento, 200 ore di formazione d'aula e 80 ore di stage.

Le attività di orientamento e di formazione d'aula sono state realizzate nelle aule interne al Carcere.

Le attività di orientamento si sono sviluppate mediante il bilancio di competenze in ingresso ed in uscita. Ciò ha permesso ai coordinatori di indirizzare i docenti ed i tutor nella direzione delle specifiche esigenze e di colmare i gap formativi ed ai partecipanti di acquisire consapevolezza dell'efficacia del percorso formativo per la crescita personale e professionale individuale e di gruppo. Le attività di orientamento si sono sviluppate in 16 ore (8 ore in entrata e 8 ore in uscita).

Il processo formativo d'aula si è articolato in 200 ore di didattica durante le quali sono stati affrontate le seguenti tematiche:

- Contesto normativo - Funzionamento e organizzazione
- Conoscenza del territorio e dell'ambiente
- Conoscenza dell'habitat, territoriale, animale e vegetale
- Conoscenza delle specie animali e vegetali in relazione all'ambiente e al territorio
- Gestione e controllo del territorio boschivo
- Organizzazione e gestione laboratori didattici di mare e di terra
- Manutenzione di sentieri ed aree verdi
- Organizzazione itinerari e percorsi turistici
- Organizzazione del lavoro
- Tecniche di comunicazione efficace
- Valorizzazione e promozione del territorio
- Pronto soccorso infortunistica e antinfortunistica
- Informatica di base

Nell'ambito delle attività formative sono state utilizzate tecniche interattive volte al reale coinvolgimento dei partecipanti.

Sono state utilizzate metodologie più tradizionali per il trasferimento delle conoscenze e si è scelto di adottare tecniche adatte all'autoapprendimento ed all'apprendimento operativo (training on the job) per l'acquisizione di competenze tecniche e relazionali. Inoltre, nell'ambito delle attività laboratoriali, ci si è avvalsi della strumentazione messa a disposizione dalla Cooperativa Pelagos: microscopio collegato al videoproiettore per osservazioni di gruppo con il docente (videoproiezione dei reperti marini e terrestri raccolti sul territorio), kit chimici e strumentazioni di analisi delle acque, schede illustrative degli habitat, filmati, materiale didattico, spettrometri, lenti di ingrandimento di precisione, calchi per gesso dei reperti.

Il percorso di stage è stato progettato per ogni singolo partecipante sulla base dei gap formativi da colmare, la posizione giuridica e gli obiettivi professionali a breve - medio termine. Essendo finalizzato a trasferire nella realtà lavorativa quanto appreso a livello teorico seguendo una logica individualizzata, lo stage è stato realizzato nell'ambito delle strutture gestite dalle Amministrazioni Penitenziarie e dalla Cooperativa San Giacomo entro i confini del Parco dell'Arcipelago Toscano ed in particolare presso le isole di Pianosa, Elba e Gorgona.

Lo stage ha permesso ai partecipanti di mettere in pratica e verificare le nozioni acquisite nel corso della formazione d'aula e di svolgere un'esperienza strutturata di gruppo di lavoro.

I corsisti sono stati coadiuvati da un tutor di stage e da un tutor aziendale di supporto al percorso di aggiornamento del bagaglio di competenze tecniche, comunicative ed organizzative. Al termine degli stage i partecipanti hanno prodotto una sorta di "diario di bordo" contenente la rielaborazione cognitiva dell'esperienza.

Il processo di valutazione del progetto ha guidato i coordinatori nella rivalutazione di alcune modalità formative e di supporto individuale, nonché nella definizione di soluzioni organizzative più adeguate che fossero compatibili con le regole di sicurezza della struttura penitenziaria.

Il monitoraggio del livello dell'apprendimento, realizzato a conclusione di ogni modulo, è stato curato dal docente di riferimento mediante la

somministrazione di un test. Le valutazioni collezionate hanno permesso di constatare l'impegno dei partecipanti nello studio e nelle attività pratiche e laboratoriali proposte.

Il percorso di valutazione della customer satisfaction è stato gestito da un valutatore. Al termine di ogni attività il valutatore ha somministrato a corsisti e docenti una scheda di valutazione circa il livello qualitativo dell'esperienza.

Per quanto riguarda gli allievi, si è analizzata principalmente la loro percezione riguardo la qualità dei relatori e del tutor e della relazione con il gruppo; ai docenti si è chiesto di valutare il rapporto con il coordinamento del progetto e la relazione con l'aula. L'analisi periodica delle risultanze ha rilevato un alto livello di soddisfazione degli allievi e dei docenti ed ha messo in risalto l'approccio individuale del personale agli allievi ed il sostegno dello staff.

A conclusione del progetto è stata realizzata la presente pubblicazione, diffusa mediante un evento pubblico, che rappresenta un'occasione per avvicinare e sensibilizzare la cittadinanza, le istituzioni e l'imprenditoria alle risorse che il sistema detentivo può offrire allo sviluppo sociale, economico e culturale del territorio elbano.

L'indagine: obiettivi e struttura

Questa analisi intende fornire al sistema locale uno strumento di riflessione per perseguire nuove progettualità nella logica dell'inserimento professionale dei detenuti. Pertanto si è cercato di intersecare tre percorsi che troppo spesso tendono a correre parallelamente: **i processi di formazione professionale, il sistema di inserimento psicosociale e professionale delle categorie deboli, il sistema imprenditoriale locale.**

Partendo dal presupposto che l'ordinamento penitenziario valorizza e dà enorme importanza all'attività lavorativa quale elemento essenziale del trattamento, riteniamo che i percorsi formativi professionalizzanti debbano aprirsi ad occasioni concrete di collocamento. Tali occasioni dovrebbero essere da un lato remunerative e dall'altro soddisfacenti per il proprio Sé personale e professionale.

È chiaro che l'Amministrazione penitenziaria non può essere autono-

ma né autoreferenziale in questo percorso: ha bisogno di aprire la collaborazione alle imprese del territorio; non bastano le cooperative sociali o le associazioni di tutela dei diritti delle fasce deboli per creare adeguate occasioni di collocazione professionale sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. È necessaria un'azione di sistema che coinvolga, in modo consapevole ed informato, la cittadinanza e le imprese.

Quanto le imprese sono informate riguardo le opportunità offerte dalla presenza di una struttura carceraria sul territorio? Quanto gli imprenditori sono a conoscenza delle leggi che facilitano l'inserimento di soggetti appartenenti a fasce deboli nelle loro organizzazioni?

E poi: quanto i detenuti possono sperimentare occasioni di formazione professionale orientate ad uno sviluppo professionale serio e soddisfacente?

Ed inoltre: quale valore aggiunto può portare la formazione professionale in un carcere? Perché un sistema penitenziario dovrebbe investire nella formazione professionale dei detenuti?

Nasce da qui l'idea di strutturare un'indagine su tre livelli:

1. l'esame delle potenzialità offerte dalla formazione professionale,
2. l'analisi dell'impatto della formazione professionale sulla vita penitenziaria,
3. la disamina dell'atteggiamento delle organizzazioni territoriali rispetto all'opportunità di inserimento lavorativo dei detenuti.

L'esame delle potenzialità offerte dalla formazione professionale è stata realizzata mediante la rielaborazione dei dati e delle informazioni ricavate da un'intervista strutturata somministrata ai corsisti di IN & AUT. Tale indagine si concentra sui seguenti aspetti:

- Area dell'ascolto: livello di ascolto e di coinvolgimento percepito dagli allievi
- Area del gruppo: percezione del clima d'aula, del valore aggiunto portato dal gruppo e dal relativo confronto
- Area del sapere, saper fare, saper essere: percezione delle conoscenze e competenze acquisite durante il percorso
- Area delle prospettive: percezione di aver individuato, o meno, durante il Corso, nuove prospettive per il proprio sviluppo personale e professionale.
- Area del potenziamento della formazione: percezione di voler prose-

guire la propria formazione e di poter contribuire alla progettazione di percorsi formativi interni al circuito penitenziario

L'analisi dell'impatto della formazione professionale sulla vita penitenziaria è ricavata da un'intervista alle figure apicali del Carcere di Porto Azzurro (Direttore, Responsabile dell'Area Sicurezza, Responsabile Area Educativa, Responsabile Area Sanitaria). Sono stati analizzati i seguenti elementi:

- impatto della formazione professionale sul clima interno al Carcere;
- impatto della formazione professionale sulle opportunità di lavoro dei detenuti (lavoro entro e fuori le mura, collaborazione con enti territoriali)
- significato della formazione professionale e valutazione delle ricadute dal punto di vista degli operatori penitenziari;
- ipotesi di percorsi di potenziamento dei processi formativi in fase di analisi dei bisogni e progettuale.

