



## *Una temporanea esperienza di lavoro favorisce il reinserimento degli ex detenuti?*

### Problema

*All'uscita dal carcere una persona inizia il percorso di reinserimento sociale. Il lavoro è considerato uno dei principali mezzi per il reinserimento e la riduzione del rischio di recidiva, ma riuscire a lavorare è, per un ex detenuto, una sfida spesso proibitiva.*

L'uscita dal carcere rappresenta idealmente il ritorno alla libertà e un nuovo inizio nella società. A questa concezione immaginaria si contrappone una realtà frequentemente diversa: il reinserimento sociale dell'individuo è una cosa molto complessa e non priva di ostacoli.

L'ex detenuto, una volta in libertà, si trova non di rado disorientato, sprovvisto di mezzi e di sostegni per reinserirsi. Questa incapacità viene individuata (spesso insieme al malfunzionamento del carcere in quanto strumento rieducativo) tra i principali fattori alla base del ritorno in carcere. Esistono numerose ricerche sul tema, che mostrano che il tasso di recidiva degli ex detenuti in quasi nessun paese scende sotto il 20%. Negli Stati Uniti è del 50%, in Italia non esistono stime consolidate ma alcune indagini lo collocano intorno al 30%.

In questa fragile fase di transizione, l'acquisizione di una posizione lavorativa stabile può rappresentare una leva di successo. Tuttavia numerosi sono gli ostacoli che gli ex detenuti possono incontrare. A loro sfavore giocano spesso un basso livello di educazione e una limitata esperienza lavorativa. A ciò si possono aggiungere alcune restrizioni alla libertà che ne limitano le possibilità di lavorare. Non ultimo, vi è lo stigma sociale che influenza e irrigidisce le posizioni dei datori di lavoro.

### Soluzione

*I programmi per facilitare il reinserimento degli ex detenuti attraverso il lavoro possono basarsi su una molteplicità di leve. Una possibilità è quella di accompagnare l'ex detenuto coinvolgendolo in un'esperienza di lavoro temporanea.*

Il Center for Employment Opportunities (CEO) realizza interventi specificamente orientati al recupero degli ex detenuti, in particolare quelli in libertà vigilata, attraverso il lavoro. La sua sede è a New York e ha uffici in numerose città americane. L'intervento del CEO può essere riassunto in una combinazione di un servizio di assistenza con un'esperienza lavorativa, utile da un lato a fornire un reddito nella fase di transizione, dall'altro a facilitare la presa di confidenza con l'ambiente del lavoro e creare un ponte verso un inserimento strutturato.

Gli ex detenuti sono prima coinvolti in una settimana di formazione. Poi inizia l'attività lavorativa, di quattro giorni a settimana per sette ore al giorno, con retribuzione giornaliera. Le persone sono suddivise in piccoli gruppi guidati da un supervisore del CEO, e svolgono attività in vari contesti, tra cui i servizi di pulizia, le costruzioni, i servizi commerciali. Obiettivo dell'esperienza non è quello di insegnare un lavoro, ma di insegnare ad approcciarsi al lavoro e al suo ambiente. Ogni settimana il quinto giorno è riservato all'incontro con un *job coach* per analizzare l'esperienza fatta. Il *job coach* ha anche il compito di giudicare (di solito a partire dalla terza settimana) se la persona è pronta per l'inserimento lavorativo, che nella filosofia del progetto deve essere incoraggiato il prima possibile.



Durante il periodo di presa in carico le persone possono anche accedere a una serie di servizi paralleli di supporto, come per esempio quelli di sostegno alla genitorialità.

Quando il partecipante è ritenuto pronto, viene supportato nella ricerca attiva del lavoro. Trovata un'occupazione, i consulenti del CEO rimangono in contatto con il lavoratore per monitorare la situazione e fornire assistenza in caso di problemi nel primo periodo. La durata dell'esperienza lavorativa con il CEO raramente supera i sei mesi. La durata media è di circa nove settimane.

