

## **STATI GENERALI DELL'ESECUZIONE PENALE**

### ***Tavolo 3 . DONNE E CARCERE***

#### ***Formazione e istruzione delle donne detenute\****

Alla data del 13.5.2015 le donne presenti nelle carceri italiane erano 2.293, pari a circa il 5% del totale dei detenuti. Una percentuale ridotta, quasi residuale, che fa sì che anche per il tema della formazione professionale in carcere si ponga il problema – emerso in modo ricorrente nei lavori di questo tavolo – delle ricadute che il dato numerico ha sulla progettualità e sulla qualità della detenzione delle donne presenti negli istituti di pena, comportando di fatto (oltre ad una maggiore deterritorializzazione del luogo di detenzione) anche una scarsa appetibilità economica, per gli enti pubblici e privati coinvolti, della realizzazione di iniziative rivolte ad una platea di riferimento ritenuta troppo esigua.

I dati empirici raccolti sul campo mostrano come per molte donne, più che per gli uomini, la commissione di reati non sia frutto della opzione individuale per un modello di vita fondato sulla illegalità, ma derivi più frequentemente dalla subalternità nei confronti di figure familiari e di riferimento che lo hanno adottato, trasmesso e a volte imposto.

In altri casi poi le detenute sono state anche vittime di reati, a volte gli stessi per i quali si trovano in espiazione pena: l'esempio tipico è quello delle donne in carcere per reati connessi allo sfruttamento della prostituzione ed alla violazione delle norme sull'immigrazione, dei quali quasi tutte le condannate sono state a loro volta vittime, prima di “mettersi in proprio”.

Anche in questo caso il ricorso al reato come fonte di sostentamento appare strettamente legata alla mancanza di alternative realistiche, tanto più in mancanza di competenze professionali riconosciute nel Paese europeo di arrivo.

Inoltre, in contesti sociali e familiari disgregati, spesso presenti nei casi di marginalità sociale, le donne rimangono l'unico adulto a sostenere il peso anche economico dei figli, ed aiutare a raggiungere competenze

lavorative adeguate costituisce un potente elemento di salvaguardia per tutto il nucleo familiare.

I componenti del Tavolo ritengono che agevolare il raggiungimento della indipendenza economica sia fondamentale per consentire alle donne detenute di emanciparsi da una prospettiva di vita legata alla marginalità.

Per questo riteniamo che l'investimento sulla formazione personale e lavorativa sia una componente fondamentale e irrinunciabile della proposta trattamentale diretta alle donne detenute. Troppo spesso invece la assenza di una "massa critica" di donne nelle sezioni collocate negli istituti maschili perpetua la subalternità sociale culturale già vissuta all'esterno, mentre d'altro canto il raggruppamento nei pochi istituti interamente femminili comporta uno spostamento dal luogo di radicamento familiare maggiore di quello degli uomini, oltre che più doloroso per le donne che accudiscono figli. In questo senso si può dire che anche dietro le sbarre si riflettano, come in uno specchio deformante, le disuguaglianze di genere della società esterna. La disposizione dell'art. 20 dell'Ordinamento penitenziario che prevede che il lavoro penitenziario replichi l'organizzazione ed i metodi del lavoro nella "società libera" appare poco tranquillizzante per le donne detenute, considerato che proprio in questa società si manifesta la disparità della condizione della donna nel mondo del lavoro, con un più alto tasso di disoccupazione-inoccupazione, una retribuzione inferiore a parità di qualifica, una minore presenza in posizioni di vertice, una più elevata probabilità di perdere il lavoro a causa di una gravidanza e in generale della nascita di un figlio e via continuando.

Se tutto ciò ha come conseguenza una maggiore difficoltà per le strutture territoriali nel raccogliere ed incanalare le potenzialità lavorative delle donne detenute, in molte realtà è stato tuttavia possibile dare vita a esperienze formative e lavorative di elevato livello che hanno saputo fare da ponte tra le esigenze e le competenze delle detenute ed il mondo del lavoro esterno. Tali esperienze meritano di essere conosciute e condivise.

