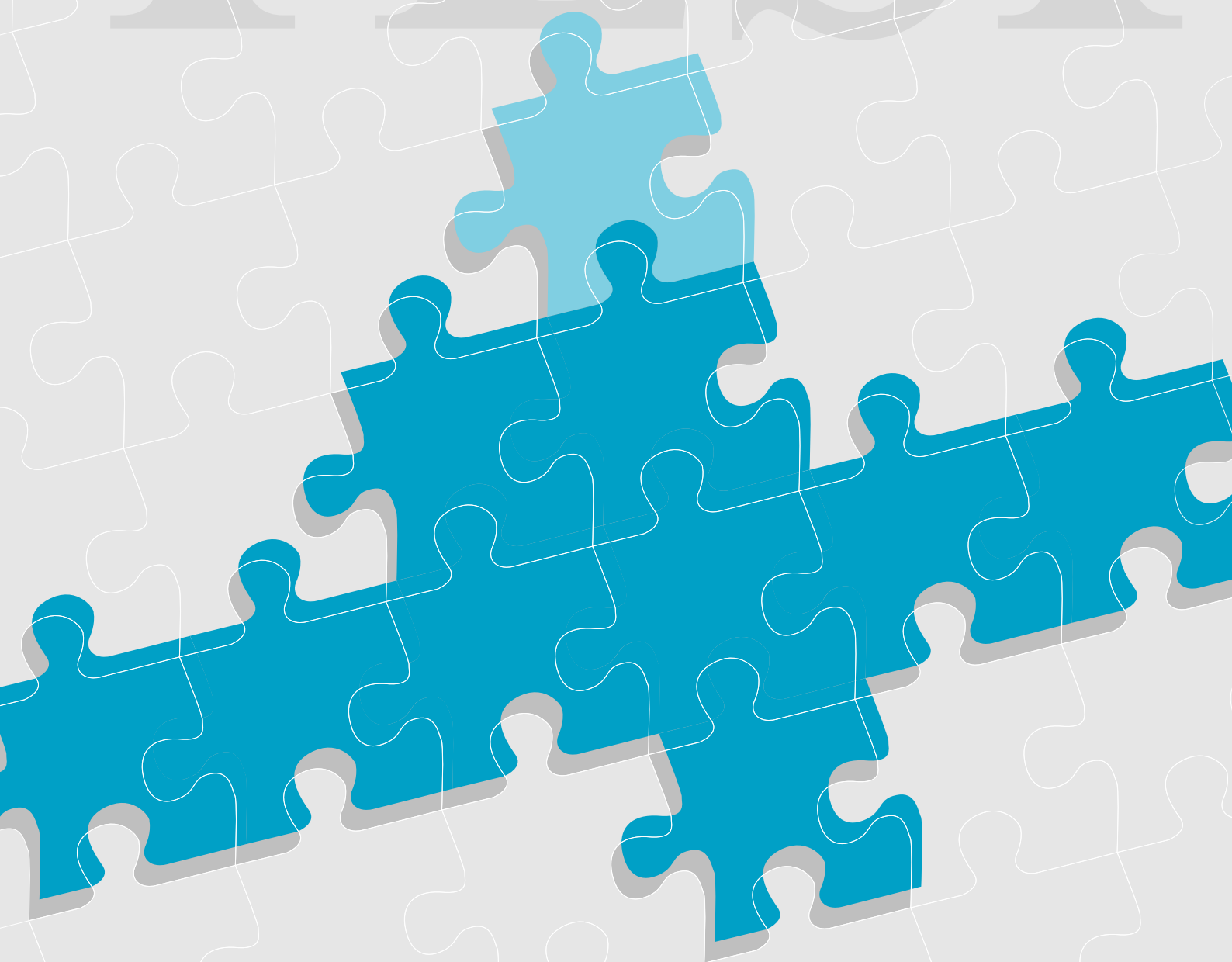


Tele Servizi  
Integrati  
per l'Impiego

# L'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali



Unione Europea  
Fondo Sociale Europeo



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI  
Ufficio Centrale per l'Orientamento e  
la Formazione Professionale dei Lavoratori



