



## Rassegna stampa ragionata

Giovedì 21 marzo

1. **Bce: la sforbiciata arriverà e, salvo sorprese, sarà prima dell'estate**
  2. **Se le regole per appalti e subappalti differiscono tra pubblico e privato**
  3. **Sorpresa. Ora è boom del posto fisso**
  4. **I veri nodi di questa fase ruotano intorno alla questione salariale**
  5. **Garantire agli stagisti, di qualsiasi tipologia, le stesse condizioni e gli stessi diritti dei lavoratori ordinari.**
  6. **Tocca chiedersi seriamente: 700mila nuovi funzionari pubblici per andare dove**
  7. **Per una riconciliazione fra politica ed emergenza carceri**
  8. **Un educatore visionario che ha dedicato la maggior parte della sua vita ai giovani**
- 

~

### Fabrizio Gorla - Lagarde: "A giugno il taglio dei tassi" - La Stampa

Obiettivo giugno. La Banca centrale europea apre le porte al **primo taglio dei tassi d'interesse**. «Se i nuovi dati confermeranno le nostre previsioni, potremmo passare alla fase di allentamento del nostro ciclo di politica monetaria e adottare una politica meno restrittiva», ha detto la presidente **Christine Lagarde** aprendo la conferenza "The Ecb and its Watchers XXIV". Il messaggio della banchiera centrale francese arriva dopo la ben più sibillina apertura durante l'ultima riunione di inizio marzo e rappresenta un significativo passo avanti nella narrativa di Francoforte. **La sforbiciata arriverà e, salvo sorprese, sarà prima dell'estate**. Ma «non ci sarà alcun percorso predefinito», sottolinea Lagarde. Dopo i primi 25 punti base di ribasso in giugno **ci sarà tutta la pausa estiva per valutare le prossime mosse**. Simile percorso per la **Federal Reserve, che ieri ha ancora tenuto fermi i tassi**. La parola "taglio" viene pronunciata da Lagarde quasi a corollario del suo intervento con gli osservatori di Francoforte. Ma è il concetto retrostante quello che è più incisivo. La Bce, prima di cominciare a ridurre il costo del denaro, vuole che l'area euro «**sia ulteriormente avviata in un percorso di disinflazione**» e in questo senso guarderà a tre fattori essenziali: **crescita delle retribuzioni, utili delle aziende e produttività**. Le previsioni della Bce indicano un rallentamento dell'espansione dei salari, «*ma con una disoccupazione attesa molto bassa, al 6,6%, questa dinamica salariale non può essere data per scontata*», ha spiegato Lagarde. Un altro rischio sono i margini di profitto. Se dovessero, grazie a una ripresa economica, salire di un punto percentuale in più delle stime Bce a fine 2026, l'inflazione sarebbe del 2,7% nel 2025 e del 2,4% nel 2026, quindi superiore al target del 2%.



Le attese di Francoforte, infine, sono che **la ripresa della domanda aggregata possa essere soddisfatta aumentando la produttività**. Tuttavia, spiega Lagarde, potrebbe andare diversamente, con un impatto al rialzo sull'inflazione, se *«in un nuovo clima geopolitico la perdita di produttività delle imprese europee dovesse rivelarsi parzialmente strutturale»*. Non si tratta, però, dello scenario di base. Lo spazio operativo per entrare nella nuova fase, secondo la banchiera centrale francese, è significativo. Nella riunione dell'11 aprile si definirà meglio il quadro d'azione, poi con i dati relativi a Pasqua e Pentecoste si potrà valutare **il taglio nel meeting del 6 giugno**. Restano da chiarire alcuni aspetti. Nell'eurozona, concede Lagarde, *«le pressioni interne sui prezzi rimangono forti»* e *«in questa fase è difficile valutare se riflettano semplicemente il ritardo nei prezzi dei salari e dei servizi e la natura prociclica della produttività»*, o se segnalino pressioni inflazionistiche persistenti. Pertanto, *«sebbene abbiamo compiuto progressi significativi non siamo ancora sufficientemente fiduciosi di essere su un percorso sostenibile verso il nostro obiettivo di inflazione»*. La mossa della Bce arriva in un momento complicato per la manifattura europea, che sta rallentando. Come nel caso dell'Italia, con **la produzione industriale in flessione dell'1,2% a gennaio rispetto a dicembre e del 3,4% rispetto all'anno precedente**. Proprio il bilanciamento tra restrizione monetaria e contrazione dell'espansione sarà cruciale per la credibilità della Bce. Il percorso di normalizzazione sta continuando e la trasmissione della politica monetaria è ancora fluida. Motivo per cui, se le condizioni lo permetteranno, a giugno ci sarà il cambio di rotta. Analoga è la prospettiva per la Fed. La banca centrale statunitense ha lasciato invariati i tassi nella riunione di ieri, ma non ha escluso che fra giugno e luglio giunga il primo taglio, per tre complessivi per il 2024. Anche in questo caso, saranno cruciali i nuovi dati in arrivo nei prossimi due mesi.

