

## ESG E CARCERE – FRANCESCA MALZANI

Buongiorno a tutti e a tutte, grazie Eleonora per la presentazione molto lusinghiera. Ti ringrazio, ringrazio l'onorevole senatrice Germini per l'ospitalità, e vorrei riprendere da dove ci siamo lasciati il 7 maggio. Mi sono fatta una roadmap di punti in modo da non travalicare il tempo che c'è dato, ma dargli un senso. Il tempo vuoto già c'è in carcere, diamo un senso al mio intervento.

Perché sono qua di nuovo? Ci siamo lasciati il 7 maggio, quando abbiamo cercato di dare una sorta di mappa concettuale dei vari panel più tecnici, partendo dalle ESG, che io ho tradotto in modo chiaramente semplicistico, ma per meglio comprenderci, nella necessità di ripensare il modo di fare impresa. Paradigma: l'abbiamo usato già parecchie volte oggi, però, vabbè, si può usare una volta in più, male non fa.

Ripensare il modo di fare impresa perché, se leggiamo la Costituzione, non leggiamo solo l'articolo 27, che chiaramente è il cuore pulsante di questi nostri incontri. Ma io sono una lavorista, quindi, come tanti di voi giuristi, ovviamente mi districò anche nelle altre norme della Costituzione. Penso anche al 41 e penso che sia giunto il momento di ripensare il modo di fare impresa: un'impresa che si situa nei territori, che influenza fortemente le caratteristiche dei territori perché ha impatti ambientali, sociali, sulle famiglie, sul futuro dei giovani. Questo è molto importante. Non è utopistico; è semplicemente la riscrittura dell'articolo 41 della Costituzione, che, in qualche modo, rinverdisce questa sua vocazione aggrappandosi e dialogando in modo fattivo, direi, con le nuove strategie europee, di cui abbiamo già accennato e che possiamo sintetizzare in ESG.

Ma non è solo ESG. Parlando di nuovi rapporti tra l'impresa profit e non profit, è molto importante perché non solo chi è tradizionalmente evocato a lavorare con le fragilità, ma anche il profit deve trovare competenze in carcere. Diamo un senso molto importante a quella "S" delle ESG. Di solito, quando si parla di ESG, di due diligence e quant'altro, inizialmente si era abituati a parlare di ambiente. È vero, come diceva prima la referente dell'associazione, che quando si parla di ambiente si parla di diritti umani, di discriminazioni climatiche. Ormai tutti i temi sono connessi tra di loro, e quindi riempiamo di significato la forza propulsiva del cambiamento e dell'inclusione sociale.

Mi sono data dei punti. La cornice di riferimento è ovviamente la Costituzione, ma nel mio caso è il 27. Se sono qui oggi con voi, ci sono anche altre due norme che in questo momento mi ispirano, e molta ispirazione è venuta dagli interventi precedenti: l'articolo 1 della Costituzione e l'articolo 4. L'articolo 1, "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro", è una decisione che i padri e le madri costituenti hanno preso dopo anni bui, dando al lavoro una funzione che ne

funzionalizzasse la dignità della persona, di tutte le persone. Poi c'è l'articolo 4, il diritto al lavoro. È chiaro che il diritto al lavoro, noi giuslavoristi l'abbiamo molto analizzato. Con l'insegnamento di Massimo D'Antona, abbiamo raggiunto un po' una quadra. Non è un diritto immediatamente esigibile nei confronti dello Stato, ma un diritto ad avere opportunità effettive nell'accesso al lavoro, a servizi per l'impiego che funzionino, e che siano tarati sulle fragilità.

Arriverò dopo a parlarvi dell'importanza del diversity management, tarato sul carcere. L'articolo 25 dell'ordinamento penitenziario: ce lo siamo detti al CNEL il 5 dicembre 2022. Io segno tutte le date; per me fu un incontro molto importante. Ci tornerò dopo, perché la dottoressa Castellano me l'ha servito su un piatto d'argento. Quindi: 1, 4, e 35 della Costituzione. Il lavoro è tutelato dalla Repubblica in tutte le sue forme e applicazioni, senza alcun tipo di distinzione basata sulla tipologia contrattuale, sebbene chiaramente il lavoro subordinato abbia negli anni attirato le migliori tutele. Ma nemmeno si distingue sulla tipologia di persona che accede al lavoro.