## Risultati

*L'intervento ha un effetto di breve periodo: nel complesso incide poco sulle condizioni lavorative, ma riduce la recidiva. Se si restringe l'osservazione ai neo rilasciati, i benefici sono maggiori.*

L'intervento del CEO è stato oggetto di una valutazione, avviata tra 2004 e 2005 a New York, per verificare in che misura esso sia in grado di perseguire il suo obiettivo di reinserimento. La valutazione guarda alle condizioni dei partecipanti fino a tre anni dopo l'ingresso nel progetto.

Nell'arco di tre anni l'84% delle persone ha svolto un lavoro, contro un 70% atteso in assenza di intervento. L'effetto stimato è di rilievo, ma in realtà si esaurisce al termine del lavoro temporaneo offerto dal CEO. Se si guarda alle condizioni dopo il primo anno, in cui l'esperienza temporanea è conclusa, l'effetto è quasi nullo: il 53% ha svolto un lavoro, e senza il supporto del CEO la percentuale sarebbe stata del 52%.

Più chiari sono gli effetti sulla recidiva: cala il numero di arresti, così come la probabilità di nuove condanne e di un ritorno in carcere. Nel complesso il tasso di recidiva dei partecipanti è del 65%, con una riduzione da attribuire al CEO nell'ordine di sei punti percentuali (in termini relativi, quasi il 10%). Sono riduzioni che si osservano ancora nel primo anno, il periodo più a rischio (più della metà dei casi di recidiva avviene entro dodici mesi).

Condizioni dopo 3 anni	Partecipanti	Effetto stimato
Tutti		
Ha svolto un lavoro	84%	+14%
Ha svolto un lavoro (2°-3° anno)	53%	+1%
Recidivi	65%	-6%
Condizioni dopo 3 anni	Partecipanti	Effetto stimato
Neo rilasciati		
Ha svolto un lavoro	87%	+15%
Ha svolto un lavoro (2°-3° anno)	58%	+4%
Recidivi	67%	-9%

I risultati dipendono in una certa misura dalle caratteristiche dei partecipanti. In particolare la valutazione evidenzia la distinzione tra chi entra nel progetto subito dopo il rilascio e chi vi entra dopo mesi. I risultati sono più favorevoli ai primi: maggiore è il numero di coloro che lavorano anche nel medio-lungo periodo, con una differenza maggiore (anche se le stime sono poco significative) rispetto a quanto atteso in assenza del CEO. Per quanto riguarda la probabilità di recidiva, la riduzione prodotta dalla partecipazione al progetto è quasi di dieci punti percentuali. In seconda battuta si evidenzia un beneficio generalmente maggiore per i soggetti più a rischio e in condizioni di maggiore svantaggio. Tra questi, chi ha un basso titolo di studio inferiore e chi ha una storia segnata da un alto numero di crimini.

Quale che sia il gruppo di partecipanti considerato, la valutazione afferma che il valore monetario dei benefici prodotti è superiore ai costi sostenuti: a fronte di un costo medio di circa 4.800 dollari per partecipante, si stima che l'effetto prodotto ha un valore economico mediamente doppio.

## Metodo

I risultati provengono da una valutazione sperimentale su circa 1.000 ex detenuti: una parte di questi, scelti casualmente, è presa in carico dal CEO, mentre l'altra beneficia dei servizi pubblici già precedentemente disponibili. L'impatto del CEO è stimato confrontando le condizioni successive dei due gruppi. Le informazioni sulle condizioni lavorative e sul rapporto con la giustizia provengono da archivi amministrativi pubblici.

**BIBLIOGRAFIA:** REDCROSS, C., MILLENKY, M., RUDD, T., & LEVSHIN, V. (2012). *MORE THAN A JOB: FINAL RESULTS FROM THE EVALUATION OF THE CENTER FOR EMPLOYMENT OPPORTUNITIES (CEO) TRANSITIONAL JOBS PROGRAM, OPRE REPORT 2011-18.*

**AUTORE DELLA SCHEDA:** GAIA TESTORE (ASVAPP)