~

### **Enzo De Fusco – In appalti e subappalti privati vale il contratto più applicato – Il Sole 24 Ore**

Dal 2 marzo, data di **entrata in vigore del decreto Pnrr (Dl 19/2024)**, si è complicato il quadro delle regole per **individuare il contratto collettivo nazionale (Ccnl) genuino** ai fini della **gestione del rapporto di lavoro**. Per le retribuzioni minime ai fini del pagamento dei contributi e per la partecipazione ad appalti e subappalti **pubblici** bisogna continuare a **fare riferimento al contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni «comparativamente» più rappresentative**. Per gli **appalti e subappalti privati**, invece, il nuovo articolo 29, comma i-bis, del Digs 276/2003 fa riferimento ai trattamenti economici non inferiori a quelli previsti dal Ccnl **maggiormente «applicato» nel settore** e nella zona. E per fruire dei benefici contributivi e normativi, in tema di retribuzioni, bisogna ancora individuare il Ccnl comparativamente più rappresentativo. Questo è **il caos di regole che emerge** all'indomani dell'approvazione del Dl 19/2024, le quali, essendo da subito efficaci, **proiettano ancora di più imprese e professionisti nell'incertezza**. Il riferimento al contratto *«maggiormente applicato»* è stato fatto per la prima volta con la legge delega in corso di discussione in Parlamento (Atto Senato 957) la quale, una volta attuata, avrebbe dato uniformità di regole sui diversi ambiti giuslavoristici. Invece, il Dl 19/2024 anticipa una parte del contenuto della legge delega e, dunque, **pone diversi problemi applicativi**.

Il primo problema è l'individuazione del **sogetto legittimato a stabilire quale sia il Ccnl maggiormente applicato** atteso che il Dl 19/2024 non stabilisce nulla in proposito. D'altronde



l'assenza di una indicazione legislativa chiara in tal senso presta il fianco a un **notevole contenzioso**. Un secondo problema riguarda il **criterio di misurazione**. Sul punto, un utile riferimento è contenuto nell'articolo i, comma 2, lettera a) della delega, laddove si prevede di definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati **«in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti»**. Nel Dl 19/2024 quest'ultimo riferimento **scompare del tutto, indebolendo di molto qualsiasi iniziativa sarà assunta in attuazione della disposizione sul piano amministrativo**. Il terzo problema è dato dal **riferimento alla territorialità** che introduce il Dl 19/2024, facendo riferimento al settore e alla «zona» senza fornire ulteriori specifiche. Il sostantivo utilizzato dal legislatore porta a escludere certamente un'indagine nazionale, ma allo stesso tempo **lascia aperta un'area di incertezza** per identificare rispetto a cosa vada individuata la «zona» (rispetto alla sede legale dell'azienda, all'assunzione del lavoratore, allo svolgimento delle lavorazioni, eccetera). Su questo punto la delega, forse perché consapevole delle criticità di questo riferimento, si limita a richiamare la maggiore applicazione di «settore» senza alcun riferimento alla zona (articolo i, comma 2, lettera b). Un analogo richiamo, però, è **contenuto nel Codice appalti** (articolo 11, comma i), in cui è stabilito che al personale impiegato in lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore **«per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro»**. Nel Dl 19/2024, invece, scompare l'ulteriore precisazione contenuta nel Codice appalti («nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro»), lasciando **più enigmatica l'interpretazione del nuovo requisito**. Probabilmente introdurre il comma i-bis all'articolo 29 del Digs 276/2003 senza un adeguato coordinamento che assicura la legge delega rischia di creare più problemi che benefici. Per questo motivo è **auspicabile che la nuova norma venga eliminata in sede di conversione del decreto**.