La disamina dell'atteggiamento delle organizzazioni territoriali rispetto all'opportunità di inserimento lavorativo dei detenuti è stato sviluppato a partire dalla somministrazione di un'intervista telefonica semistrutturata ad un campione di imprese elbane il cui core business implica lo sviluppo dei servizi ambientali oggetto della formazione di IN & AUT. In questa fase sono stati presi in considerazione i seguenti aspetti:

- natura dei bisogni formativi che gli imprenditori riscontrano nel personale occupato e potenziale presso le strutture recettive (competenze di base, tecnico – professionali, competenze trasversali);
- conoscenza della normativa in materia d'inserimento professionale dei detenuti (conoscenza e interesse);
- tipologie di soggetti occupati appartenenti alle categorie protette (tipologia e valutazione dell'esperienza);
- considerazioni riguardo l'atteggiamento favorevole o contrario all'inserimento lavorativo dei detenuti (motivazioni);
- interesse riguardo la collaborazione con strutture penitenziarie per la progettazione di inserimenti lavorativi dei detenuti (motivazioni).

Il gruppo: l'anima del progetto

a cura di: Irene Massai e Katia Barcali (Performat srl)

La formazione è uno degli strumenti più indicati per acquisire quella consapevolezza che favorisce il cambiamento.

Questo percorso formativo ha visto come protagonisti due gruppi - il "gruppo aula" ed il "gruppo di conduzione del progetto" - apparentemente diversi ma sostanzialmente collegati ad un'unica mission: individuare gli spazi di possibile cambiamento per gli allievi e per l'organizzazione che progetta i percorsi di reinserimento.

La strada del gruppo aula e quella del gruppo di conduzione si sono incontrate più volte ed hanno reso possibile l'avvio e lo sviluppo dell'intero percorso formativo consentendo ai partecipanti di vivere un'esperienza formativa completa ed appagante ed all'organizzazione di avviare riflessioni importanti riguardo il valore della co-progettazione.

Il motivo ispiratore dell'azione formativa può essere espresso e sintetizzato dalla centralità della nozione di cambiamento inteso come processo non riconducibile alla sola dimensione del sistema di conoscenze o competenze professionali ma esteso all'ambito più propriamente riguardante il sistema di comprensione/costituzione della realtà, gli atteggiamenti, la struttura o mappa dell'organizzazione del rapporto individuo/realtà interna ed esterna.

La formazione raggiunge il suo obiettivo di cambiamento quando interviene sulle persone prima che sui professionisti e quando si concretizza in uno scambio, non tanto di saperi, quanto di esperienze tra chi la eroga e chi ne fruisce. Se chi la eroga non tiene conto della specificità della realtà che ha di fronte, il percorso formativo rischia di essere sterile, fine a se stesso perché astratto e difficilmente trasferibile. In questi casi la formazione si slega dalla cultura organizzativa, prescinde da questa e, da luogo

d'intesa di obiettivi e valori, diviene un luogo per il mero trasferimento di contenuti.

L'osservazione e l'ascolto attivo del gruppo e della realtà organizzativa che questo costituisce sono gli unici strumenti che il formatore può affiancare alla sua professionalità per offrire una formazione di qualità che davvero sia finalizzata al cambiamento.

Osservare ed ascoltare quindi... Ma non è luogo comune che la parola sia il dono più prezioso del formatore? Un antico proverbio danese dice che "abbiamo due orecchie ed una sola bocca perché dovremmo ascoltare il doppio di quanto parliamo".

Questa è forse la risposta.

Troppo spesso questo concetto sfugge ai formatori che si recano in aula carichi di parole e di modelli da applicare e proporre. Era forse possibile entrare in carcere carichi di contenuti?

L'organizzazione è un sistema complesso costituito da strutture, persone e processi.

Ogni tipo di consulenza organizzativa si origina dall'acquisizione della consapevolezza di questa complessità da parte del consulente.

La Pubblica Amministrazione in generale e le strutture penitenziarie in particolare, rappresentano contesti con una struttura organizzativa formalmente rigida e con uno spazio di autonomia decisionale piuttosto ristretto; in un ambiente di questo tipo le ipotesi di cambiamento generano resistenze profonde e radicate soprattutto se formulate dall'esterno.

Il gruppo aula è stato pensato, sin dall'idea progettuale e come di consueto, come lo strumento principe per favorire l'apprendimento dei singoli. La novità che abbiamo introdotto è fornire un ulteriore ruolo al gruppo aula: l'avvio di processi di socializzazione e di rapporti fiduciari tanto preziosi quanto rari nel contesto carcerario. Per dare un'ennesima dimostrazione del valore del gruppo nei processi di apprendimento del singolo, abbiamo lavorato su uno degli aspetti più complicati che ci troviamo ad affrontare in caso di privazione della libertà d'azione: trovare un modo per uscire, almeno parzialmente, dall'isolamento per condividere sogni ed obiettivi professionali e, talvolta, di vita con i compagni di percorso. L'aula è stata accompagnata in questo delicato percorso dal gruppo di conduzione e, in prima linea, dal tutor e dai docenti che hanno avuto

il compito di trasferire conoscenze e competenze tecniche valorizzando l'apporto del gruppo aula.

La buona integrazione del gruppo di conduzione, costituito da professionalità afferenti a diversi ambiti⁶, costituisce quel valore aggiunto che ha consentito l'individuazione del metodo didattico più efficace. In generale, qualsiasi consulente, sia esso progettista o docente, che offra il suo servizio ad un'organizzazione e nello specifico ad una struttura penitenziaria, necessita della collaborazione attiva dello staff interno che ha familiarità con i bisogni del contesto, ne conosce punti di forza e criticità ma può mancare al contempo di obiettività e di specifiche competenze tecniche. Questi sono gli aspetti dei quali deve essere forte il consulente ed ecco quindi che l'integrazione e l'interdipendenza tra le due parti di staff (interno ed esterno) consentono di coprire tutte le necessità.

È basilare che la collaborazione prenda forma fin dall'ideazione del percorso di modo che si possa parlare di una vera progettazione integrata nella quale, non solo ci si confronta rispetto alle idee ed ai contenuti ma si integrano conoscenze e competenze nell'ottica di una partecipazione attiva, propositiva e al contempo orientata all'ascolto attivo dell'altro. Ciò consente di rispondere alle esigenze dei beneficiari dei progetti con soluzioni innovative, in termini di flessibilità, di qualità (professionalità dell'intervento) e di costo (il coinvolgimento dello staff interno consente un risparmio sui costi).

In una situazione di questo tipo è importante che le diverse figure coinvolte (consulenti esterni, progettisti interni etc..) si integrino senza perdere la loro specificità mantenendo comunque una suddivisione di ruoli e compiti esplicitata e condivisa.

Nel caso di IN & AUT ci sono ulteriori elementi che concorrono a considerare indispensabile l'integrazione del gruppo di conduzione: la natura del contesto, caratterizzato da regole di sicurezza interne al Carcere e da regimi di detenzione che definiscono in modo univoco "ciò che è possibile e ciò che non si può fare" per ogni singolo detenuto ma anche dal bisogno di inventare spazi di libertà e socializzazione utili all'apprendimento.

6 Progettisti e coordinatori di Esedra e di PerFormat - Direttore e Responsabile Area Trattamento ed educatori del Carcere di Porto Azzurro - Direttore, progettisti ed operatori della Cooperativa San Giacomo.

Nello specifico il gruppo di conduzione ha incrociato i bisogni di sviluppo territoriale con quelli dei potenziali allievi garantendo l'aderenza degli obiettivi all'idea progettuale. I progettisti di Esedra e PerFormat si sono occupati di dare corpo ad una struttura progettuale in grado di essere trasferita nel contesto carcerario definito da vincoli e norme ferree, connesse alla sicurezza dell'organizzazione, del personale e dei detenuti.

Il gruppo di conduzione dell'intervento ha scelto molto attentamente il personale a cui affidare il tutoraggio, l'orientamento e la docenza al fine di garantire, in modo sistemico, l'adattamento dei contenuti teorici al possibile sviluppo professionale a breve – medio termine entro i confini del contesto penitenziario e alle opportunità organizzative del Carcere. Al tutor abbiamo riservato una connotazione più delicata dandogli il mandato di garantire la tenuta del percorso formativo, la motivazione dei partecipanti ed il supporto metodologico e contenutistico; in IN & AUT il tutor è un esperto della metodologia e dei contenuti, animatore attento delle dinamiche relazionali.

In ogni percorso formativo, che abbiamo prima descritto luogo d'intesa di obiettivi e valori, c'è comunque bisogno di definire e condividere metodi e significati. È proprio in questo piccolo spazio pieno di significati in cui si è giocata l'azione formativa, espressione propria della metodologia contrattuale, che ha visto l'integrazione fra il gruppo aula e il gruppo di conduzione di IN & AUT.

Il processo evolutivo del gruppo aula

La selezione dei partecipanti: posizione giuridica e motivazione

*a cura di: Cinzia Battaglia (Liceo Linguistico Esedra s.r.l.),
Irene Massai e Katia Barcali (Performat srl)*

Il team di conduzione del progetto ha affidato al personale interno al Carcere la diffusione dell'iniziativa formativa e la pre-selezione dei candidati ammissibili a prendere parte al percorso formativo. Tale strategia ha permesso di individuare un gruppo di persone che realisticamente potessero beneficiare dell'intervento formativo in quanto caratterizzati da un percorso carcerario, un regime detentivo e modalità relazionali idonee all'eventuale collocazione professionale.

