

■ **Redazione:** Viale Canton Ticino 16
Tel. 0382 434511 - Fax: 0382 473875 - 572299

■ **Numero verde** Tel. 800 011 792

■ **Abbonamenti** Tel. 0376 303245

■ **Pubblicità:** A. Manzoni & C. Spa
Viale Canton Ticino 16
Tel. 0382 439111 - Fax: 0382 461268
orari: 8.30/12.00 - 14.30/18.00

■ **Necrologie** Tel. 800 700 800

VOCI DAL CARCERE

Gli anni in cella e il dilemma del curriculum

di Bruno Contigliani

È un ragazzo lombardo di buona famiglia e nonostante un modo di fare schivo che a volte può sembrare strafottente, I. A. è anche in gamba, caratteristiche utili per chi vuol rifarsi, in modo onesto, una vita dopo essere transitato per qualche tempo a Torre del Gallo.

Questa rubrica si occupa proprio di chi sta riuscendo a non ricadere, a farcela.

Anche se le circostanze non sembrano favorevoli, noi di Vi-

vere con Lentezza, continuiamo a essere fiduciosi. Infatti dopo un anno di lavoro presso una grande multinazionale del settore della logistica, ripetuti rinnovi contrattuali a tempo determinato, per I. A. era venuto il momento dell'assunzione a tempo indeterminato.

I documenti richiesti, presentati, e fra questi il casellario giudiziario, quella che un tempo si chiamava fedina penale. È a questo punto che il rapporto di lavoro si interrompe bruscamente, uno che è stato dentro, secondo le regole aziendali, non può essere assunto, anche se per un anno ha funzionato bene. Fine della puntata. Sarebbe molto facile partire con una filippica contro l'ingiustizia, ma riflettendo, forse questa storia può essere utile a

qualcun altro. Ho chiesto a I. A. se nel curriculum aveva segnalato il suo passato in carcere: «Se l'avessi scritto non mi avrebbero ammesso». Lo sviluppo successivo fa propendere in quella direzione, ma non è detto. Ne ho parlato con Rosanna Santonocito, giornalista de Il Sole 24ore, responsabile del canale lavoro a Job24, le chiedo senza mediazioni: uno che è stato in galera, deve segnalarlo nel proprio curriculum? «Bisogna dirlo, è meglio non dire bugie, il rapporto di lavoro è basato sulla fiducia, fiducia nei due sensi». Santonocito sottolinea che oggi ci sono situazioni considerate delicate, come la presenza o l'assenza di figli, essere stati malati, o aver fatto anni sabbatici. «Se non lo si segnala per iscritto, in

fase di colloquio è il caso di dirlo, con le dovute maniere». Della stessa opinione è Barbara Demi, titolare di etline associate, una società che si occupa di formazione e selezione del personale di grandi marchi. «I periodi anomali, vanno segnalati, in modo light, in modo da non spaventare, naturalmente non tutti questi periodi sono uguali, ma non si deve intaccare la fiducia». In attesa di sapere se il tentativo di I. A. (come consigliato anche dalla Camera del Lavoro di Milano) di essere reintegrato almeno a tempo determinato andrà in porto, resta il dubbio su come sarebbero andate le cose se avesse seguito i consigli di Rosanna e Barbara. A questo punto la domanda è la seguente, nei panni di I.A., come avreste agito?