~

### **Francesco Seghezzi – Sorpresa. Ora è boom del posto fisso – Domani**

La quota di occupati a tempo indeterminato è tornata ad aumentare nell'ultimo trimestre del 2023 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente I nuovi dati Istat sul mercato del lavoro nel quarto trimestre del 2023 confermano **un cambiamento che prosegue ormai da diversi trimestri, anche se non gli viene data la giusta importanza**. Il primo dato è che **aumentano le ore lavorate dello 0,8 per cento** rispetto al trimestre precedente e del 2,4 per cento rispetto al 2022. E aumentano in tutti i settori. Un dato che smentisce le ricorrenti tesi su un mercato del lavoro in progressivo svuotamento. È più interessante, però, indagare sui **motivi di questa crescita**, perché è il vero elemento di discontinuità che sta emergendo. Infatti, la crescita delle ore lavorate è legata **all'aumento della quota di occupati a tempo indeterminato** che nel trimestre crescono dello 0,9 per cento (più 145 mila) rispetto a quello precedente e del 3,3 per cento (ben 460 mila occupati in più) rispetto allo stesso periodo del 2022. Ma se guardiamo a dati ancora precedenti è più chiara l'importanza di quanto sta avvenendo, basti pensare che rispetto a dieci anni fa il numero degli occupati a tempo indeterminato è cresciuto di 1,47 milioni mentre quelli a termine sono aumentati di 779 mila, circa la metà. Se prendiamo gli ultimi cinque anni **gli occupati a termine sono rimasti stabili** e i dati più aggiornati mostrano un calo e comunque numeri inferiori di circa 150 mila unità rispetto ai picchi del 2019 e della prima parte del 2022. In pochi avrebbero scommesso anni fa in uno scenario del genere, viste le forti tendenze alla flessibilizzazione del mercato del lavoro. Non è facile individuare **le cause**



**di questa trasformazione che sono molteplici.** Il primo elemento da considerare è che nel corso dell'ultimo decennio abbiamo avuto un **forte effetto trainante derivante dalla riforma Fornero** che, aumentando l'età pensionabile, ha fatto sì che rimanessero più a lungo nel mercato del lavoro un numero maggiore di persone, in buona parte assunte quando il contratto a tempo indeterminato era la quasi normalità. C'è poi, e questo è un elemento più recente che può spiegare la parallela stagnazione (e in parte il calo) degli occupati a termine, **un tema di scarsità, in termini quantitativi, di offerta di lavoro** generata dai primi evidenti effetti del calo demografico. Un numero inferiore di persone in età da lavoro e quindi una tendenza maggiore delle imprese ad **utilizzare anche l'incentivo del tempo indeterminato** per attrarre lavoratori così come la tendenza, che emerge dai dati di flusso, di una crescita delle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Questo cambiamento porta con sé una crescita della **polarizzazione all'interno del mercato del lavoro**, come si nota anche dal numero di occupati a termine che resta comunque elevato. Infatti coloro con competenze inferiori e minor appetibilità per le imprese rischiano di **restare intrappolati in una spirale di contratti di lavoro di bassa qualità** che si reiterano di continuo. Per questo è urgente rimettere **al centro il tema della formazione e della riqualificazione** dei lavoratori. In un momento storico di scarsità di offerta di lavoro è fondamentale imprimere una forte accelerazione ad iniziative che possano aumentare competenze e abilità delle persone affinché questo possa tradursi in lavori di qualità, a più alto valore aggiunto e quindi con salari e condizioni migliori.