I candidati così individuati dall'Amministrazione sono stati selezionati da una Commissione di esperti di PerFormat. Le attività di selezione si sono basate sulla valutazione del curriculum vitae (formazione ed esperienza nel settore dei servizi e/o ambientale) e sulle risultanze dei colloqui motivazionali volti a valutare nei candidati la propensione ad acquisire conoscenze e competenze nell'ambito della gestione dei servizi ambientali e della comunicazione organizzativa.

Gli uomini, essendo "animali sociali", vivono e sviluppano la loro personalità nell'ambito del gruppo, da esso acquisiscono e forniscono riconoscimenti, elementi essenziali per crescere armonicamente.

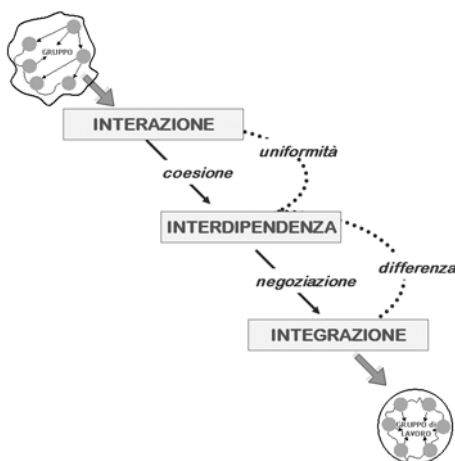
Il gruppo è probabilmente la fonte più potente di confronto e come tale è percepito, specialmente in ambito formativo, come il veicolo principe di cambiamento individuale e perfino sociale.

La prima esperienza che ogni individuo vive è quella della famiglia che diventa, nel corso della crescita, la matrice delle più profonde e durature soddisfazioni e ferite. Sin dall'infanzia il bambino decide se interpretare il gruppo come esperienza costruttiva o distruttiva. Tale decisione influenzerà le modalità future di partecipare a contesti organizzati; le esperienze

successive possono rafforzare gli approcci arcaici oppure fornire, in senso evolutivo, nuovi orizzonti.

Il processo di team building di IN & AUT, che ha guidato l'evoluzione del gruppo degli allievi a gruppo di apprendimento, non è stato spontaneo né tantomeno naturale. Ha comportato un investimento forte e consapevole di energie e di impegno da parte di tutti i partecipanti e dei conduttori, un cambiamento nei comportamenti dei singoli e delle posizioni presidiate da ogni membro. Tale evoluzione interessa l'applicazione della logica processuale del team building alla struttura e alla cultura del gruppo, riguarda la definizione, il presidio e l'evoluzione continua delle variabili strutturali (obiettivo, metodo, ruoli) e di quelle processuali (comunicazione, clima, sviluppo).

Il modello a cui il team di lavoro si è ispirato per leggere e gestire il processo di costruzione del "gruppo di apprendimento" è proposto da G.P. Quaglino, S. Casagrande, A.M. Castellano in "Gruppo di lavoro. Lavoro di gruppo" (Cortina Editore, Milano) e adattato dagli autori all'ambito della formazione professionale. Tale modello prevede che il processo che trasforma un gruppo in un gruppo di lavoro passa attraverso lo svolgersi della fase di interazione, seguita da quella dell'interdipendenza per poi



evolversi nell'integrazione. Il passaggio dall'interazione all'interdipendenza è caratterizzato dall'individuazione di aspetti comuni ed uniformi tra i membri, che riescono così a elaborare il senso di coesione gruppale. La valorizzazione delle differenze fra i membri del gruppo e tra il gruppo e l'esterno, concede ad ogni soggetto (membro e gruppo) il potere di negoziazione con l'unità (gruppo / ambiente esterno) e quindi l'integrazione del gruppo stesso.

Fase di interazione

La disomogeneità della composizione dell'aula che ha caratterizzato la fase di interazione dei partecipanti è essenzialmente ascrivibile ai loro bisogni⁷, all'ambiente in cui vive il gruppo ed alle percezioni individuali che ne scaturiscono. Il clima d'aula inizialmente è stato viziato da un atteggiamento generale di chiusura che oscilla tra problemi linguistici degli stranieri, modalità relazionali di chiusura dovuti alla normale resistenza a concedere fiducia e la desuetudine a vivere contesti gruppali gratificanti.

Nella fase di interazione il gruppo ha sperimentato la coesione, quale fase di riconoscimento di uguaglianze, come possibilità del singolo di esprimere se stesso in un ambito ristretto e di fissare quindi legami. La coesione è il motore che ha alimentato la formazione del gruppo, la condivisione delle regole, la soddisfazione nel condividere in un contesto organizzato, la strada che ha condotto al raggiungimento degli obiettivi progettuali.

7 Ogni individuo entra nel gruppo con il seguente equipaggiamento:

- bisogno biologico di stimoli: da un lato il bisogno di riconoscimenti, che si traduce nella possibilità dell'individuo di rinunciare ad una parte delle proprie inclinazioni personali in favore del gruppo (a rimodellarsi per ricevere riconoscimenti sociali), e dall'altro la personale aspettativa di essere riconosciuti come si è;
- bisogno psicologico di strutturazione del tempo (e della contrattazione): necessità di strutturare il tempo per favorire l'emergere di stimoli evitando l'inattività;
- bisogno sociale di intimità: l'intimità riguarda l'atteggiamento di apertura e libertà di espressione;
- bisogno nostalgico di transazioni parentali: necessità che la modalità di relazione del singolo agisca in armonia con quella degli altri membri nel gruppo;
- insieme provvisorio di aspettative basate sull'esperienza pregressa: ognuno elabora un'immagine di quello che il gruppo rappresenta e che cosa può sperare di ottenere.

Le attività di orientamento e di tutoraggio si sono quindi concentrate nell'aiutare il gruppo a prendere consapevolezza di sé e dei bisogni individuali, nel facilitare l'espressione delle aspettative e delle risorse di ognuno per coniugarle con gli obiettivi del corso, al fine di costruire processi di apprendimento comuni ed attenti a valorizzare l'apporto del singolo.

L'intento di sostenere i partecipanti nel "concedersi" la costruzione di un'esperienza gruppale positiva e gratificante è stato condiviso da tutti i docenti, consapevoli che un buon processo di team building avrebbe avuto un impatto anche al di fuori delle pareti dell'aula andando a curare un "nervo scoperto" di tutti coloro che sono privati della libertà: darsi il permesso (la libertà) di socializzare, di creare relazioni significative, di intraprendere rapporti fiduciari... elementi utili per intraprendere qualsiasi percorso professionale.

In termini psicosociali il compito principale dei corsisti è stato quello di sperimentare spazi di coesione e quello dello staff di aiutare il gruppo a costruire un "contratto d'aula".

Il contratto d'aula volto ad esprimere la concertazione di tutte le parti interessate (allievi, agenzie formative, ente finanziatore, Amministrazione penitenziaria, tutor, orientatori, docenti) ha garantito la protezione del gruppo rispetto alle pressioni ed alle aspettative dell'organizzazione e, al contempo, la soddisfazione dei bisogni e delle aspettative dei singoli partecipanti.

Fase di interdipendenza

Alla fase di coesione ha fatto seguito la fase di interdipendenza, ossia l'acquisizione della consapevolezza dei membri di dipendere gli uni dagli altri e, in qualche misura, anche dal contesto esterno. Ognuno dipende dagli altri in virtù delle particolari capacità e competenze per raggiungere l'obiettivo comune; analogamente gli obiettivi del gruppo non possono essere raggiunti se le sue risorse non sono integrate da quelle del team di conduzione del corso. L'interdipendenza diviene quindi un elemento fondamentale per garantire l'autonomia e la sopravvivenza al gruppo di lavoro.

In questa fase il gruppo ha sperimentato un senso inatteso di “solidarietà”. A distanza di qualche settimana dall’inizio di IN & AUT i partecipanti iniziano a percepirsi reciprocamente come alleati; diffusi sono stati gli atteggiamenti spontanei di sostegno reciproco che hanno facilitato l’apprendimento di tutti e soprattutto di coloro con difficoltà di comprensione delle tematiche trattate poiché stranieri o con una preparazione culturale non attinente.

Il senso di “dipendenza” è stato esperito dal gruppo anche e soprattutto nei confronti del tutor quale rappresentante delle agenzie formative e collante con l’organizzazione penitenziaria. Svariati sono stati i momenti in cui i partecipanti hanno lamentato problemi e disagi dovuti al sistema senza vedersi loro stessi parte del sistema.

L’atteggiamento del tutor e dei docenti si è quindi evoluto ulteriormente facilitando l’uscita dalla tendenza a rapporti tendenti alla “simbiosi”⁸ e da quello che ormai per gli allievi è diventato il familiare “triangolo drammatico”⁹. Si è così assistito ad un graduale coinvolgimento personale degli allievi ed alla percezione che il buon esito del progetto sarebbe dipeso in gran parte dal loro atteggiamento collaborativo e propositivo.

Fase di integrazione

L’interdipendenza è poi maturata verso l’integrazione, ove si è cercato un equilibrio fra uguaglianze e differenze, soddisfazione individuale e gruppale, costituzione di un soggetto autonomo e dipendenza e scambio con l’esterno.