Per valutare nel concreto la specificità delle esigenze della formazione femminile in carcere, abbiamo quindi ritenuto necessario, al di là del contenuto prescrittivo delle formule normative di riferimento contenute negli artt. 19 e segg. dell'Ordinamento Giudiziario, verificare innanzitutto quali siano le opportunità di formazione messe effettivamente a disposizione delle donne nelle strutture carcerarie e se l'offerta sia adeguata alla domanda; quindi, comprendere quali siano le esperienze che hanno dato i migliori risultati e quali le maggiori criticità, raccogliendo i suggerimenti degli operatori e delle stesse detenute anche sul contenuto e sulle modalità della formazione.

E' stato dunque predisposto un questionario di sette domande che consentivano di fornire risposte aperte, così che i dirigenti intervistati potessero fornire tutti gli elementi ritenuti utili in loro possesso, senza essere eccessivamente ingabbiati in un format troppo rigido.

Il questionario è stato inviato a tutti gli istituti penitenziari del territorio nazionale nei quali sono presenti donne detenute; i cinque riservati in via esclusiva alla detenzione femminile (Trani, Pozzuoli, Roma Rebibbia, Empoli, Venezia Giudecca) ed i 52 che ospitano reparti riservati alle donne all'interno di istituti carcerari maschili.

Hanno risposto in tutto 28 istituti, pari a circa il 50% dei destinatari. Si tratta di istituti di diverse dimensioni, collocati in 13 regioni, delle quali 5 del Sud, 4 del Centro Italia, 4 del Nord, che possono ritenersi dunque un campione adeguatamente ampio e rappresentativo delle diverse realtà presenti sul territorio italiano<sup>1</sup>.

I risultati vengono di seguito brevemente riepilogati, lasciando ad un momento successivo la più approfondita elaborazione di quanto emerso dalle risposte inviate.

### **1) Esistono secondo lei delle peculiarità relative alla formazione della popolazione carceraria femminile, rispetto a quella dei detenuti uomini? Se sì, quali?**

Il primo quesito era volto ad investigare la percezione in capo ai direttori degli istituti di pena dell'esistenza di specifiche caratteristiche della detenzione femminile, ed i profili con i quali si manifesta, ovvero l'assenza di tale rilievo.

Hanno risposto in senso positivo 21 istituti, evidenziando quali principali elementi di differenziazione un livello culturale più basso rispetto ai detenuti uomini; la diversa tipologia delle attività lavorative proposte/scelte, che vengono individuate - a volte anche per superare diffidenze culturali e deficit formativi di base delle stesse detenute - tra quelle tradizionalmente ritenute più confacenti alle donne, quali quelle di accudimento e cura della persona o comunque domestiche, tra le quali la cucina; la maggiore difficoltà di coinvolgimento nell'attività trattamentale da parte delle donne, che vivono in generale la detenzione come un evento più traumatico e con un maggior ripiegamento su sé stesse, che le allontana da una dimensione collettiva di partecipazione alla vita

---

1 Questo l'elenco degli Istituti suddivisi per Regione di appartenenza.

ABRUZZO: L'Aquila, Teramo; BASILICATA: Potenza; CALABRIA: Castrovillari, Reggio Calabria; CAMPANIA: Avellino, Benevento, Pozzuoli, Salerno, Santa Maria Capua Vetere; EMILIA ROMAGNA: Bologna, Forlì, Modena, Piacenza; LAZIO: Roma - Rebibbia; LOMBARDIA: Como, Milano - San Vittore; SICILIA: Catania, Messina, Palermo; TOSCANA: Empoli, Pisa; PIEMONTE: Torino, Vercelli; PUGLIA: Foggia, Taranto; UMBRIA: Perugia; VENETO: Venezia.

dell'istituto, anche per i ruoli subalterni rivestiti nell'ambiente di provenienza e perché raramente coinvolte in una dimensione sociale esterna alla famiglia già prima della detenzione. In alcuni casi (Avellino) è stata rilevata una maggiore creatività e una maggiore capacità di impegnarsi nel lavoro. In altri (Torino, Foggia) è stata data una risposta affermativa ma senza ulteriori indicazioni, mentre in diversi casi (ad esempio Benevento) è stata ben rappresentata la difficoltà di organizzare corsi di istruzione e formazione di buon livello per una popolazione femminile ridotta.

Solo 7 risposte sono state negative, con una forte sottolineatura del profilo formale della parità tra i due generi.

Le tre domande successive miravano a fare emergere la varietà e la ricchezza delle esperienze formative rivolte alle donne detenute, gli elementi di forza e quelli di criticità.