Regione Lombardia



iniziativa  
comunitaria



**Agenzia di Solidarietà per il Lavoro**

**I PROBLEMI DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO  
DI PERSONE PROVENIENTI DA PERCORSI PENALI**

**Sintesi dei principali risultati**

*Milano, maggio 2004*

*a cura di Alessandra Naldi*

La ricerca sui problemi di inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali, realizzata dall'Agenzia di Solidarietà per il Lavoro *onlus* nell'ambito del Progetto "Equal TESI", è nata dalla constatazione delle difficoltà di individuare e aprire nuovi spazi per l'inserimento lavorativo per le persone in uscita dal carcere, alla fine della pena detentiva o ancora sottoposte a misure penali interne o esterne. Il lavoro infatti, pur essendo un elemento essenziale nel percorso di reinserimento sociale della persona condannata (come emerge dalla stessa definizione normativa di trattamento penitenziario), non riesce a essere garantito a tutti coloro che attraversano un'esperienza penale. Sono quindi poche le opportunità esistenti per chi, al termine della pena, vuole rientrare a pieno titolo nella società anche attraverso una piena integrazione lavorativa: senza avere alle spalle una rete familiare o affettiva in grado di garantire un supporto anche nell'ingresso o reingresso nel mondo del lavoro (per esempio, consentendo l'inserimento nell'azienda di famiglia o trovando un'opportunità occupazionale presso amici o conoscenti), le possibilità di trovare un lavoro in regola si limitano spesso alle poche occasioni offerte dalla cooperazione sociale o in generale dal mondo del *no profit*.

Chi si occupa di inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali è però consapevole di come il mondo della cooperazione sociale e del *no profit* si riveli limitato e insufficiente; è infatti in molti casi un ambiente eccessivamente chiuso, che spesso non consente un pieno rientro nella società esterna (le persone inserite nelle cooperative sociali continuano a frequentare persone che hanno a che fare col mondo del carcere e della penalità, sia come operatori che come colleghi di lavoro); offre poche occasioni di crescita professionale e di carriera e il reddito che consente di ottenere è per molti insoddisfacente. Ma il problema principale della cooperazione sociale è quello di essere un mondo già eccessivamente saturo, e difficilmente in esso si potranno aprire nuove possibilità di inserimento lavorativo per le persone di cui qui ci si occupa.

Diventa così necessario esplorare altri spazi, che inevitabilmente vanno individuati nel mondo dell'impresa *for profit*. Il mercato del lavoro tradizionale sarebbe infatti potenzialmente in grado di assorbire le persone in uscita dal sistema penale, tenuto conto anche del tipo di professionalità che queste esprimono e dell'esiguità dei numeri di cui si tratta (entrambi questi aspetti verranno ripresi e approfonditi in seguito); ma gli operatori dell'inserimento lavorativo si scontrano con una netta chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti dell'impiego di persone provenienti da esperienze penali: chiusura che sembra originata non tanto dalla consapevolezza delle effettive difficoltà che comporta inserire in un'impresa persone provenienti da percorsi penali, ma piuttosto da un'ignoranza diffusa nei confronti del carcere e della penalità, fatta anche di tanti pregiudizi rispetto alle persone che hanno alle spalle esperienze di detenzione, e che nel caso degli imprenditori si trasforma in un atteggiamento di diffidenza e di paura che ostacola l'inserimento lavorativo di chi proviene da esperienze penali.