La fase di integrazione è caratterizzata dalla negoziazione dei bisogni dei singoli con quelli del gruppo. Essa prevede la perdita di vecchi “poteri” e l’acquisizione di nuovi, la ricollocazione dei membri e del gruppo secondo nuove esigenze ed opportunità: l’integrazione necessita di inve-

8 La simbiosi è un rapporto in cui due o più persone si comportano come se formassero una singola persona, di conseguenza non usano appieno tutte le loro risorse.

9 Il triangolo drammatico è un diagramma che illustra come le persone possono adottare e spostarsi tra uno dei tre ruoli di copione esistenziale (Persecutore, Vittima e Salvatore).

stire energia nel superare i pregiudizi che viziano i rapporti e la paura del cambiamento.

Ecco che abbiamo tutti insieme intrapreso la fase d'integrazione attraverso un percorso di costruzione del "gruppo di apprendimento" quale soggetto sociale teso all'intersezione dei fattori psicologici e sistemici, identificabile come una pluralità in integrazione: *"una pluralità che tende progressivamente all'integrazione dei suoi legami psicologici, all'armonizzazione delle uguaglianze e differenze che si manifestano nel collettivo attraverso la sua dinamica, si può identificare come un gruppo di lavoro"*¹⁰.

L'integrazione è un legame che presume un diverso posizionamento, rispetto all'interazione, dei bisogni e degli agiti del gruppo. L'integrazione parte dal prendere consapevolezza dei bisogni dei singoli¹¹ per integrarli con quelli del gruppo¹² e dell'organizzazione¹³, attivando comportamenti e strategie volte alla negoziazione di aspettative complesse e diversificate.

In questa fase la funzione del tutor e dei docenti si sostanzia nel dare il "permesso" ad ogni allievo di sperimentare la funzione di leadership.

Dopo qualche settimana si è notata un'inversione di rotta: atteggiamenti di fiducia dei partecipanti nei confronti dei docenti, del tutor e del percorso in generale, facilitati dalle richieste di feedback e di valutazione del livello di gradimento rilasciate da ogni allievo alla fine delle lezioni. A ciò si è aggiunto gradualmente il vivo interesse e la curiosità crescente per gli argomenti trattati come la conoscenza del territorio, delle specie animali e vegetali, organizzazione di laboratori didattici di mare e di terra, manutenzione del verde e potatura. ... Tale atteggiamento, sostenuto e incoraggiato dal personale, ha facilitato l'evoluzione del gruppo a "gruppo di apprendimento".

10 "Gruppo di lavoro. Lavoro di gruppo" di G.P. Quaglino, S. Casagrande, A.M. Castellano

11 Stima, autostima, identità, sicurezza, ...

12 Mantenere e raggiungere gli obiettivi, mantenere e aumentare il senso di appartenenza

13 Raggiungere gli obiettivi progettuali, rispettare la programmazione, garantire un buon livello di soddisfazione e di apprendimento degli allievi

In questa fase gli allievi hanno capito che con IN & AUT poteva prendere forma non solo un'occasione di apprendimento o magari di lavoro gratificante, ma anche e soprattutto, l'incipit per ipotizzare percorsi stabili di socializzazione e uscita dall'isolamento ad integrazione con quelli vigenti all'interno del carcere. Hanno deciso così di impegnarsi autonomamente nel realizzare un nuovo progetto tutto loro: dimostrare il valore del progetto e creare percorsi stabili di collaborazione con l'Amministrazione penitenziaria per pensare a processi di formazione e inserimento lavorativo.

Gli allievi si sono dati il permesso di sviluppare rapporti di "intimità" caratterizzati dall'espressione libera della loro sfera cognitiva e talvolta emotiva e dal senso di appartenenza vero e proprio ad una formazione più ampia: il gruppo pronto per affrontare efficacemente questioni e problemi concreti.

A conclusione dell'evento registriamo una percentuale di abbandoni minimale dovuta all'incompatibilità della frequenza con i percorsi di studio e di lavoro in corso: il progetto viene seguito fino alla fine da quasi tutti gli allievi che acquisiscono delle buone valutazioni rispetto al livello di apprendimento. Questo è un ulteriore indicatore "oggettivo" che sostiene e dà valore alla nostra analisi.

Vogliamo sottolineare ancora l'impegno e la competenza di tutti i docenti, collaborazione indispensabile per il buon andamento del Corso.

Il materiale didattico, indispensabile all'apprendimento, è stato realizzato da ogni docente e consegnato in concomitanza allo svolgimento delle lezioni per facilitare lo studio e la partecipazione attiva degli allievi. Inoltre, su richiesta del tutor, il Parco Nazionale Arcipelago Toscano ha fornito gratuitamente ad ogni allievo tre libri "I quaderni del Parco".

Per concludere vogliamo ringraziare tutti gli allievi che con intelligenza e passione ci hanno permesso di vivere un'esperienza di apertura ineguagliabile.

Analisi dei tre livelli d'indagine

La ricerca che andiamo a descrivere si è prefissa l'obiettivo di valutare le ricadute del percorso formativo su tre livelli:

- gli allievi, in termini di percezione del gradimento e utilità;
- l'organizzazione penitenziaria in termini di clima interno;
- l'ambiente sociale territoriale in termini di livello di sensibilizzazione sul tema e atteggiamento relativo all'inserimento lavorativo dei detenuti.

La voce degli allievi/detenuti

a cura di: Irene Massai e Katia Barcali

Nota metodologica

L'utilizzo degli appositi strumenti di valutazione del livello di apprendimento e di soddisfazione degli allievi e dei docenti rispetto all'organizzazione ed alla gestione dell'intervento formativo hanno permesso di monitorare costantemente il livello qualitativo percepito da tutti gli attori coinvolti. In generale abbiamo rilevato un andamento costante e soddisfacente del livello di apprendimento di tutti i corsisti ed una sensazione di diffuso gradimento nei confronti del progetto e di chi lo ha condotto.

In questa sezione ci concentreremo su quanto riferito dagli allievi nel corso di interviste individuali realizzate al termine del progetto.

Le domande, che prevedevano risposte su scala Likert a 5 punti¹⁴, afferivano a sei aree tematiche:

- Area dell'ascolto: domande relative alla percezione del livello di ascolto e di coinvolgimento da parte del tutor, dei docenti e del gruppo.
- Area del gruppo: domande relative alla percezione del clima d'aula, del valore aggiunto portato dal gruppo e dal relativo confronto
- Area del sapere, saper fare, saper essere: domande relative alla percezione delle conoscenze e competenze acquisite durante il percorso
- Area delle prospettive: domande relative alla percezione di aver individuato, o meno, durante il Corso, nuove prospettive per il proprio sviluppo personale e professionale.
- Area del potenziamento della formazione: domande relative alla percezione di voler proseguire la propria formazione e di poter contribuire alla progettazione di percorsi formativi interni al circuito penitenziario.

¹⁴ Gli allievi erano invitati ad indicare il loro livello di accordo sulle affermazioni proposte da un minimo di 0 (per niente d'accordo) ad un massimo di 5 (completamente d'accordo).

La scheda anagrafica: identikit degli intervistati

Sono stati intervistati tutti i 13 detenuti maschi partecipanti all'intervento formativo.

L'età media è di 42 anni e il 62% dei partecipanti è di nazionalità italiana.

Il 69% degli allievi è dipendente dell'Amministrazione penitenziaria e svolge lavori principalmente di pulizia e manutenzione dei locali e della struttura carceraria; il 31% è disoccupato.

I partecipanti hanno in media un livello di istruzione di licenza media inferiore; attualmente alcuni stanno studiando per acquisire il diploma di scuola superiore.

In generale l'esperienza professionale pregressa all'entrata nel circuito penitenziario non è notevole interesse al fine delle tematiche trattate dal percorso formativo.

I numeri

Rispetto al primo punto emerge un elevato livello di ascolto sia da parte del tutor che dei docenti. Gli allievi dichiarano di essersi sentiti molto coinvolti e di aver percepito ed apprezzato il clima di accoglienza e di ascolto che li ha fatti sentire liberi di esprimere le proprie idee¹⁵.

Il gruppo è stato vissuto in modo decisamente positivo¹⁶, i corsisti dichiarano di aver sviluppato un'elevata consapevolezza su come utilizzare le proprie risorse per migliorare le relazioni con gli altri e identificano come qualità basilari l'ascolto e la collaborazione. Le risposte rivelano la sensazione degli allievi di essere usciti dallo stato di isolamento cui il carcere conduce attraverso la socializzazione e la creazione di nuovi legami con gli altri allievi. Le lezioni di gruppo si sono rivelate piacevoli, anche se fuori dalle ore del corso i partecipanti hanno studiato per lo più individualmente.

15 Medie superiori al 4 su tutti gli item della specifica area tematica, mode 4 o 5.

16 Medie superiori al 4 in tutti gli item escluso quello relativo allo studio in gruppo al di fuori delle ore di aula, mode 4 o 5.