**2) Nell'Istituto/Sezione che dirige esistono esperienze di formazione scolastica/lavorativa destinate alle donne detenute? Se sì, quali?(specificare in particolare quali esperienze sono in corso, da quanto tempo, quante donne vi partecipano, chi siano i soggetti che le conducono e gli enti finanziatori, e se vi siano differenze rispetto a quelle riservate ai detenuti uomini)**

**3) Ci sono stati cambiamenti negli ultimi anni quanto alla tipologia ed alla quantità dell'offerta di formazione che l'Istituto mette a disposizione delle donne detenute? Se sì, in che modo e per quali ragioni?**

**4) A suo avviso per le donne detenute nel suo istituto è più utile incentivare una formazione scolastica o lavorativa, o entrambe? Perché? E, all'interno di ciascun ambito, quali sono le tipologie di studi/attività lavorative che paiono maggiormente funzionali al reinserimento sociale?**

Dalle risposte è emersa la necessità che la formazione scolastica e quella lavorativa vadano di pari passo. Quanto alla prima, prioritaria è l'esigenza di una formazione di base, alla quale si risponde attivando corsi di alfabetizzazione italiana, per la vasta platea di detenute straniere e Rom, queste ultime spesso analfabete, e di scuola dell'obbligo primaria e secondaria, soprattutto di orientamento tecnico, più produttivo in vista dell'inserimento professionale. Tuttavia, molti hanno segnalato il maggiore interesse delle detenute per attività di breve formazione pratica,

quali corsi di estetista, di sartoria, di informatica, che consentono un immediato ricollocamento lavorativo, talvolta anche presso le stesse aziende che finanziano, in alcune realtà lavorative meno colpite dalla crisi, i corsi di formazione. Notevoli differenze esistono tra case circondariali, con detenute spesso di passaggio, e istituti detentivi, nei quali possono essere attivati corsi più lunghi e strutturati che non vengano vissuti come meri “riempitivi”.

Si fa ricorso in genere ai finanziamenti attribuiti alle Regioni da specifici bandi dei Fondi sociali Europei, ma anche a finanziamenti provenienti dagli istituti scolastici, dal Ministero del Lavoro, dalla Croce Rossa, dalle aziende delle realtà presenti sul territorio; vi sono molte attività svolte in collaborazione con il volontariato sociale. In alcuni casi per la frequenza ai corsi universitari sono state stipulate convenzioni con Università per iscrizione gratuita delle detenute (Bologna).

Tra le attività più interessanti anche i corsi di ristorazione, quelli di arte orafa e di bigiotteria realizzati in collaborazione con ditte del territorio (Benevento), e la possibilità data alle donne che hanno scontato la pena di proseguire all'esterno, fino al diploma, il percorso di studi iniziato in carcere (Torino).

Solo poche strutture non hanno in corso al momento della risposta alcuna attività di formazione scolastica o lavorativa: Piacenza, che ospita solo 9 detenute, Messina, per la mancanza di spazi, Foggia (con 30 detenute presenti al momento). La ragione indicata è qui la brevità della permanenza, trattandosi di una casa circondariale e dunque con un elevato tasso di detenute non definitive con pene brevi.

Il tema della mancanza di spazi idonei alla formazione delle donne detenute, per la residualità della loro presenza in istituti maschili, ricorre comunque nelle risposte degli Istituti che non hanno attivato, o lo hanno fatto solo in misura limitata, corsi e iniziative formative specifiche, evidenziando l'esistenza di un problema reale.

I maggiori cambiamenti sono derivati dalle maggiori difficoltà di reinserimento lavorativo in aree economicamente svantaggiate, specie in tempi di crisi, ed alla contestuale riduzione dei fondi per le attività di formazione assegnati agli Enti locali dallo Stato. Tuttavia, nel caso della Regione Campania, sono state adottate per la prima volta numerose iniziative con il ricorso a fondi del PRAP.