~

### **Bruno Anastasia e Marco Leonardi – Salari e redditi - Il Foglio**

È noto che negli ultimi mesi il numero degli occupati totali e il numero dei dipendenti con contratti a tempo indeterminato hanno raggiunto il **valore massimo** da quando esistono le statistiche in Italia. Invece di concentrarsi sul tema dei bassi salari – salario minimo legale per i lavoratori a basso reddito e rinnovo possibilmente generoso dei contratti per tutti- ci si accanisce a dimostrare l'indimostrabile, ovvero che le quantità di lavoro sarebbero in verità in calo. (...) Non è utile piegare l'analisi economica alla volontà politica di rilanciare un referendum sui contratti a termine e sul Jobs act (aspettiamo di vedere i quesiti) quando invece **i veri nodi di questa fase ruotano intorno alla questione salariale.** Si tratta dei salari dei lavoratori marginali – quindi la battaglia per il salario minimo legale; della mancanza di carriere adeguatamente retribuite per i giovani; del rinnovo dei contratti nazionali e della distribuzione dei profitti attraverso la contrattazione decentrata nelle imprese grandi e medie. Ognuna di queste battaglie richiede uno sforzo eccezionale che verrebbe vanificato se l'obiettivo venisse spostato verso un problema che non c'è. Infatti **le ore lavorate sono state nel 2023 ben maggiori sia rispetto al 2007-2008 che rispetto al 2019...** i dipendenti a tempo indeterminato sono cresciuti molto più di quelli a tempo determinato, tanto che **l'incidenza dei dipendenti a termine sul totale dipendenti da agosto 2023 è scesa sotto del 16%.** Quanto al **part time**, ha certamente conosciuto **un'esplosione negli ultimi 20 anni**, ma tutta la crescita occupazionale post-covid è dovuta al tempo pieno. I **salari bassi italiani** da lavoro dipendente, anche rispetto agli altri principali paesi europei (in particolare la Francia), sono imputabili a tre fenomeni: le **poche ore lavorate** per il numero alto di part time; le **discontinuità** dovute ai lavori a termine (stagionalità legata al turismo; supplenze nelle scuole etc.) e – tra i lavoratori full time - la **mancanza di posizioni alte**, con salari sopra i 40 mila euro



lordi annui: nel 2021 in tale condizione è risultato solo il 9% dei dipendenti. Il primo fenomeno è frequente nelle piccole e piccolissime imprese e non di rado si accompagna a comportamenti illegali/irregolari; il secondo attiene alla struttura produttiva italiana e, nel caso del settore pubblico, a irrisolte questioni strutturali di lungo periodo; il terzo è un tema rilevante soprattutto per le medie e grandi imprese e la loro **capacità di offrire percorsi di carriera e retribuzioni conseguenti**. Sono fenomeni ai poli opposti del mercato del lavoro dipendente, ma tutti concorrono a far sì che la media dei salari sia trainata verso il basso. Se invece guardiamo nel mezzo della distribuzione dei salari, al livello base dei principali contratti per posizioni full-time, non ci sono differenze apprezzabili con la Francia.

Le implicazioni sono chiare sebbene le soluzioni non siano ovvie: **va affrontato il problema del part time** (e soprattutto quello dei part time minimi con pochissime ore) e va incentivata l'apertura di posizioni da **lavoro dipendente sopra i 40 mila euro annui**. Quest'ultimo tema ha a che fare con attrarre nuove imprese e rinnovare le gerarchie aziendali ma probabilmente anche con il **trattamento fiscale di favore riservato in Italia ai lavoratori autonomi** a relativamente alto reddito (fino a 85 mila euro lordi). Ciò fa sì che convenga sia all'azienda sia al lavoratore un rapporto di lavoro autonomo piuttosto che dipendente sopra i 40 mila euro lordi: questo è un caso unico in Europa. Procedere per legge è sempre foriero di rischi, basti ricordare che in **Francia hanno impedito per legge i contratti part time inferiori alle 26 ore** settimanali ma uno studio di una francese di Princeton ha valutato che questa norma ha **penalizzato le donne**: invece di due donne part time in molti casi si è preferito un uomo full time. Si possono fare diverse cose per contrastare/arginare il part time involontario: dai controlli al salario minimo legale, alle integrazioni del reddito per chi lavora poche ore. Basta volerlo e **non sbagliare analisi e obiettivi**, accecati dall'ideologia.