Il Corso si è rivelato fondamentale nel processo formativo perché ha permesso lo scambio, il confronto costruttivo e l'analisi di prospettive diverse. Un elemento interessante è il fatto che alcuni allievi si siano sentiti piacevolmente utili al gruppo nell'insegnamento della scrittura e lettura in lingua italiana (data l'alta percentuale degli extracomunitari).

Per quanto concerne l'area dei saperi, i partecipanti sono riusciti ad acquisire moltissime conoscenze teoriche inerenti soprattutto la botanica, la zoologia, la geografia, la mineralogia, la storia e la cultura dell'Elba¹⁷. Sentono di aver acquisito nuove competenze, come l'utilizzo del microscopio e di aver preso coscienza di molte risorse che non credevano di possedere come la pazienza, la curiosità, il piacere per lo studio, la capacità di apprendimento e comunicazione, l'amore per la natura.

Positive anche le analisi delle sezioni relative alle prospettive future e al potenziamento della formazione¹⁸. I soggetti hanno la percezione che il corso riuscirà ad aprirgli nuove prospettive lavorative come giardinieri, operatori ecologici o accompagnatori di guida ambientale, sia durante il periodo di detenzione che a fine pena.

Gli allievi ritengono che IN & AUT avrà molte conseguenze anche nella loro vita personale e familiare in quanto sentono di aver sviluppato la loro capacità comunicativa, di aver acquisito una maggiore consapevolezza di se stessi, una responsabilità nella tutela dell'ambiente ed una maggior costruttività nell'impiegare il tempo.

Ulteriore aspetto interessante che emerge dall'analisi, è lo sviluppo del senso propositivo per il miglioramento di se stessi e dell'ambiente penitenziario.

Molti ritengono che il Corso abbia incrementato la voglia di studiare ed imparare cose nuove anche con il supporto di un gruppo di apprendimento.

17 Medie superiori al 4 su tutti gli item della specifica area tematica, moda 5.

18 Medie superiori al 4 su tutti gli item di entrambe le aree tematiche, mode 4 o 5.

Sentono di poter dare un alto contributo alla progettazione di corsi formativi in carcere e vorrebbero collaborare a tale realizzazione. Il valore aggiunto che sentono di poter portare riguarda la propria esperienza di apprendimento e socializzazione, il sostegno al tutor per aiutare gli allievi nell'apprendimento (ponendosi come testimoni), la promozione di nuovi percorsi formativi e l'aiuto nel facilitare le relazioni interne ai gruppi di apprendimento.

Scheda per l'intervista ai corsisti

AREA DELL'ASCOLTO

Mi sono sentito ascoltato dal tutor

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Mi sono sentito ascoltato dai docenti

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Il tutor ha stimolato la mia partecipazione attiva

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

I docenti hanno stimolato la mia partecipazione attiva

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Mi sono sentito libero di esprimere le mie idee nel gruppo

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

AREA DEL SAPERE, SAPER FARE, SAPER ESSERE

Ho acquisito nuove conoscenze

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

Ho imparato a fare cose nuove

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

Ho scoperto di avere risorse importanti che non conoscevo

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

Ho scoperto di avere difficoltà nel relazionarmi con gli altri

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

AREA DEL GRUPPO

Ho capito come utilizzare le mie risorse per migliorare la relazione con gli altri

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Come? _____

Era piacevole partecipare alle lezioni insieme al gruppo

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Ho studiato con gli altri allievi al di fuori delle ore del Corso IN & AUT

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Il gruppo mi ha aiutato a portare a termine il percorso formativo

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

All'interno del gruppo ho potuto confrontare le mie idee con quelle degli altri

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Sento di aver aiutato gli altri allievi ad imparare cose nuove

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

In che modo? _____

Sento che gli altri allievi mi hanno aiutato ad imparare cose nuove

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

In che modo? _____

Credo di avere instaurato nuove amicizie con gli altri allievi

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

AREA DELLE PROSPETTIVE

Sento che il Corso mi ha aperto nuove prospettive di lavoro durante la mia detenzione

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

Sento che il Corso mi ha aperto prospettive di lavoro che spenderò a fine pena

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

Sento che il Corso ha avuto conseguenze sulla mia vita personale e familiare

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

Sento che il Corso ha avuto conseguenze sulla mia vita quotidiana in Carcere

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quali? _____

AREA DEL POTENZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

Sento che il Corso mi ha fatto venir voglia di studiare ed imparare cose nuove

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Sento di poter dare un contributo alla progettazione di Corsi di formazione in Carcere

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Mi piacerebbe contribuire alla realizzazione di Corsi di formazione in Carcere

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Quale valore aggiunto potresti portare alla realizzazione di nuovi percorsi formativi in Carcere?

1	2	3	4	5
(per niente)				(moltissimo)

Commenti _____

La voce del personale della C.R. Porto Azzurro

a cura di: Carlo Alberto Mazzerbo, Direttore Casa di Reclusione di Porto Azzurro

Le osservazioni che seguono sono il frutto di una riflessione condivisa tra lo scrivente e gli altri operatori Capi Area della Casa Circondariale di Porto Azzurro che ha ospitato il progetto IN & AUT.

Indubbiamente il percorso formativo costituisce un'ottima opportunità di lavoro per i detenuti che vi hanno partecipato. Si prevede nella prossima imminente stagione turistica di poter inserire due detenuti che hanno portato a termine l'esperienza con profitto, conseguendo l'attestato di partecipazione. Per alcuni detenuti rimangono invariate le condizioni giuridiche e quindi, come previsto, non potranno per il momento accedere ai benefici esterni.

Durante lo svolgimento del progetto, sono stati presi contatti con diversi Enti pubblici, in particolare con il Comune di Porto Azzurro e l'Ente Parco, per l'avvio di percorsi lavorativi in materia di tutela ambientale; pertanto, si conferma la positività del corso anche rispetto al consolidamento della già presente rete di collaborazione con gli Enti locali elbani.

Rispetto all'ampliamento della rete di collaborazione con le organizzazioni produttive, non vi sono elementi in merito. Riteniamo che gli esiti della ricerca svolta nell'ambito del progetto possa rappresentare un'occasione di riflessione condivisa con la cittadinanza e le organizzazioni territoriali a cui possano seguire progetti volti all'ampliamento delle opportunità di collaborazione per l'inserimento al lavoro dei detenuti.

Il clima positivo interno all'aula che ha accompagnato lo svolgimento del Corso ha facilitato il buon esito del progetto e ha determinato livelli di partecipazione ed apprendimento elevati e costanti.

Le relazioni che si sono instaurate fra gli operatori delle varie Aree coinvolte ed i docenti sono risultate positive e collaborative ed il clima tra de-

tenuti ed operatori è stato improntato su uno spirito di partecipazione ed adesione alla proposta formativa.

Il corso IN & AUT ha risposto innanzitutto all'esigenza di fornire opportunità e strumenti concreti ai detenuti per migliorare le proprie conoscenze e capacità professionali. È servito, grazie anche alle capacità dei docenti, a superare quelle forme di isolamento e di diffidenza nutrite da alcuni detenuti nei confronti dei propri compagni.

In seguito alle attività proposte da IN & AUT, si registra un aumento della richiesta dei detenuti a prendere parte a percorsi formativi professionalizzanti e ad occasioni di sviluppo culturale. Tale richiesta è in parte evasa.

In conclusione riteniamo interessante la proposta dei detenuti relativa alla costruzione di processi di lavoro che coinvolgano i detenuti e gli operatori della formazione nella progettazione e realizzazione di attività professionalizzanti. Ciò permetterebbe di calibrare il corso in maniera più aderente alle effettive necessità e capacità dei detenuti corsisti. Inoltre, anche sulla base delle positive esperienze pregresse, è sentire comune che sarebbe opportuno riuscire a mantenere le occasioni di apprendimento riservate ai detenuti in forma più costante e ripetuta nel tempo.

Nota metodologica

La popolazione obiettivo della nostra indagine è rappresentata dalle 293 attività aventi sede nei comuni dell'Isola d'Elba e iscritte nel registro delle Imprese disponibile presso la Camera di Commercio di Livorno. Sono state escluse a priori alcune categorie merceologiche, essenzialmente nel settore della ristorazione.

Le attività oggetto d'analisi sono riconducibili alle seguenti categorie:

- albergo, pensione, hotel (117 unità)
- camping, villaggio vacanze, stabilimento balneare (36 unità)
- case vacanze, locande, Bed & Breakfast (104 unità)
- attività di intrattenimento e servizi (36 unità)

Per l'indagine è stato estratto un campione casuale stratificato¹⁹ di 80 elementi, individuando 20 osservazioni per ciascuna delle categorie sopra descritte. Poiché un campione così costruito non è auto ponderante²⁰, tutte le analisi aggregate sono state effettuate utilizzando i pesi di riporto all'universo²¹.

19 Un piano di campionamento si dice stratificato quando è estratto casualmente da "strati" della popolazione individuati per uno o più caratteri, nel caso specifico le 4 categorie sopra citate.

20 Si definisce autoponderante un campione in cui sia rispettata la distribuzione che un certo carattere presenta nella popolazione obiettivo (come accade ad esempio nei campioni a stratificazione proporzionale). Nel caso in esame, invece, per ogni strato è stata utilizzata una diversa frazione di campionamento, in quanto le osservazioni estratte per ciascun gruppo merceologico non rispettano i pesi relativi dei gruppi.