**5) Vi sono legami tra le attività di formazione e le attività lavorative svolte dalle donne detenute nel carcere?**

**6) Ci sono contatti e scambi tra il lavoro svolto all'interno del carcere e la realtà economica locale? Esiste un sistema di tutoraggio**

**lavorativo per le donne che vengono dimesse dall'Istituto?****7) Quali sono le maggiori difficoltà che si incontrano nella formazione delle donne in carcere e quali sono state le esperienze più positive? Cosa dovrebbe essere migliorato e come?**

Anche in questo caso le difficoltà sono state ricondotte agli elementi già emersi: la forte presenza di donne non italiane, prive di competenze linguistiche e con un tasso di scolarizzazione spesso molto basso; la brevità del periodo detentivo che non consente un'utile programmazione delle attività; la mancanza di offerta formativa per detenute in numero troppo limitato, che non incentiva la presentazione di progetti di formazione da parte degli enti che ne chiedono il finanziamento agli enti locali; la congiuntura economica sfavorevole che rende più complesso e incerto il reinserimento lavorativo. Ciò rende non sempre praticabile il collegamento tra il lavoro “dentro” e il lavoro “fuori” dalle sbarre: collegamento che tuttavia, quando è stato realizzato, ha avuto un grande successo ed ha consentito il riassorbimento nelle ditte in questione di alcune delle donne che avevano avuto esperienze lavorative da detenute.

La scarsa territorializzazione delle strutture detentive femminili, peraltro, costituisce un ostacolo specifico della condizione detentiva femminile, condizionata negativamente sia dalla mancanza di legami iniziali con il mondo del lavoro locale, che potrebbero in ipotesi essere utilizzati anche al momento della semilibertà o di altre misure alternative, che dalla difficoltà a rimanere sul territorio dopo l'espiazione pena consolidando il rapporto lavorativo iniziato in carcere.

**Conclusioni.**

L'esigenza che è emersa dai lavori del Tavolo è quella di una sinergia strategica tra carcere, formazione e mondo del lavoro, che preveda l'attivazione di percorsi formativi diretti alle donne detenute effettivamente qualificanti, e ove possibile - e dunque ove la durata della pena da scontare lo consenta - anche finalizzati all'ottenimento di una certificazione di qualificazione professionale, per consentirne l'emancipazione economica; che consenta al lavoro svolto dalle detenute di avere un mercato effettivo, sia all'interno dell'istituto che con la commercializzazione all'esterno dei prodotti realizzati, e con l'istituzione di una rete di scambio agevolato delle diverse produzioni tra i diversi istituti; che si avvalga e potenzi il ricorso agli strumenti informatici, sia per la formazione a distanza, tanto più essenziale per gli istituti dove il numero delle ristrette non consente di attivare corsi locali, che per la

commercializzazione sul web dei prodotti e dei servizi forniti; che si avvalga ove possibile delle competenze professionali delle donne detenute inserendole in un circuito di autoformazione rivolto anche alle altre ristrette.

Riteniamo che anche in questo campo debba essere privilegiata la strategia della autoresponsabilizzazione e del coinvolgimento attivo della donna detenuta, spesso con un vissuto detentivo molto doloroso, nella scelta delle attività formative, sia utilizzando gli strumenti già previsti dalle norme statali e dalle convenzioni attuative stipulate dai diversi Istituti di pena che, in ogni caso, con il ricorso alla audizione delle detenute anche su tali temi.

Anche quando non fosse (ancora) possibile un ampio accesso al lavoro, in ogni caso, poiché le spese che l'Amministrazione deve sopportare per la formazione sono molto inferiori a quelle del lavoro carcerario, la previsione di un ampliamento della platea delle detenute fruitrici dell'offerta formativa dovrebbe incontrare meno ostacoli ed essere più attivamente perseguita.

Non è eticamente e socialmente accettabile che anche in carcere si perpetui quella disparità di opportunità per la quale essere donna significa di per sé avere meno *chances* formative e lavorative, meno spazi, meno attenzione degli uomini, tanto più che, come pure unanimemente noto, la pericolosità media delle donne detenute è assai minore.

In questo senso la richiesta di un maggiore investimento in termini di idee e di risorse specificamente destinate alla formazione delle donne detenute si configura come azione positiva necessaria per il superamento del *gender gap* sociale che, riconosciuto nella società esterna, viene mantenuto e perpetuato anche durante la detenzione.

\* *Relazione a cura di Elisabetta Pierazzi, elaborata come componente del Tavolo 3 degli Stati generali dell'esecuzione penale istituiti presso il Ministero della giustizia ed articolati in 18 tavoli tematici.*