Io non faccio distinzione tra lavoro carcerario e lavoro libero. Per me, il lavoro carcerario è lavoro, aggettivato, l'ho detto più volte. Chi mi ha già sentito sarà annoiato, ma vale la pena ripeterlo: è aggettivato con tutti gli aggettivi offerti dalla carta costituzionale per il lavoro libero. Ne soffre anche le criticità: si parlava prima di invecchiamento lavorativo. È una criticità che si avverte in carcere, con un ampliamento importante dell'invecchiamento della popolazione, e il rapporto col lavoro. Lo soffriamo anche fuori, quindi le strategie da mettere in campo saranno duplici.

Il lavoro carcerario è lavoro dignitoso. Chiaramente, come diceva prima il professor Gonnella, arriviamo a parlare di lavoro in carcere dignitoso se prima abbiamo risolto problemi come il sovraffollamento, una certa assertività nella gestione dei rapporti personali, e alcune forme di patriarcato e matriarcato che si riverberano nelle carceri.

Ma ora parliamo del lato positivo. Ammettiamo di riuscire a sistematizzare queste tematiche. Di quale lavoro vogliamo parlare? È chiaro che il lavoro costituisce uno degli elementi fondamentali del trattamento. Non è l'unico, non vogliamo fare gerarchie o classifiche, però sicuramente il lavoro – lavoro vero, lavoro retribuito correttamente – è il miglior viatico, il miglior ponte per proiettarsi nel lavoro libero. Anche perché credo che la vocazione sia quella di dare ai lavoratori che trovano una prima accoglienza nelle cooperative, abituate a lavorare con le fragilità, una sorta di rete di protezione.

La vocazione più grande per le cooperative è preparare lavoratori pronti per entrare nel mercato del lavoro libero, con tutte le competenze necessarie. Quindi, di quale lavoro carcerario vogliamo

parlare? Quali strumenti dobbiamo utilizzare per parlare di un lavoro carcerario libero? Non siamo solo qui a fare gli esecuti; cerchiamo anche soluzioni pratiche.

Secondo me, ci sono due strategie per arrivare a questo obiettivo di un lavoro equiparabile nelle tutele e nella dignità, e di un lavoro che sia veramente ponte per il reinserimento. L'ho già detto: il termine rieducazione, anche nella sua accezione laica, non mi convince. La parola porta con sé qualcosa che segna il tempo e non penso che dobbiamo puntare a rieducare. Dobbiamo offrire opportunità. Se lo intendiamo in modo onesto, non si tratta di trasformare "cattivi" in "buoni". A noi interessa abbattere la recidiva, restituire opportunità che, come ho detto l'altra volta, spesso sono mancate a monte, perché spesso lo Stato è mancato prima. Quindi, ora deve assumersi la responsabilità di offrire opportunità effettive per i lavoratori e le lavoratrici detenute.

Lavoratore e lavoratrice vengono sempre prima di detenuti. Il linguaggio è importante, lo dicevamo prima, e per me sono lavoratori e lavoratrici, poi detenuti. Questo è fondamentale. Quali sono, dunque, le due strategie per arrivare in media res?

La prima è la stabilizzazione del rapporto, che qualcuno potrebbe considerare utopistica, ma vi spiego cosa intendo. La seconda è la giusta retribuzione, che rispetti il precetto dell'articolo 36 della Costituzione. Inoltre, a questo si accompagna una terza componente: politiche attive effettive, valide e, nel caso delle fragilità, orientate alla diversity.

Perché parlo di stabilizzazione del rapporto? È chiaro che dobbiamo individuare forme lavorative stabili. Questa è un'esigenza anche nel lavoro libero, perché lavoro carcerario e lavoro libero si influenzano vicendevolmente, anche nelle loro sofferenze, come la precarizzazione. È vero che i tirocini di inserimento lavorativo sono un buon punto di partenza, che le borse lavoro portano ossigeno. Ma, a un certo punto, dobbiamo fare i conti. Anche se non sono una matematica, so che senza rapporti di lavoro stabili, senza durabilità, non si riescono a fare progettualità.