~

### **Michele Damiani – Stop agli abusi sugli stage – Italia Oggi**

Garantire agli **stagisti**, di qualsiasi tipologia, **le stesse condizioni e gli stessi diritti dei lavoratori ordinari**. Questo anche dal punto di vista economico, a meno di giustificati motivi oggettivi. Lotta serrata ai falsi tirocini, con la previsione di aumentare i controlli. Più spazio ai sindacati e pieno accesso alla protezione sociale. Sono questi i punti cardine della proposta di direttiva Ue finalizzata a **«migliorare la qualità dei tirocini in Europa»**, presentata ieri dalla **Commissione europea**. Un testo che mira a introdurre una serie di **nuove tutele a favore di tutte le tipologie di stage** operate nel continente. *«Diciamo chiaramente basta alle situazioni di abuso dei tirocinanti; è ora di pagare gli stage decentemente»*. A parlare è il commissario europeo agli affari sociali Nicolas **Schmit**, che ieri ha pubblicato un tweet a commento della proposta di direttiva. *«Il lavoro dei giovani non è riconosciuto perché la metà di loro sono in stage senza essere pagati»*, ha aggiunto ancora Schmit. Una situazione che viene confermata anche dalla nota della Commissione Ue, in cui vengono riportati alcuni numeri di un recente **Eurobarometro**. Per prima cosa, la grandezza del fenomeno: **il 78% dei giovani europei ha affermato di aver svolto almeno un tirocinio** e il 68% degli stessi ha poi trovato un lavoro grazie ad esso. Di contro **«più della metà sono stati pagati»**, (quindi, quasi la metà, no) e solo il 61% **«ha avuto totale o parziale accesso agli strumenti di protezione sociale»**. L'obiettivo della Commissione è quello di migliorare questi numeri. Per farlo, la direttiva individua quattro principi. Il primo è quello della non discriminazione: **«assicurarsi che i tirocinanti abbiano lo stesso trattamento dei lavoratori ordinari in termini di condizioni di lavoro, anche sotto il**



*profilo economico*». Viene specificato come possano esistere differenze dato il livello di esperienza o i compiti affidati, ma ogni discrepanza deve essere giustificata da «*motivi oggettivi*». Il secondo cardine riguarda la lotta ai tirocini fasulli, attraverso controlli e ispezioni, chiedendo la condivisione delle informazioni da parte delle aziende. Il terzo si concentra sulla piena possibilità dei sindacati di rappresentare questa tipologia di lavoratori. Infine, con l'ultimo punto programmatico, viene richiesto agli stati membri di «assicurare un canale ai tirocinanti per poter denunciare le cattive condizioni di lavoro». **La proposta verrà ora inviata al Parlamento europeo** e agli stati membri, che analizzeranno il testo e le varie misure previste. I tempi sono molto stretti, visto che le elezioni europee sono alle porte (si voterà il 9 giugno). Sarà necessaria una vera e propria corsa contro il tempo per arrivare all'ok prima delle urne.