21 I pesi di riporto all'universo esprimono il numero di unità della popolazione che ciascuna osservazione campionaria rappresenta; l'utilizzo di tali pesi nell'analisi statistica permette dunque di riportare il dato campionario alla popolazione di riferimento.

Qualora un'intervista non potesse essere svolta a causa dell'irreperibilità del titolare, è stata utilizzata un'apposita lista di sostituzione mentre, l'eventuale rifiuto²² da parte dell'intervistato, non ha invece dato luogo a sostituzione, motivo per cui la numerosità campionaria effettiva risulta essere di 56 osservazioni (20 + 9 + 20 + 7 elementi, disaggregando per tipologia di attività).

La frazione di campionamento risulta quindi più che soddisfacente, risultando pari al 19% della numerosità della popolazione obiettivo.

La scheda anagrafica: identikit degli intervistati

Le interviste sono state realizzate grazie alla preziosa collaborazione delle dottoresse in psicologia in tirocinio presso PerFormat s.r.l.: Viviana Botrugno, Giulia Chiassai e Sara Simonatti. La loro determinazione, unita alla competenza e alla professionalità, ha reso possibile quest'indagine.

Per ogni contatto sono stati rilevati i principali dati anagrafici (sesso, età, stato civile, titolo di studio e nazionalità) ed alcune informazioni sull'attività economica (numero di dipendenti, conduzione dell'azienda).

Nelle Figure che seguono, si riportano alcuni grafici con le principali statistiche descrittive campionarie.

Si può osservare una lieve prevalenza dell'imprenditoria maschile (55% evidenziato in blu, contro il 45% in rosa), con un'età media di circa 50 anni ma una grande variabilità (si va da un minimo di 27 anni, a un massimo di 75).

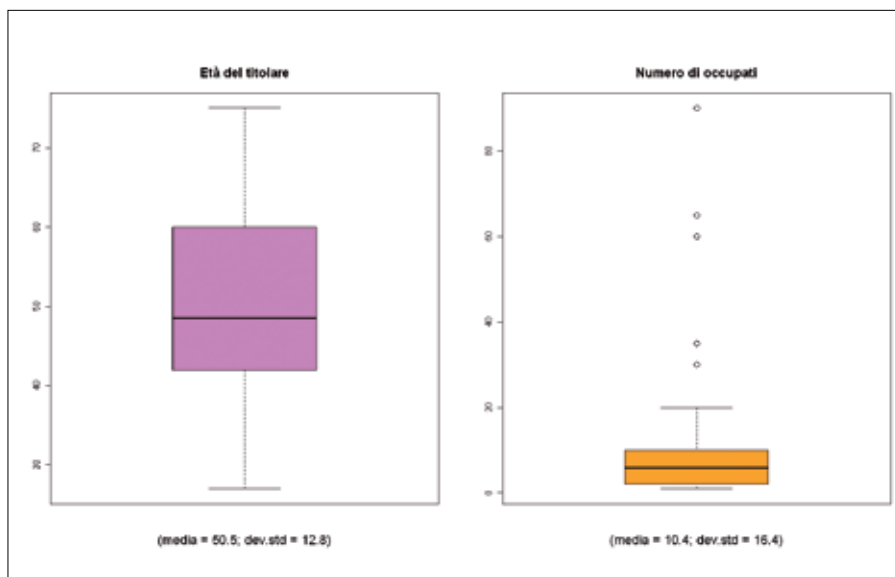
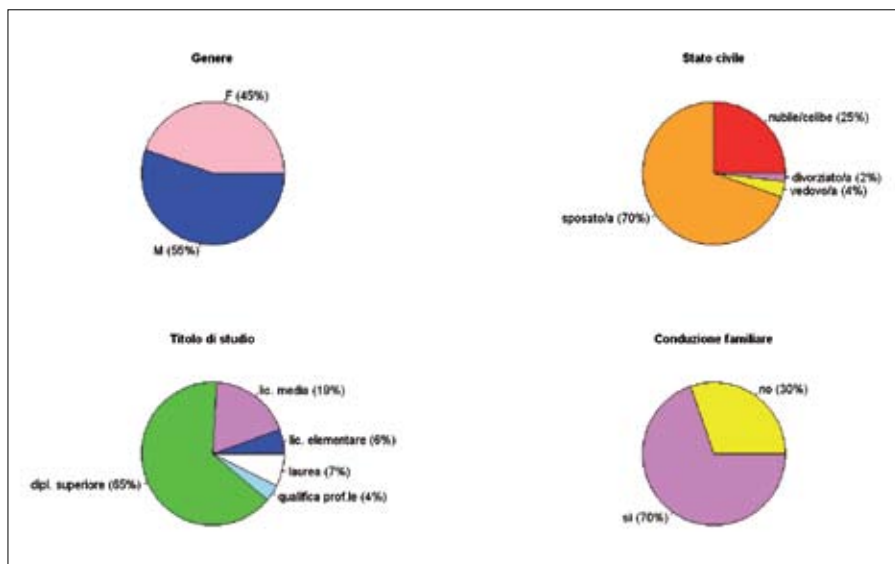
La maggior parte degli intervistati ha almeno la licenza media, nella maggior parte dei casi il diploma di scuola superiore.

Dei 56 intervistati, soltanto 2 sono di nazionalità non italiana.

Dal lato dell'azienda, si osserva un gran numero di piccole e medie imprese (nell'80% dei casi, abbiamo attività con al più 10 occupati; il 18% delle imprese è mono-persona), con qualche eccezione, rappresentata da aziende con una sessantina di occupati, per arrivare a un massimo di 90.

Il 70% delle attività rilevate è a conduzione familiare.

22 Nel momento in cui l'analisi si limita ai 56 questionari compilati, l'implicita assunzione è che i dati mancanti siano "missing at random"; assumiamo quindi che, internamente a celle definite dalle covariate a nostra disposizione (essenzialmente, la tipologia di attività e il sesso dell'intervistato), la propensione a rispondere al questionario non dipenda dalle opinioni espresse nel questionario stesso.



I numeri

Nelle pagine che seguono vengono presentati i risultati dell'indagine. Ogni statistica è corredata da un intervallo di confidenza al 95% che tiene dunque conto dei margini di incertezza dovuti alla variabilità campionaria²³.

1. Quali principali bisogni formativi riscontra nel personale che lavora presso la sua struttura?

- Nessuno in particolare 57.6% - (49.9 ~ 65.3)
- Afferenti a competenze di base 22.3% - (15.5 ~ 29.1)
- Afferenti a competenze tecnico-professionali 26.2% - (18.9 ~ 33.6)
- Afferenti a competenze trasversali 3.8% - (0.7 ~ 6.9)

2. Quali principali bisogni formativi riscontra nel personale che presenta domanda di lavoro presso la sua struttura?

- Nessuno in particolare 51.0% (41.2 ~ 60.8)
- Afferenti a competenze di base 14.8% (10.4 ~ 19.2)
- Afferenti a competenze tecnico-professionali 28.1% - (20.5 ~ 35.7)
- Afferenti a competenze trasversali 6.3% - (1.6 ~ 11.1)

3. È a conoscenza del fatto che esistono leggi che prevedono facilitazioni economiche per l'inserimento a lavoro dei detenuti?

- Sì 51.9% - (42.1 ~ 61.7)
- No 48.1% - (38.3 ~ 57.9)

Se sì, conosce alcune di queste leggi?

- Sì 34.4% - (21.3 ~ 47.5)
- No 65.6% - (52.5 ~ 78.7)

Se no, è interessato a conoscerle?

- Sì 43.7% - (29.5 ~ 58.0)
- No 56.3% - (42.0 ~ 70.5)

²³ Un intervallo di confidenza al 95% è costituito dalla coppia di valori (uno inferiore e uno superiore) internamente ai quali il parametro della popolazione si colloca con una probabilità del 95%. Nel seguito, tutte le procedure di inferenza sono ottenute in un approccio di bootstrap non parametrico (B = 10000) valido per una popolazione finita. In alcuni casi, le percentuali associate alle diverse opzioni possono avere somma superiore a 1, in quanto l'intervistato ha facoltà di indicare risposte multiple. Nei casi in cui una domanda sia stata somministrata soltanto ad un sottocampione (ad esempio, a chi ha risposto affermativamente ad una domanda precedente), l'intervallo di confidenza è inevitabilmente ampio e le stime perdono di precisione.

4. Ha mai avuto nella sua struttura personale afferente alle categorie protette?

- No 82.9% - (78.0 ~ 87.8)
- (ex) detenuti 11.7% - (7.1 ~ 16.3)
- Immigrati 9.8% - (4.8 ~ 18.9)

Se sì, come valuta questa esperienza?

- Complessivamente positiva 100% - (-)
- Complessivamente negativa 0% - (-)

5. Ha mai avuto nella sua struttura personale proveniente dal circuito penitenziario?

- Sì 11.7% - (7.1 ~ 16.3)
- No 88.3% - (83.7 ~ 92.9)

Se sì, come valuta questa esperienza?