Nel lavoro libero, i precari non possono accendere mutui per una casa. E l'housing è un altro tema importantissimo di cui discutere in percorsi di ampio respiro. Quindi, servono percorsi di lavoro più duraturi, accompagnati da una formazione iniziale per costruire competenze dove non ci sono, e da una formazione continua, lungo tutto l'arco della vita. Questo era uno degli obiettivi della strategia europea per l'occupazione e dovrebbe valere anche per i lavoratori detenuti.

Non è un caso che nei progetti più recenti – sia il DDL depositato alla Camera come 1660, sia il progetto del CNEL – si parli di utilizzare contratti come quello di apprendistato. Questo tipo di

contratto, senza limiti di età, è più vicino alla stabilizzazione rispetto alle forme precarie, che non fanno bene né ai lavoratori, né alle imprese.

Abbiamo detto anche il 7 maggio che le imprese che si avvalgono di lavoratori con tirocini o in lavori di pubblica utilità hanno un vantaggio competitivo rispetto a quelle che applicano contratti collettivi, creando concorrenza sleale. Tuttavia, nemmeno i contratti collettivi oggi garantiscono retribuzioni sufficienti. Non parlo di contratti pirata, ma di quelli ufficiali: anche applicare un contratto collettivo non basta, perché dipende molto da quale contratto si applica.

Infine, come diceva la dottoressa Castellano, c'è un problema nell'organizzare il lavoro. Le imprese profit e non profit dicono: "Noi siamo imprenditori, non facciamo volontariato." È vero, ma proprio per questo bisogna organizzare bene. Se non lo facciamo, creiamo un mismatch tra domanda e offerta che dobbiamo rilevare e scardinare.

Porto un esempio molto semplice. Prima si menzionava la difficoltà nell'organizzare, e io, pur essendo una persona di basso profilo, quando mi offrono un argomento su un piatto d'argento non esito a intervenire. Nel mio corso di Clinica del Lavoro – che, tra l'altro, è forse l'unico chiamato così in Italia – abbiamo affrontato un caso interessante. La Clinica nasce nel 2014 in partenariato con i Consulenti del Lavoro, la Camera Penale di Brescia e, più recentemente, con il patronato INCA. Tra le attività svolte, ci siamo occupati di diverse questioni legate anche alla NASPI, e per questo mi chiamano "La Paladina della NASPI". È un titolo che accetto con ironia, ma che rende l'idea del nostro lavoro sul campo.

Quest'anno ci siamo trovati a supportare una cooperativa che impiegava lavoratori detenuti. La cooperativa, per scelta, non aveva mai beneficiato delle agevolazioni previste dalla legge Smuraglia, pur avendo sottoscritto una convenzione. Una delle principali difficoltà che ci hanno riportato era legata all'organizzazione del lavoro. Vi sembrerà una banalità, ma non lo è. La cooperativa confezionava prodotti deperibili, e due dei lavoratori detenuti erano soggetti a ordini di servizio che consentivano loro di lavorare dal lunedì al venerdì, orario canonico, mentre la produzione necessitava di attività anche durante il fine settimana.

Il problema era evidente: i prodotti deperibili, come l'insalata, non potevano attendere il lunedì. Tuttavia, la rigida applicazione degli ordini di servizio rendeva impossibile organizzare turni di lavoro il sabato e la domenica per quei due detenuti. Abbiamo quindi deciso di aiutare la cooperativa a redigere una richiesta formale per ottenere una modifica agli ordini di servizio, spalmandoli sull'intera settimana. Questo, ovviamente, nel rispetto dell'orario contrattuale e dei limiti legali previsti dalla normativa sul lavoro.

Può sembrare una questione tecnica, ma non lo è affatto. Per la cooperativa, questa rigidità rappresentava un ostacolo operativo significativo. Inoltre, all'interno dell'azienda, i colleghi non detenuti non comprendevano perché quei due lavoratori non partecipassero ai turni festivi, il che generava malumori immotivati. Bastava una piccola modifica agli ordini di servizio per risolvere tutto, ma questo richiede un dialogo aperto e strumenti di interfaccia efficaci tra le imprese, le direzioni carcerarie e la magistratura di sorveglianza.

Ecco perché il tema dell'organizzazione non può essere sottovalutato. Serve maggiore flessibilità, ma anche la capacità di costruire ponti tra i diversi attori coinvolti, affinché le esigenze delle imprese si coniughino con le necessità dei detenuti lavoratori e con le regole del sistema penitenziario. Solo così possiamo rendere il lavoro carcerario un reale strumento di reinserimento sociale, senza rinunciare alla dignità né alla sostenibilità economica per le imprese coinvolte.