~

### **Sergio Talamo – Super turn over e assunzioni nella PA – Il Riformista**

I numeri a volte sembrano da soli aprire un varco nel futuro. Se nella pubblica amministrazione è pieno autunno anagrafico, perché l'età media è di 50,7 anni (molto più alta, in realtà, se si escludono le forze dell'ordine), il fatto **che entro 5 anni un dipendente su 5 andrà in pensione** fa pensare che stia per iniziare la primavera. Sono in vista oltre **700mila nuovi ingressi**, grazie a una quota già prevista di 60mila assunzioni e soprattutto al **turn over**, proprio quel meccanismo che nel 2008 venne bloccato da un giorno all'altro. E di questo esercito di nuovi assunti, il **43% dovrà essere ad alta specializzazione**. Da qui anche il pronostico di una **forte concorrenza con il settore privato**. Sono i dati di due distinte indagini, Excelsior-Unioncamere e ForumPA. Oltre 15 anni fa, sotto il mantello della spending review, l'Italia venne ingessata da un programma di tagli lineari che avviava la grama stagione della "PA-bancomat". A farne le spese furono il reclutamento (blocco del turn over), gli stipendi dei dipendenti e il sostegno al merito (blocco della contrattazione), la formazione e la comunicazione. Ne è derivata **un'amministrazione indebolita e invecchiata**, che nell'ultimo decennio ha ingoiato le sue stesse riforme: performance, trasparenza e open government, unite ai vari switch off digitali, hanno prodotto ben pochi cambiamenti percepiti dal cittadino. Non a caso, il ministro della PA Paolo **Zangrillo**, convinto che lo Stato debba "*ripartire dalle persone*", punta su un forte recupero di immagine, "*rendendo attrattiva la nostra organizzazione, abbandonando la narrazione del posto fisso e garantendo formazione e crescita professionale a tutti coloro che guardano alla PA come opportunità di impiego*".

Siamo ad un bivio. Tocca chiedersi seriamente: 700mila nuovi funzionari pubblici per andare dove? **Per fare cosa?** Per superare la *'fuga dalla firma'* o al contrario per rinforzare la cultura delle procedure? Per applicare le norme o per erogare servizi, dialogando e affiancando le persone? Per parlare con gli uffici o **per parlare con le macchine dell'Intelligenza Artificiale**, al fine di migliorare le prestazioni a cittadini e Imprese? Per imparare la burocrazia o per imparare la trasparenza e la partecipazione civica? Per farsi valutare dal capo o per farsi valutare dagli utenti? Per accumulare carte o per **ridurre inefficienze e sprechi che costano al Paese 180 miliardi all'anno** (stima Cgia di Mestre)? Sono domande cruciali, in un apparato che ancora oggi si crogiola in un **formalismo che mette il cuore e la penna in pace** ma spesso non produce né risultato né valore pubblico. Un sistema dotato di anticorpi contro ogni novità, che si accanisce nella formazione obbligatoria su privacy e codice dei contratti e **ignora le sempre più evidenti necessità di competenze** da un lato trasversali - le soft skills relazionali



e finalizzate al **problem solving** - dall'altro mirate alla capacità di **padroneggiare le nuove tecnologie**. Insomma, ci servono legioni di giuristi, biologi, Informatici e Ingegneri edili o figure proiettate nella trasformazione digitale per rinnovare processi e prodotti? Ad esempio, **manager dell'AI e del Metaverso** che sappiano snellire la produzione di documenti per puntare sulla **qualità dei servizi, in una nuova e virtuosa alleanza con i cittadini italiani**. In un convegno di qualche anno fa, Raffaele **Cantone**, magistrato allora presidente dell'Anticorruzione, zitti la sala con una secca affermazione: "*Noi non dobbiamo fare ciò che la legge ci dice di fare*". Brusio di sorpresa, ma arriva la conclusione: "**Dobbiamo fare ciò che la legge non ci vieta, per ottenere risultati di interesse generale**". Sarebbe utile selezionare 700mila agenti di questa appassionante missione pubblica.

~

### **Francesco Petrelli – Quei suicidi in carcere e la politica cieca – La Stampa**

*presidente dell'Unione delle camere penali italiane*

La politica non ha mai avuto un **rapporto sano con il carcere**. Da argomento utile per ottenere un facile consenso elettorale a gogna alla quale esporre chi abbia manifestato improvvise intenzioni di attenuazione dei rigori delle pene. Difficile immaginare una possibile che ponga al centro della questione giustizia una riforma condivisa, attraverso la quale ricondurre il carcere alle finalità rieducative cui la Costituzione lo aveva destinato. La strada dell'attuazione dei principi costituzionali non è in discesa e i tempi non appaiono propizi per **un superamento degli schieramenti** che hanno polarizzato l'opinione pubblica, lasciando prevalere nel linguaggio corrente formule contrarie ad una interpretazione del carcere come strumento di recupero e di risocializzazione.