- Complessivamente positiva 100% - (-)
- Complessivamente negativa 0% - (-)

Quali principali bisogni ha riscontrato nel personale detenuto che ha lavorato presso la sua struttura?

- Nessuno in particolare 32.3% - (15.3 ~ 49.3)
- Tecnico/professionali 30.0% - (16.3 ~ 43.7)
- Trasversali 43.9% - (25.9 ~ 61.8)

6. Si ritiene favorevole o contrario all'inserimento lavorativo dei detenuti?

- Sì 89.0% - (83.6 ~ 94.4)
- No 11.0% - (5.6 ~ 16.4)

Se sì, perché?

- Motivazioni ideologiche 83.7% - (73.0 ~ 94.4)
- Motivazioni personali 14.3% - (4.3 ~ 24.3)
- Esperienze precedenti 8.2% - (3.1 ~ 13.3)
- Sgravi fiscali 4.1% - (0.6 ~ 7.6)

Se no, perché?

- Motivazioni personali 28.6% - (16.0 ~ 41.2)
- Timori 85.7% - (66.4 ~ 92.6)

7. Si ritiene interessato o disinteressato alla collaborazione con le strutture penitenziarie per la progettazione di inserimenti lavorativi dei detenuti?

- Sì 62.6% - (55.2 ~ 69.0)
- No 37.4% - (30.0 ~ 44.8)

Se sì, perché?

- Motivazioni ideologiche/personali 92.3% - (87.5 ~ 97.2)
- Opportunità 7.7% - (3.2 ~ 12.1)

Se no, perché?

- Assenza bisogno 70.5% - (55.7 ~ 85.4)
- Diffidenza 23.2% - (15.8 ~ 30.6)
- Qualifiche inadeguate 6.3% - (2.7 ~ 9.9)

Il quadro che emerge non è di semplice lettura.

In una buona fetta del campione si percepisce un atteggiamento positivo nei confronti dei detenuti; tuttavia, meno del 12% degli interpellati ha effettivamente impiegato nella sua struttura personale proveniente dal circuito penitenziario: da notare che l'esperienza è sempre stata valutata in modo completamente positivo.

Se da un lato l'89% si dichiara favorevole (e il 63% attivamente interessato) all'inserimento lavorativo dei detenuti, viene spesso riscontrata una notevole carenza nella formazione necessaria: solamente nel 32% dei casi, l'intervistato dichiara che il personale detenuto non avesse particolari bisogni formativi, contro il 51% generale (e il 58% nel personale attualmente utilizzato).

Nell'ordine, seguono i bisogni di natura trasversale (44%), che invece si collocano all'ultimo posto nelle esigenze riscontrate nel personale non detenuto (dove sono addotte nel 4% dei casi, per il personale attualmente impiegato nell'azienda e nel 6% per il personale che presenta domanda di assunzione). A seguire, vengono segnalate carenze di natura tecnico-professionale (30%), analogamente a quanto osservato nel personale attualmente utilizzato (26%) e nel personale che presenta domanda di assunzione (28%).

Curiosamente, non emergono bisogni formativi di base fra i lavoratori detenuti. Tale esigenza è invece presente negli attuali dipendenti (22%) e nelle domande di assunzione (15%).

Le principali motivazioni “a favore” dell’inserimento al lavoro dei detenuti sono essenzialmente di matrice ideologica (possibilità di riscatto, volontà di reinserimento nella società), mentre i pochi (11%) che si dichiarano contrari ad un loro impiego esprimono essenzialmente una forma di timore e diffidenza (86%). Inoltre il 29% accampa motivazioni personali non meglio specificate.

Sul piano della collaborazione con le strutture penitenziarie, è spesso la semplice “assenza del bisogno” (addotta da più del 70% degli intervistati) a far perdere interesse; il 23% si dichiara invece diffidente nei confronti del personale detenuto, ma raramente (6%) la motivazione è da attribuire ad un’inadeguatezza nelle qualifiche.

Emerge dunque una popolazione spaccata in due: da una parte i timori (più o meno giustificati) e le forme di diffidenza (incluse le omertose “motivazioni personali”); dall’altra parte, un complesso e variegato insieme di ragioni ideologiche.

Quasi nessuno degli intervistati intravede un possibile vantaggio nella collaborazione con le strutture penitenziarie e nell’assunzione di personale detenuto: infatti, la possibilità di usufruire di sgravi fiscali è una motivazione addotta soltanto dal 4% degli interpellati; solamente nell’8% dei casi l’impiego di detenuti è visto come un’opportunità. Questa situazione è coerente con la conoscenza (assai scarsa) delle legislazione: il 52% afferma di essere al corrente dell’esistenza di leggi che prevedono facilitazioni economiche per l’inserimento al lavoro dei detenuti; tuttavia, di questo 52%, solo il 34% conosce alcune delle leggi. Questo significa che solamente il 18% delle persone intervistate (ovvero il 34% del 52%) è effettivamente informato (non sappiamo a che livello) sulla normativa vigente. A questo si aggiunge il disinteresse espresso da più della metà del campione: fra coloro che dichiarano di non conoscere norme sull’argomento, il 56% afferma anche di non avere particolare interesse al riguardo.

Per concludere, vale la pena di sottolineare alcune evidenze empiriche:

- per quanto riguarda i bisogni formativi, questi sono generalmente ridotti per le attività a conduzione familiare ed in particolare per case, locande e Bed and Breakfast; viceversa, per le altre tipologie di azienda, rappresentano un problema ricorrente e imprescindibile;
- l'inserimento (e la formazione) di lavoratori appartenenti a categorie protette incontra un certo favore da parte di tutte le tipologie di attività; inevitabilmente, all'atto pratico, si osserva un minore coinvolgimento delle aziende di piccole dimensioni.

Quanto emerge dalla rilettura statistica dell'indagine apre interessanti prospettive di lavoro: il territorio elbano risulta potenzialmente ricettivo nei confronti di detenuti ed ex detenuti potrebbe quindi rivelarsi interessante una sensibilizzazione del territorio, magari attraverso la voce diretta di quegli imprenditori che hanno avuto esperienza di lavoro con persone provenienti dal circuito penitenziario e che si porrebbero come testimoni.

Parimenti interessante potrebbe essere una progettazione integrata di corsi di formazione volti a colmare le lacune riscontrate nei detenuti.

Tale progettazione dovrebbe essere basata sull'incrocio tra i bisogni degli imprenditori e quelli dei detenuti.

Conclusioni

a cura di: Irene Massai e Katia Barcali (Performat srl)

Nel corso di queste pagine abbiamo avuto modo di sottolineare l'importanza di una formazione che arricchisca prima la persona e poi il professionista e che non sia un mero trasferimento di contenuti.

La formazione è qualcosa di diverso e certamente di più complesso dell'addestramento: questo è il presupposto che ha guidato il percorso formativo IN & AUT e che dovrebbe accompagnare ogni progetto finalizzato ad un concreto cambiamento. Ogni cambiamento, d'altra parte, si origina dall'acquisizione di consapevolezza dello status quo: da qui è partito infatti il lavoro di analisi dei bisogni dei detenuti e quello di ricerca sull'atteggiamento degli imprenditori del territorio rispetto all'inserimento lavorativo di questa delicata categoria. In tutto ciò abbiamo ritenuto di dover dare ampio spazio al concetto di gruppo, protagonista in questo percorso. Abbiamo quindi parlato del gruppo di conduzione, del gruppo di partner e sostenitori che ha costituito la rete, del gruppo aula e del "gruppo esterno", quello costituito cioè dal mondo di quegli imprenditori che dovrebbero accogliere i detenuti nei percorsi lavorativi e concretizzare l'idea dell'inserimento.

Il gruppo aula, in particolare, ha funzionato da cassa di risonanza, lasciando emergere le caratteristiche e le resistenze individuali che l'isolamento tipico dell'esperienza detentiva spesso maschera.

Ogni persona, infatti, tende a riproporre il proprio schema di comportamento a prescindere dal contesto ma è attraverso la relazione con l'altro che questi schemi si rendono manifesti; ogni persona gioca cioè i "giochi"²⁴

24 In Analisi Transazionale i giochi psicologici sono riproposizioni di strategie infantili che vengono attuate al di fuori della consapevolezza. Si giocano giochi psicologici ogni volta in cui si ha la spiacevole sensazione che ci succedano sempre le stesse cose e che le situazioni vadano a finire sempre nello stesso modo.

che più gli appartengono, che gli sono familiari, confermando e rafforzando il proprio copione.

L'attivazione spontanea dei comportamenti copionali dei singoli all'interno del gruppo, permette l'acquisizione di consapevolezza delle conseguenze indotte da tali comportamenti.

Il percorso ha permesso quindi innanzitutto un confronto con l'esterno che ha dato modo ai partecipanti di acquisire consapevolezza delle risorse e delle ambizioni individuali.

L'esperienza di IN & AUT ha aperto interessanti prospettive: al termine molti dei partecipanti hanno espresso la volontà di essere coinvolti nella progettazione integrata di percorsi formativi rivolti a detenuti ed ex detenuti e questo sarebbe realmente un modo per dare valore alla loro persona e consentire la rilettura dell'esperienza detentiva.