Porto un esempio molto semplice, visto che prima si menzionava. Io sono sempre una persona di basso profilo, ma se me lo offrite su un piatto d'argento, faccio anche un minimo di stacchetto pubblicitario. Nel mio corso di Clinica del Lavoro, in realtà la dicitura corretta è "Clinica del Lavoro", forse l'unica così chiamata in Italia. È una clinica che nasce nel 2014 con partenariato con i Consulenti del Lavoro; la Camera Penale di Brescia si è affiancata a noi poi, nell'itinerario della nostra esistenza, e col patronato INCA abbiamo trattato diverse cause, anche legate alla Naspi. Ecco perché mi chiamano "La Paladina della Naspi", anche se non tutti mi conoscono. Molti mi conoscono per questo, per aver picchiato un pochino i giudici. Va bene, però a parte questo, cosa ci è capitato quest'anno?

Quest'anno abbiamo seguito, nel nostro piccolo pezzettino, piccoli puzzle – ma così si costruisce, no? Alla fine, con piccoli mattoncini – abbiamo seguito questa cooperativa che, per sua volontà, aveva le dipendenze dei lavoratori detenuti. Non aveva mai beneficiato di alcun beneficio Smuraglia. Abbiamo assistito anche alla stesura della convenzione.

Una delle motivazioni per cui si rivolgeva a noi, oltre appunto ad avere accesso ai benefici (ben vengano se ci sono, che tra l'altro sono inutilizzati), è che questi ultimi sono utilizzati più in Lombardia che in altre regioni. C'è una sorta di macchia di leopardo geografica, con degli avanzi ogni anno: 3 milioni di euro di avanzi, perché non vengono utilizzati. Quindi c'è qualcosa che non funziona nel raccordo tra imprese e amministrazioni.

Arrivo dopo al tema del diversity. C'era un problema di organizzabilità del lavoro. Vi sembrerà una banalità, ma noi avevamo questi due lavoratori detenuti che lavoravano per la cooperativa che confezionava prodotti deperibili. Gli ordini di servizio della direzione e della magistratura di

sorveglianza erano tarati sul lunedì-venerdì, classico orario canonico. Il problema è che un prodotto deperibile è, appunto, deperibile: l'insalata non è che il sabato e la domenica la lasci lì, perché si ammuffisce. Quindi va confezionata anche il sabato e la domenica.

Cosa facciamo allora? Cerchiamo di far capire agli studenti: "A chi vi rivolgereste? Studiate, cercate di capire qual è l'istituzione di riferimento". Scriviamo, chiedendo una variazione degli ordini di servizio, spalmandoli su tutta la settimana, ovviamente nel rispetto dell'orario contrattuale, nel rispetto dei concetti di multiperiodale, orario normale (che sono termini tecnici, ovviamente, da lavoristi) e nel rispetto di quelli che sono i limiti legali all'orario di lavoro.

Sembra una banalità, ma non lo è, perché per la cooperativa quella era una necessità. Tra l'altro, siccome gli altri lavoratori giustamente non sapevano che questi due fossero detenuti, e che a una certa dovessero rientrare, né che fosse più difficile per loro uscire il sabato e la domenica perché mancava l'ordine di servizio, non capivano perché questi due lavoratori non facessero mai il turno festivo. Questo creava del malumore immotivato, quando forse bastava intervenire.

Ci vuole un dialogo, e ci vogliono dell'interfaccia che lo permettano con la magistratura di sorveglianza e con le direzioni del carcere. Alcune cose sono difficili, per esempio un'autorizzazione di una direzione per un articolo 21.

Uscire al turno notturno è quasi impossibile da avere, perché – no, dico quasi impossibile – facendo un'indagine sociologica, uscire di notte, come dire... Però, per dire, nella direzione bresciana si è riusciti ad avere – porto l'esperienza che conosco – una sorta di compromesso, perché ci si teneva veramente a dare questa opportunità e si è deciso di modulare il turno con un'uscita dal carcere alle 4:00 di notte, in modo che si arrivasse per le 5:00 al lavoro.