Corrono infatti nella collettività **slogan di chiara matrice viscerale ed istintiva**, come quelli del marcire in galera, del buttare via le chiavi o della **certezza della pena intesa come vendetta sociale**, che rendono difficile aprire un varco nel tifo da curva che pervade questo genere di argomenti, dotati di una forte carica di emotività ma anche di un altissimo **quoziente di politicità**. Ma è proprio per questa ragione che deve sottolinearsi il nesso che corre fra **l'esigenza di sicurezza** che pervade la collettività e la **restituzione del carcere ad un modello volto al reinserimento del condannato**. E deve, in particolare, sventarsi quella truffa delle etichette in virtù della quale si fa largo nell'opinione pubblica la formula più carcere più sicurezza. Nulla di più errato e di più pericoloso, perché **tutte le statistiche dimostrano che laddove il condannato fruisce di misure alternative alla detenzione, minori sono le possibilità di recidiva**. Quanto meno il condannato fruisce di tali misure e tanto maggiore è la probabilità che torni a delinquere. Secondo la magnifica metafora escogitata da un giurista del secolo scorso, **risocializzare il condannato tenendolo in carcere è come voler insegnare a qualcuno a nuotare tenendolo fuori dall'acqua!** Una detenzione disumanizzante, incapace di conservare e proteggere la dignità del condannato, una privazione della libertà che non tenga conto delle sue esigenze e che divenga uno strumento alienante che conduce alla disperazione e al suicidio, non è compatibile con una società civile e non ha nulla a che vedere con la sicurezza. Per questo motivo l'avvocatura penale ha denunciato con forza il dramma dei 25 suicidi che sono susseguiti, con la cadenza di uno ogni tre giorni, in questo nuovo anno, **reclamando dalla politica un'assunzione di responsabilità** rispetto a vite delle quali lo Stato dovrebbe essere garante, adottando con urgenza almeno quegli strumenti di riduzione del fenomeno del



sovraffollamento, che sono all'attenzione del Parlamento. Si tratta di vite di giovani e meno giovani, di condannati definitivi e di imputati in attesa di giudizio, di cui **l'intera collettività deve farsi carico**, cessando di immaginare il carcere come una discarica sociale per i propri fallimenti.

~

### **Giu. Chi. – Evento al Cnel. Letta ricorda Cavina – Il Tempo**

*«Non ci poteva essere luogo più simbolico di questo, l'aula plenaria Marco Biagi del Cnel, per ricordare la figura di **Giovanni Cavina**. Un educatore visionario che ha dedicato la maggior parte della sua vita ai **giovani per facilitare il loro ingresso nel mondo del lavoro**». Sono le prime parole pronunciate dall'ex sottosegretario della Presidenza del Consiglio Gianni **Letta** durante l'evento "**Orientamento, formazione, merito: un progetto visionario**". **L'attualità di Giovanni Cavina nel centenario della nascita**". «L'ho conosciuto quando ero un diciottenne - ha aggiunto Letta - perché Cavina è stato il direttore dell'ente per la riforma agraria nel Fucino. In quel contesto capi che il problema non era tecnico ma sociale, così si fece "**apostolo**" di contadini e braccianti». Poco dopo ha preso la parola il **presidente del Cnel, Renato Brunetta**: «Nel nostro Paese non esiste la figura del tutor, e spesso l'orientamento dei ragazzi avviene in maniera casuale, lo dico per esperienza personale. **Non ci possiamo permettere che i giovani restino indietro**».*

A cura di Alessandro Vaccari [ufficiostampa@cnel.it](mailto:ufficiostampa@cnel.it)