La ricerca si è posta quindi le seguenti finalità:

- conoscere quali siano i canali privilegiati di reclutamento del personale da parte delle imprese per professionalità simili a quelle espresse dall'universo della popolazione detenuta in modo da individuare le strategie migliori per coinvolgere il mondo imprenditoriale negli interventi di inserimento lavorativo delle persone provenienti da percorsi penali;
- indagare il livello di conoscenza tra gli imprenditori delle difficoltà concrete che si incontrano nell'assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (ostacoli burocratici ed amministrativi, difficoltà a far conciliare i tempi del carcere con quelli del lavoro, problemi relazionali e di inserimento della persona proveniente dalla detenzione nel nuovo ambiente di lavoro, assenza di un adeguato bilanciamento dei rischi,...) e soprattutto gli eventuali stereotipi e pregiudizi che ostacolano l'assunzione di persone provenienti dalla detenzione nel mondo dell'impresa *for profit*;
- individuare quali siano gli elementi più adatti per stimolare gli imprenditori ad assumere persone provenienti da esperienze di detenzione (incentivi economici o agevolazioni fiscali, servizi di *tutoring* e di sostegno al lavoratore e/o all'impresa, creazione di situazioni di incontro e di conoscenza reciproca tra il mondo del lavoro e quello del carcere,...).

## **1. L'inserimento lavorativo delle persone provenienti da percorsi penali: l'attuale situazione**

La ricerca è quindi partita da un'analisi delle difficoltà che si incontrano negli interventi di inserimento lavorativo per le persone provenienti da percorsi penali; analisi che non poteva ovviamente prescindere dalla considerazione del profilo socio-demografico, scolastico e professionale che queste persone esprimono.

La popolazione detenuta in Italia – così come in tutti i paesi occidentali – si caratterizza per un livello di istruzione molto inferiore alla media<sup>1</sup> e per una scarsissima professionalità acquisita prima della carcerazione<sup>2</sup>. In questa situazione, particolare importanza assumerebbe la possibilità di acquisire un'esperienza professionale all'interno del carcere. Purtroppo però, nonostante le norme vigenti affermino che il lavoro debba essere garantito sulla carta a tutti i condannati poiché esso costituisce un elemento fondamentale del trattamento penitenziario, solo un quarto dei detenuti attualmente in carcere svolgono un'attività lavorativa. Si tratta prevalentemente dei cosiddetti lavori 'domestici', cioè attività lavorative svolte alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria per contribuire alla gestione e al funzionamento dell'istituto: pulizie delle parti comuni delle sezioni detentive, consegna del cibo o della spesa interna, assistenza agli altri detenuti nella compilazione delle 'domandine',... Lavori che garantiscono al detenuto lavorante un reddito, ancorché minimo<sup>3</sup>, ma che non costituiscono un'esperienza professionale o formativa spendibile nel mondo del lavoro esterno. Viceversa solo una quota esigua di detenuti sono impegnati in vere e proprie attività lavorative: si tratta prevalentemente di persone che lavorano all'esterno del carcere in regime semilibertà o usufruendo delle possibilità previste dall'art. 21 O.P.; pochissimi sono invece i detenuti impegnati nelle cosiddette 'lavorazioni interne', cioè nelle attività produttive che le imprese possono commissionare all'interno delle mura detentive.

### *Detenuti ed ex detenuti come 'categoria svantaggiata' nell'accesso al mondo del lavoro*

Stante questa situazione di difficoltà nel garantire alle persone detenute un percorso formativo e lavorativo adeguato nel corso dell'espiazione della pena, il problema dell'inserimento lavorativo si ripropone in tutta la sua drammaticità all'uscita dal carcere, con il termine della pena detentiva o con il passaggio a misure alternative alla detenzione.

A livello legislativo e di politiche sono stati introdotti diversi strumenti di sostegno per favorire l'accesso al lavoro delle persone provenienti da esperienze penali, analogamente a quanto avviene per altre categorie considerate socialmente svantaggiate: il riferimento è alla legge sulla cooperazione sociale, che prevede l'inserimento anche di detenuti e ex detenuti nelle cooperative sociali di tipo B, e agli strumenti di mediazione al lavoro messi a disposizione da molti enti locali in Italia, a cui si sono recentemente affiancati gli incentivi di tipo economico e fiscale all'assunzione di detenuti ed ex detenuti introdotti con la "Legge Smuraglia", di cui però si conoscono i limiti e le difficoltà di applicazione, dovuti soprattutto alla scarsità di risorse messe a disposizione dal governo per consentire il pieno funzionamento di questa legge.