Questa però è disponibilità. Lei dice: "Questo non è il problema, dottoressa, perché la sua fama precede e sappiamo che è una persona illuminata". Non sempre è possibile o non sempre la struttura o il personale lo permette, perché quando siamo sotto organico – e lì andiamo all'altro problema – è chiaro che dobbiamo parlare anche di nuovo personale, più che di nuovi edifici, personale formato. Come diceva il professor Gonnella, che ne sa: se non c'è nessuno che apre, che controlla, che stai uscendo, è banalissimo. Ma è come banalissimo non riuscire ad avere una carta di identità, che per noi è banalissimo; ti manca, non riesci a ottenere un passaporto.

Faccio un appello: se fosse possibile... Arriverei quindi all'organizzabilità, importantissimo. Chiudo anche con due cose. Siamo imprenditori veri. Mi dice sempre Caterina Micolano: "È vero che mi ha

spinto un afflato vocato alle fragilità, però io sono un'imprenditrice e quindi il lavoro deve essere organizzabile". Ricordiamocelo, quando parliamo con le amministrazioni: giusta retribuzione.

Eh, questo problema dei contratti collettivi, che non sono più in grado di garantire un salario dignitoso – salario, nella dicitura corretta, retribuzione – lo soffrono anche i lavoratori liberi. Quindi lo soffrono anche i lavoratori che lavorano per i datori di lavoro esterni, e vituperati più di tutti lo soffrono pure i lavoratori del lavoro domestico, che chiamiamo operatori domestici. Li possiamo chiamare così, quindi non quei nomignoli odiosi. Ma sempre gli si applica il contratto collettivo con una falcidia retributiva. Quindi loro, la non dignità della retribuzione, la subiscono due volte quando si applica il contratto collettivo.

Quindi questo è un discorso che va preso in mano seriamente per chi si deve occupare delle riforme. Ma la resistenza passiva non è il nostro problema. La resistenza sono le retribuzioni a 350 euro, per chi lavora in carcere e per chi lavora per datori di lavoro esterni. Molta attenzione a questi contratti collettivi, perché voi lo sapete: il datore di lavoro decide quale contratto collettivo applicare, perché abbiamo quell'articolo 39, seconda parte della Costituzione, che non è mai stato attuato.

Quindi, se io decido, faccio un po' à la carte, no? Tipo scrollo l'elenco dei contratti collettivi e decido che forse il contratto dei metalmeccanici non mi conviene applicarlo, perché è troppo tutelante, mi costa troppo. E vado... Non occorre che ve lo racconti: la cronaca ce lo racconta. Quali sono i contratti collettivi più appetibili?

Quindi questo mi porta a dire che, se vogliamo fare davvero questo incontro, con un match intelligente tra domanda e offerta, dobbiamo lavorare su due versanti. Sul versante della domanda – l'ho già detto, quindi sarò brevissima – selezionando gli operatori economici, le tante imprese sane che si rapportano con il carcere e a volte perdono l'entusiasmo per le difficoltà burocratiche. Aiutiamoli – e adesso vi dico anche come, perché vi devo dare anche la risposta – e sul versante dell'offerta, lì è il match. Sul versante dell'offerta lavorativa, formiamo i lavoratori. Formiamo i lavoratori in base a quelli che sono oggettivamente i talenti.

Non possiamo essere tutti project manager, va benissimo, ma Caterina Micolano ci insegna che c'è un bisogno di artigiani in Italia, e l'artigianato italiano è un non plus ultra. Formiamo queste professioni, diamo un senso. Il problema in carcere non è fare ergoterapia o lavoretti per occupare il tempo, perché possiamo anche fare cineforum se dobbiamo occupare il tempo. Però, se parliamo di lavoro, dobbiamo parlare di un lavoro che sia uguale a quello che ci sarebbe fuori. Uguale nel costruito, uguale nelle tutele.

Come possiamo farlo? E questo vale anche per chi sta fuori. Utilizzando – o ravvivando, se ne parla sempre – le politiche attive, utilizzando i fondi che pare che adesso... lo leggo di protocolli tra ministeri, che pare arrivino fior di soldi. Benissimo, facciamo un'opzione subito su come possiamo utilizzarli. Dottoressa, lei che ha entrate, dica subito: utilizziamoli. Utilizziamoli per questo periodo. Proprio questo non è il periodo? Quando sarà il periodo? Semmai sarà il periodo... Utilizziamoli.