Sarebbe certamente interessante coinvolgere in questa rete gli imprenditori, numerosi come ci dimostra la ricerca descritta, che hanno avuto buone collaborazioni lavorative con i detenuti per rendere l'esperienza del singolo patrimonio del gruppo e rivivere collegialmente il superamento delle resistenze. Non è infatti la loro negazione e la relativa ipocrisia che possono portare ad un concreto cambiamento rispetto l'inserimento lavorativo dei detenuti ma piuttosto, come abbiamo detto, l'analisi dello status quo e un confronto aperto e costruttivo.

Concludendo è doveroso sottolineare l'entusiasmo, crescente di fase in fase, col quale le persone, tutte, hanno seguito questo percorso. E' da valorizzare infatti la loro disponibilità a cimentarsi con una metodologia del tutto nuova, che chiedeva loro di mettersi in gioco, rendersi protagonisti e rivelare se stessi, invitandoli ad un'apertura che, per definizione, non appartiene alla cultura penitenziaria ma che è stata accolta e certamente apprezzata.

Proprio l'entusiasmo degli allievi, unito a cuore e testa di docenti, tutor e gruppo di progettazione, hanno reso IN & AUT non semplicemente un corso, ma un viaggio attraverso i sentieri della valorizzazione del potenziale umano e hanno reso possibile lo scambio, non tanto di saperi quanto di esperienze, tra chi eroga e chi usufruisce della formazione.

Bibliografia

- Alberici A., *Imparare sempre nella società della conoscenza*, Milano, Mondadori, 2002.
- Alberici A., *L'educazione degli adulti*, Roma, Carrocci, 2002.
- Amato G., *La programmazione come metodo dell'azione regionale*, «Rivista Trimestrale Diritto Pubblico», 414 (1971).
- Argyris C., Schon D., *Organizational learning*, Reading (MA), Addison Wesley, 1978.
- Baldassarre V.A., Brescia E.M., *Contesti formativi e didattica della comunicazione*, Bari, Dal Sud, 1995.
- Barcali K., *ITACA: un Viaggio verso il lavoro di gruppo*, Pisa, PerFormat srl, 2005.
- Barcali K., *L'apprendimento degli adulti*, Pisa, PerFormat srl, 2003.
- Barcali K., *L'evoluzione del copione organizzativo del Sistema degli interventi e dei servizi alla persona*, Pisa, PerFormat srl, 2004.
- Berne E., *A che gioco giochiamo*, Milano, Bompiani, 1994.
- Berne E., *Principles of Group Treatment*, New York, Oxford University Press, 1966, tr. it *Principi di terapia di gruppo*, Roma, Astrolabio, 1986.
- Berne E., *Ciao... e poi?*, Milano, Bompiani, 1979.
- Berne E., *The structure and dynamics of organization and groups*, New York, Grove Press, 1963.
- Bion W., *Esperienze nei gruppi*, Roma, Armando, 1971.
- Biondi S., *Spunti per l'applicazione della teoria del copione alle organizzazioni. L'esempio delle organizzazioni pubbliche*, Pisa, PerFormat srl, 2003.
- Candiotto R., *L'approccio per processi e i sistemi di gestione per la qualità*, Milano, Giuffrè, 2003.
- Castagna M., *L'analisi transazionale nella formazione degli adulti*, Milano, Franco Angeli, 2003.
- Chalvin, M.J. et al., *L'Analisi Transazionale. Guida pratica per dirigenti, quadri intermedi, professionali e tecnici*, Milano, Franco Angeli, 1990-1996.
- Cimagalli F., *Valutazione e ricerca sociale*, Milano, Franco Angeli, 2003.
- Cannavò L., *Teoria e pratica nella ricerca sociale*, Milano, Led, 1999.
- Clarckson P., *Imago gruppale e stadi di sviluppo del gruppo*, «Neopsiche», IX, 16 (1991).
- Commissione Europea, *Libro bianco su istruzione e formazione. Insegnare e apprendere: verso la società conoscitiva*, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 1996.
- Conferenza Unificata Stato Regioni, *La riorganizzazione e il potenziamento dell'educazione degli adulti*, 2002.
- De Martino M., Novellino M., Vicinanza A., *L'alleanza nella relazione didattica*, Napoli, Liguori, 1990.
- De Nitto C., *Le fasi strategiche del contratto*, 1994. Atti del convegno Nazionale di Analisi Transazionale (Bari, 1994).

- Depolo M., *Psicologia delle organizzazioni*, Bologna, Il Mulino, 2005.
- Favorini A.M., *Il contratto nella formazione e nell'apprendimento. Esperienze educative e didattiche con l'analisi transazionale*, Milano, Franco Angeli, 2004.
- Federighi P., *Strategia per la gestione dei processi educativi nel contesto europeo. Dal Life Long Learning a una società ad iniziativa diffusa*, Firenze, Liguori, 1996.
- Ferrari S., *L'Analisi Transazionale nella gestione del personale*, Milano, Franco Angeli, 1989.
- Gattafoni F., *La leadership e l'A.T.*, «Neopsiche», V, 9/10 (1987).
- Genain L., Lerond M., *Business e analisi transazionale*, Milano, De Vecchi, 2004.
- Gervasio Carbonaro G., Paoletti Sbordonì G., *La qualità possibile. Educazione, Cultura, servizi sociali nel territorio*, Firenze, La Nuova Italia, 1995.
- Hanau C., *La qualità percepita dagli utenti*, «Salute e territorio», 122 (2000).
- Holloway M.M., Holloway W.H., *Il processo della determinazione del contratto*, «Neopsiche», IV, 8 (1996).
- Il progetto ITACA: un percorso interattivo di apprendimento organizzativo*, testi di K. Barcali, I. Massai, Roma, Ministero della Giustizia, 2008, Quaderni ISSP.
- Kreitner R., Kinicki A., *Comportamento organizzativo*, Milano, Apogeo, 2004.
- Knowles M., *Quando l'adulto impara. Pedagogia e andragogia*, Milano, Franco Angeli, 1999.
- Krausz R.R., *L'Analisi transazionale e la trasformazione delle organizzazioni*, in «Quaderni di Psicologia Analisi Transazionale», 23 (1998).
- Leone L., *Costruire e valutare i progetti nel sociale*, Milano, Franco Angeli, 1999.
- Lewin K., *Teoria e sperimentazione in psicologia sociale*, Bologna, Il Mulino, 1972.
- Massai I., *Il contratto come strumento in aula: un'esperienza di formazione riletta in chiave analitico transazionale*, Pisa, PerFormat srl, 2005.
- Massai I., *La regina di cuori: leader e leadership nel gruppo di formazione*, Pisa, PerFormat srl, 2005.
- Masoni V., *Monitoraggio e valutazione dei progetti nelle organizzazioni pubbliche e private*, Milano, Franco Angeli, 1997.
- Miglionico A., *Manuale di comunicazione e counseling*, Milano, Franco Angeli, 2000.
- Palombo M., *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*, Milano, Franco Angeli, 2001.
- Quaglino G.P., *Sul rapporto tra teoria e pratica in psicologia sociale*, Torino, Tirrenia Stampatori, 1988.
- Quaglino G.P., Casagrande S., Castellano A.M., *Gruppo di lavoro. Lavoro di gruppo*, Milano, Cortina, 2001.
- Steiner C.M., *Copioni di Vita. Analisi Transazionale dei Copioni Esistenziali*, Milano, La Vita Felice, 1999.
- Steward J., Joines V., *L'Analisi Transazionale: guida alla psicologia dei rapporti umani*, Milano, Garzanti, 1990.
- Vecchiato T., *La valutazione della qualità nei servizi*, Milano, Fondazione E. Zancan, 2000.
- Wagner A., *Il manager transazionale*, Milano, Franco Angeli, 1998.

Katia Barcali formatore, counselor professionista ad indirizzo Analitico Transazionale. Collabora con la società PerFormat come responsabile della qualità e dell'organizzazione e consulente aziendale.

Cinzia Battaglia consulente Ambientale, Guida Parco, formatore senior, svolge attività di consulenza come libero professionista in tutto il territorio del Parco Nazionale Arcipelago Toscano presso Enti Pubblici e Privati, o attraverso percorsi didattici o trekking "sentieri natura".

Marzo Facco dirigente del Gruppo Esedra attivo nel territorio toscano dal 1977 nei settori istruzione, educazione e formazione professionale.

Paolo Frumento dottore di Ricerca in Statistica Applicata presso l'Università di Firenze. Attualmente, Assegnista di Ricerca presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.

Irene Massai psicologa, counselor professionista ad indirizzo Analitico Transazionale, psicoterapeuta in formazione. Svolge l'attività clinica e collabora con la società PerFormat come responsabile della progettazione e consulente aziendale.

Carlo Mazzerbo Direttore Istituto di Pena dal 1984, attualmente titolare della Casa di Reclusione di Porto Azzurro; laureato in Giurisprudenza presso l'Università di Catania.



Felici Editore

Finito di stampare nel mese di aprile 2010