Detenuti ed ex detenuti manifestano però importanti peculiarità rispetto alle altre categorie svantaggiate nell'accesso al mondo del lavoro. Innanzitutto i numeri: le persone sottoposte a misure penali che possono essere destinatari di un intervento di inserimento lavorativo ogni anno sono nell'ordine delle migliaia su tutto il territorio nazionale, e questo consentirebbe anche di predisporre percorsi individualizzati che tengano conto delle caratteristiche e delle esigenze personali di ciascuno dei destinatari degli interventi, cosa che per altre categorie svantaggiate risulta sicuramente più difficile. Ma sono soprattutto le capacità lavorative esprimibili e le difficoltà

---

<sup>1</sup> Secondo i dati ministeriali, all'incirca un terzo dei detenuti in Lombardia e il 40% a livello nazionale non ha neanche assolto l'obbligo scolastico. Cfr. le statistiche pubblicate nelle pagine "pianeta carcere" del sito del Ministero della giustizia ([www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)).

<sup>2</sup> Sempre secondo quanto indicato dalle statistiche ministeriali, più della metà della popolazione detenuta non svolgeva alcuna attività lavorativa regolare prima dell'ingresso in carcere.

<sup>3</sup> Recenti tagli nei fondi disponibili per l'Amministrazione penitenziaria hanno ulteriormente ridotto le possibilità di lavoro interno, costringendo in molti istituti a ridurre le ore retribuite ai detenuti lavoranti.

peculiari che segnano il percorso di inserimento lavorativo delle persone provenienti da esperienze penali a differenziarle rispetto agli appartenenti alle altre categorie svantaggiate. Infatti la popolazione detenuta o comunque sottoposta a misure penali, benché con gli handicap di formazione e esperienza sopra evidenziati, non manifesta di norma particolari difficoltà nello svolgere una normale attività professionale: senza sottovalutare i problemi che un'esperienza detentiva può lasciare nel corpo e nella psiche della persona, in genere chi esce dal carcere non è segnato da deficit di tipo fisico o intellettuale tali da ostacolare il normale svolgimento di un'attività lavorativa. Gli interventi a sostegno delle persone provenienti da percorsi penali devono quindi partire dall'assunzione che le difficoltà di inserimento lavorativo di queste persone - a differenza di quello che avviene per altre categorie svantaggiate - sono essenzialmente di tipo sociale, e tra queste un ruolo di rilievo giocano appunto le difficoltà e le chiusure che esse incontrano nell'ingresso (o reingresso) nel mercato del lavoro.

## **2. L'indagine sui canali di reclutamento del personale**

Il primo passo del lavoro di ricerca è stato la realizzazione di un'indagine finalizzata a individuare gli strumenti migliori per coinvolgere il mondo imprenditoriale negli interventi di inserimento lavorativo di persone provenienti da esperienze penali. Si è trattato di un'indagine campionaria incentrata sulle modalità e i canali che le imprese privilegiano per il reclutamento della manodopera loro necessaria, ovviamente con riferimento a un profilo professionale analogo a quello espresso dalla popolazione detenuta o comunque sottoposta a misure penali in Italia. Interessava in particolare capire:

- se le imprese potenzialmente coinvolgibili nei percorsi di inserimento privilegino canali di reclutamento della manodopera di tipo formale (servizi per l'impiego, agenzie di collocamento) o informale (conoscenza diretta, intermediari);
- quali siano i fattori che maggiormente influiscono sulla selezione del personale da assumere (competenze ed esperienze pregresse, percorsi formativi seguiti, disponibilità e flessibilità dei candidati, referenze e garanzie offerte da conoscenti comuni, impressioni derivanti dai momenti di colloquio,...);
- quale sia l'atteggiamento di questa fascia del mondo imprenditoriale nei confronti dell'inserimento di persone considerate svantaggiate nell'accesso al mondo del lavoro.