E utilizziamoli per costruire delle professionalità. Io guardavo con grande attenzione – l'avevo detto al CNEL, che noi eravamo lì, lei era seduta vicino a me, quindi io me lo ricordo perfettamente – e l'articolo 20 bis dell'Ordinamento Penitenziario prevede la possibilità di ricorrere, tramite appunto il provveditorato illuminato, a contratti d'opera per l'assegnazione a soggetti esterni di attività che possano essere di coordinamento sul territorio delle figure tecniche.

Queste figure tecniche a me facevano venire in mente moltissimo tutto il dibattito sul diversity manager, perché il diversity manager è stato pensato per molto tempo legato alle persone con disabilità. Ma parliamo di fragilità, perché il nuovo costruito è la fragilità. Non è che tiene dentro tante dimensioni, perché la persona è tante dimensioni di fragilità. E sono intersezionali anche le discriminazioni.

Utilizziamo questa figura. Io penso a questa persona che si siede nella commissione del 25, che quindi detta anche un po' il timing ai lavori delle commissioni, che fa una sorta di interfaccia sul territorio, raccoglie i bisogni. Certo, non è che può essere uno per tutta Italia, sennò ci andiamo per territori simili: per regioni, per distretti industriali. Che capisce che, se questo è un distretto della moda, c'è bisogno di quelle professionalità. E allora organizza in carcere, parlando però col Terzo Settore – perché deve interloquire con loro – parlando anche coi lavoratori detenuti, dicendo: "Cosa vorreste fare? Vi piacerebbe?". Lo so che è utopistico. "Sareste in grado? Perché, se non siete in grado, il corso lo faccio da un'altra parte".

Quindi facciamo da interfaccia, no mismatch ma match, tra queste esigenze, invocando un principio di prossimità e sussidiarietà, che è caro anche alla politica. Salvo che poi non lo vedo nelle azioni più concrete. Questa è la cosa più importante: trovare raccordi, trovare soluzioni molto pragmatiche. Forse che io sono bresciana, come la senatrice, e noi nasciamo a pane e pragmatismo. Ma pane e pragmatismo non significa che noi non vediamo quali sono le criticità, i costrutti normativi e valoriali che non funzionano. Cerchiamo però delle soluzioni.

Anche perché io sono una positivista spinta. Cioè, non serve quasi neanche una nuova legislazione: c'è tutto lì. Si tratta di interpretarla nel modo corretto, non col paraocchi, in un dialogo con la



Costituzione, con le fonti sovranazionali. Visto che parliamo di ESG, questa sfida di unire queste due tematiche – ESG e carcere – è molto sfidante. Questa costruzione...

Quindi, io direi che i presupposti ci sono. Io mi sono presa tutto il tempo che avevo deciso che mi sarei presa, quindi sono stata molto assertiva in questo. Potrei fare domanda per fare la direttrice di carcere, anch'io, no? Poi mi emoziono. Quindi dico: il tempo è maturo perché si trovino delle nuove sinergie. E chi mi sta ascoltando da casa, la mia referente Cristina Alessi, mi bacchetterà perché non vuole che usi questa espressione. Ma l'ho fatto per lei. Troviamo delle soluzioni che riescano a mettere in combinato disposto, mi verrebbe da dire, questi soggetti. È fondamentale un approccio olistico.

E quando dico olistico, lo intendo sia sul versante del lavoro sia sulla presa in carico della persona che entra in carcere. Io lo vedo lo sforzo degli agenti di rete, delle cooperative, dei servizi sociali. A volte fanno fatica a interagire. Cioè, la persona, quando esce dal carcere, deve ricominciare tutto da capo. Quindi, non è che poi possiamo dire: "Boh, ora sei uscito, ciao".

Quindi, l'AS murale in questo caso aiuta, perché procrastina gli aiuti economici. Ma non bastano solo i soldi. Cioè, sono importanti, per l'amor del cielo, non scherziamo su queste cose. Però è molto importante avere del personale formato, che serva per condurci in questo ponte. Il ponte deve essere ancora costruito. Ci vuole qualcuno che aiuti le persone ad attraversarlo. È molto difficile attraversare quel ponte. Quindi, diamo gli strumenti per poterlo fare. Grazie per il tempo che mi sono presa. Grazie.