L'indagine ha visto il coinvolgimento, attraverso la somministrazione telefonica di un questionario strutturato, di un centinaio di imprese operanti nel territorio individuato come potenziale bacino di inserimento di persone detenute nella casa di reclusione di Milano-Bollate (area circoscrizionale di Rho, comuni dell'asse del Sempione, zona nord-ovest della città di Milano). Tutte le imprese intervistate operano in settori tradizionali, avendo escluso le attività produttive - come quelle della *'new economy'* - che precedenti ricerche<sup>4</sup> hanno evidenziato meno adeguate per l'inserimento lavorativo di persone provenienti da percorsi penali.

### *I principali risultati*

Tra i principali risultati emersi da questa indagine, meritano di essere evidenziati:

- Lo scarso utilizzo e la modesta conoscenza degli strumenti di mediazione al lavoro: addirittura più di un quarto degli intervistati hanno dichiarato di non sapere di cosa si tratti.
- La preferenza per canali di reclutamento del personale di tipo informale: tra gli imprenditori intervistati, è sicuramente il 'passaparola' tra amici e conoscenti il canale privilegiato per reperire la manodopera di cui hanno bisogno. Emerge comunque un discreto ricorso a strutture istituzionali, anche se non direttamente deputate ad attività di collocamento: i contatti con docenti di scuole o cfp della zona vengono infatti preferiti al ricorso ai Servizi per l'impiego

---

<sup>4</sup> Cfr. Agenzia di solidarietà per il Lavoro, *Le risorse occupazionali dei territori circostanti le case di reclusione dell'area milanese*, Rapporto di ricerca di Alessandra Naldi e Andrea Molteni, Milano, marzo 2002.

operanti sul territorio. Interessante è anche notare la quota elevata di imprenditori (circa il 40% degli intervistati) che pensano alle agenzie di lavoro interinale come possibili canali per il reclutamento di nuova manodopera.

- Tra le difficoltà di reperimento di nuovo personale, le più frequenti hanno a che fare con la mancanza di esperienza e l'inadeguatezza della formazione; diversi intervistati hanno segnalato addirittura la mancanza di candidati a ricoprire il profilo professionale di cui avevano bisogno.
- Molte tra le imprese coinvolte nell'indagine impiegano lavoratori extracomunitari mentre poche hanno tra i loro dipendenti persone appartenenti a categorie protette (in particolare persone con qualche handicap fisico); praticamente assenti, tra gli intervistati, i lavoratori appartenenti alle altre categorie svantaggiate. Un dato che contrasta con una discreta dichiarazione di apertura nei confronti di queste categorie sociali: infatti, guardando alla disponibilità dichiarata ad assumere persone appartenenti a categorie svantaggiate da parte di coloro che ancora non ne impiegano, si registra una discreta apertura anche nei confronti di tossicodipendenti o ex tossicodipendenti (per la cui assunzione si dichiarano teoricamente disponibili circa il 35% degli imprenditori intervistati) e di persone provenienti dal carcere (disponibilità all'assunzione dichiarata da circa il 40% degli intervistati).
- Tra gli strumenti per favorire l'impiego di personale appartenente a categorie svantaggiate, gli imprenditori intervistati esprimono un discreto favore per l'introduzione di figure di garanzia, di supporto e di sostegno nei percorsi di inserimento, siano esse identificate in strutture formali (agenzie o servizi di supporto e *tutoring*) piuttosto che in figure informali (persone conosciute che fungano da garanti). Si segnala invece un certo disinteresse per il ricorso a incentivi economici o sgravi fiscali, ritenuti interessanti solo da pochi intervistati.

### **3. Indagine su pregiudizi e chiusure degli imprenditori nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali**

La seconda - e più rilevante - indagine inserita in questo lavoro di ricerca ha avuto come oggetto l'atteggiamento degli imprenditori nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali.

Obiettivo di questa seconda indagine è stato quello di analizzare le motivazioni che sono alla base della chiusura del mondo imprenditoriale nei confronti delle possibilità di impiego di ex detenuti o comunque di persone con problemi di giustizia. In particolare, si è cercato di capire se e fino a che punto l'assenza di disponibilità del mondo imprenditoriale ad assumere persone provenienti da percorsi penali derivi da una reale conoscenza delle difficoltà e dei problemi concreti che può comportare l'inserimento in azienda di un lavoratore proveniente dal carcere; o se, al contrario, l'atteggiamento di chiusura da parte degli imprenditori non sia piuttosto il frutto di quegli stereotipi e pregiudizi che danno forma all'immaginario tanto diffuso quanto poco realistico nei confronti delle persone provenienti da percorsi penali.

L'indagine è stata compiuta attraverso la realizzazione di una serie di interviste in profondità rivolte a imprenditori o a persone da loro delegate selezionate prevalentemente attraverso segnalazioni delle associazioni datoriali operanti sul territorio milanese. Visti gli obiettivi dell'indagine, si è scelto di non selezionare imprese che avessero già fatto esperienze di inserimenti lavorativi di persone provenienti dal carcere o che avessero già avuto contatti con AgeSol per avviare percorsi comuni. Si è tenuto conto, inoltre, di alcune caratteristiche delle imprese *for profit* che risultano incrociare meglio le esigenze di collocamento delle persone provenienti dal carcere e facilitarne il percorso di inserimento, tra cui:

- lo svolgimento di attività produttive che richiedono l'impiego di manodopera con un basso livello di professionalità e potenzialmente in grado di assorbire anche nuovi addetti privi di precedenti esperienze e di una formazione particolarmente qualificata, come risultano essere nella stragrande maggioranza le persone provenienti da percorsi penali;
- il ricorso prevalente a tipologie contrattuali di tipo tradizionale poiché i contratti atipici e le altre forme di rapporto di lavoro oggi così utilizzate non risultano offrire adeguate garanzie di stabilità

nel percorso di reinserimento sociale dell'ex detenuto, soprattutto in funzione dell'ottenimento di benefici e misure alternative da parte della Magistratura di sorveglianza;

- la stabilità delle attività imprenditoriali poiché imprese troppo giovani o che operano in settori in cui la congiuntura di mercato dall'andamento particolarmente altalenante comportano eccessivi rischi di interruzione del rapporto di lavoro.

Si è inoltre privilegiato (in maniera non esclusiva) la dimensione artigianale o di piccola impresa in quanto tra gli elementi che possono facilitare il buon esito del percorso di inserimento lavorativo e di reinserimento sociale vi sono anche la non ripetitività delle mansioni e un rapporto più diretto e personale con l'imprenditore e con i colleghi di lavoro.

### I principali risultati

Anche per questa seconda indagine, segnaliamo in sintesi alcuni degli elementi più interessanti emersi nel corso delle interviste:

- Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, gli imprenditori intervistati (tutti responsabili di aziende che operano nei settori tradizionali della nostra economia) hanno manifestato una preferenza per rapporti di lavoro regolati in maniera tradizionale, in particolare per contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Scarsissimi sono i casi dichiarati di utilizzo dei cosiddetti 'contratti atipici' (contratti a progetto o co.co.co, prestazioni occasionali,...) o dell'affidamento di parte dell'attività a collaboratori esterni con partita Iva; l'unica apertura riscontrata nei confronti di queste nuove forme contrattuali è il ricorso, segnalato da un cospicuo numero di imprenditori intervistati, ad agenzie o cooperative di fornitura di lavoro interinale, viste come strumento per soddisfare esigenze di manodopera ritenute temporanee ma anche come canali di reclutamento di nuovo personale che, in prospettiva, potrebbe essere assorbito all'interno dell'impresa.
- Benché l'attuale congiuntura abbia ridotto le possibilità di assunzione da parte delle imprese e abbia nuovamente aumentato la disponibilità di manodopera sul mercato del lavoro, gli imprenditori intervistati lamentano la difficoltà a reperire personale con un livello di formazione e di esperienza acquisita che risponda alle loro esigenze, anche per mansioni non particolarmente specializzate e per livelli di professionalità non elevate.
- Nel reclutamento di nuovo personale, quasi tutti gli imprenditori intervistati sottolineano l'importanza del periodo di prova come unico, vero strumento di selezione del personale da assumere, soprattutto laddove il mercato del lavoro non offra una grande disponibilità di manodopera già in possesso di un buon livello di formazione e professionalità. Parallelamente, però, la scarsa conoscenza degli strumenti di mediazione al lavoro rende quasi inesistente l'utilizzo di tirocini formativi e di borse lavoro: sono quindi del tutto sottovalutate le opportunità che questi strumenti possono offrire anche per l'impresa, consentendo non solo una fase di formazione e *training* sul campo per il lavoratore ma anche un periodo di conoscenza reciproca prima dell'assunzione.
- Ancora riguardo agli strumenti di mediazione al lavoro, da parte di molti degli imprenditori intervistati si riscontra un apprezzamento per il principio che orienta questi strumenti - quello di 'far apprendere il mestiere' alle persone che devono entrare nel mondo del lavoro - ma anche una diffusa indisponibilità a farsi carico dei costi, non necessariamente economici, che questi percorsi potrebbero comportare per la propria azienda.
- Le imprese contattate per questa indagine non hanno quasi mai esperienza di assunzione di personale appartenente a categorie svantaggiate e non si dimostrano particolarmente disponibili verso simili esperienze. La ragione è sempre ricondotta alle piccole dimensioni delle imprese e alla conseguente impossibilità, per mancanza di tempo e di personale, di farsi carico di seguire queste persone.
- Riguardo in specifico alla possibilità loro prospettata di inserire nella propria azienda una persona proveniente dal carcere, gli imprenditori intervistati non manifestano quasi mai un atteggiamento di rifiuto netto e di rigida chiusura; tuttavia il quadro che emerge analizzando le

risposte raccolte in maniera più articolata mostra come la disponibilità a mettersi in gioco in prima persona si limiti spesso a una dichiarazione superficiale e in un certo senso 'di facciata' per compiacere l'intervistatore o per conservare un profilo 'politicamente corretto' di fronte a un tema che comunque crea problemi e difficoltà. Gli imprenditori che non hanno mai avuto esperienze di contatto con il mondo penale e penitenziario dichiarano di credere nelle possibilità di reinserimento delle persone provenienti dal carcere e nel fatto che sia giusto concedere a tutti una possibilità; tuttavia, quando il discorso viene spostato sul piano personale, emergono i 'distinguo' e le difficoltà.

- La conoscenza della persona viene spesso indicata come la strada principale per superare le diffidenze, i pregiudizi e le paure che comporta l'inserimento in azienda di un ex detenuto; un altro fattore che viene spesso indicato come fondamentale per superare queste diffidenze e paure è la fiducia nella struttura che invia la persona da inserire. Tuttavia avere una struttura di riferimento non è sempre considerato un elemento dirimente, poiché si tratta di strutture poco o per nulla conosciute dagli imprenditori.
- Riguardo all'atteggiamento nei confronti delle persone detenute e alle motivazioni che li hanno portati in carcere, tra gli intervistati emerge un'opinione abbastanza condivisa sul fatto che molti detenuti, soprattutto tra i giovani e giovanissimi, siano in carcere per 'incidenti di percorso' che li hanno portati a contatto con ambienti di criminalità e di devianza, oppure che si tratti di persone che partivano da situazioni familiari o sociali di svantaggio. Da tutt'altro versante, vi è un gruppo altrettanto cospicuo di imprenditori che, nel corso delle interviste, manifesta l'intrinseca convinzione che chi sta in carcere è perché, sostanzialmente, se lo è meritato. Così i detenuti vengono talvolta, e in maniera assolutamente semplicistica, identificati in persone che hanno optato per percorsi di devianza e criminalità solamente perché non avevano voglia di lavorare. Altri imprenditori intervistati, ancora, avanzano spiegazioni più articolate, riconducendo la criminalità giovanile a una società e a un sistema familiare incapace di trasmettere ai giovani educazione, senso del dovere e cultura del lavoro.
- Dalle interviste effettuate, emerge uno scarsissimo livello di consapevolezza delle difficoltà reali che comporta l'inserimento in azienda di una persona proveniente dal carcere. Gli unici a mostrare una certa consapevolezza di queste difficoltà sono coloro che hanno vissuto un'esperienza simile o quantomeno ne ha sentito parlare da amici o conoscenti. Chi ha qualche conoscenza o informazione in più manifesta anche le preoccupazioni più realistiche sulle difficoltà che una persona proveniente dal carcere può incontrare nel reintegrarsi e riadattarsi alle esigenze del lavoro e della vita quotidiana, soprattutto a livello di rapporti interpersonali, per esempio con i colleghi di lavoro. Viceversa, diversi interlocutori mostrano di sottovalutare pesantemente le difficoltà reali che si potrebbero incontrare in un simile percorso; per molti è solo una questione di volontà da parte della persona da inserire al lavoro o di problemi di ordine psicologico. Molti imprenditori credono inoltre che sia sufficiente conoscere la persona da inserire e appurare la sua volontà per avviare un percorso di inserimento destinato a una buona riuscita.
- Scarsamente consapevoli delle difficoltà reali che l'inserimento lavorativo di una persona proveniente da esperienze penali comporta, gli imprenditori intervistati sono abbastanza unanimi nel descrivere le diffidenze e paure che avrebbero ad assumere nella propria azienda una persona proveniente dal carcere o che abbia comunque avuto problemi di giustizia. Prima fra tutte, la paura che questa persona possa reiterare il comportamento criminale che l'ha portato in carcere o che in generale possa arrecare un danno all'azienda o ai suoi dipendenti. Altra paura diffusa è quella di investire su una persona che non merita fiducia, di essere traditi da colui che si è aiutato; è probabilmente per questo, per sapere meglio 'chi si ha davanti' che molti intervistati dichiarano che vorrebbero sapere qual è il reato di cui la persona è stata accusata, anche perché il tipo di reato commesso viene visto come uno dei fattori che può determinare la riuscita o il fallimento del percorso di inserimento.
- Infine, per quanto riguarda gli strumenti esistenti per facilitare l'accesso al lavoro delle persone provenienti dalla detenzione, dalle interviste effettuate emerge una quasi assoluta ignoranza da parte degli imprenditori, sia degli strumenti legislativi ("Legge Smuraglia") che di quelli di mediazione al lavoro, e in particolare delle borse lavoro messe a disposizione dagli Enti locali,

conosciute solo da un paio di imprenditori che ne hanno fatto ricorso in passato. Si tratta di un'ignoranza dovuta sicuramente alla scarsa circolazione delle informazioni al riguardo, ma anche al disinteresse che gli imprenditori manifestano per questo argomento. L'ipotesi che sembra interessare di meno, soprattutto per le imprese di più piccole dimensioni, è quella degli incentivi di tipo economico o fiscale, considerati per lo più come un qualcosa che potrebbe far piacere ma assolutamente non determinante nella scelta di un'impresa di assumere una persona in uscita dal carcere. Per molti sarebbe importante poter contare su persona di fiducia che funga da garante, e soprattutto che non faccia sentire solo l'imprenditore in questo tipo di percorso; altri invece privilegiano l'istituzione di agenzie o servizi di supporto o *tutoring*, ma tali strutture devono farsi conoscere e conquistarsi la fiducia degli imprenditori.