

Il lavoratore detenuto ha diritto alla NASpI se la perdita dell'occupazione è involontaria

di L. Pelliccia - 10 aprile 2025

Sul lavoro carcerario e i suoi riflessi in tema di tutela contro la disoccupazione involontaria e, quindi, di accesso alla relativa tutela indennitaria (la Naspi), su www.rivistalabor.it già sono stati pubblicati specifici interventi (v. V.A. Poso, “*La disoccupazione involontaria dei detenuti lavoratori alle dipendenze dell’Amministrazione penitenziaria supera (per ora) la prova della NASpI*”, 27 gennaio 2022 e L. Pelliccia, “*La cessazione per fine pena del rapporto di lavoro intramurario svolto alle dipendenze dell’amministrazione penitenziaria dà luogo ad uno stato di disoccupazione involontaria*”, 09.04.2024).

Con la recente ordinanza n. 4741 del 23 febbraio 2025, la sezione lavoro della Corte di cassazione è tornata nuovamente sulla questione in argomento, ribadendo che il lavoratore detenuto ha diritto alla NASpI qualora la causa di cessazione del rapporto di lavoro intramurario risulti estranea alla sua sfera di disponibilità.

Nel sottostante giudizio di *secondo grado* la Corte d’Appello di Torino aveva respinto l’appello dell’Inps, così confermando la pronuncia di primo grado di condanna al pagamento della NASpI –ovviamente negata nella fase amministrativa- per la cessazione dell’attività lavorativa svolta durante lo stato di detenzione presso una casa circondariale con contratto a termine dal 01.03.2016 al 31.10.2016.

In primo grado il Tribunale, disattendendo la tesi dell’istituto previdenziale, aveva escluso che il rapporto fosse “sospeso” e non già “cessato” alla scadenza del termine, come dimostrerebbero la cessazione del versamento contributivo ed il contenuto di un documento prodotto dall’originario ricorrente dal quale risultava che con la cessazione del progetto di assegnazione il contratto sarebbe scaduto con rimessione alla direzione penitenziaria della facoltà di valutare la sussistenza di nuove opportunità di inserimenti lavorativi.

Nel conseguente giudizio di appello l’Inps aveva insistito sulla circostanza che l’attività lavorativa intramuraria era stata resa secondo criteri predeterminati di rotazione ed avvicendamento ex art. 20, co. 5, della legge n. 354/1975, al fine di consentire, nel rispetto della funzione riabilitativa, l’accesso al lavoro di un maggior numero di detenuti; di conseguenza alla scadenza del termine, non ravvisandosi la volontà dell’amministrazione di privarsi definitivamente delle prestazioni del soggetto, verrebbe meno il requisito della involontarietà dello stato di disoccupazione.

La Corte territoriale, richiamato il quadro normativo (ed in particolare gli artt. 2 e 3 del d.lgs. n. 22/2015), aveva precisato che il requisito della involontarietà dello stato di disoccupazione fosse riconducibile all’iniziativa del datore, alla sua sfera di influenza ed alle sue prerogative imprenditoriali, dovendosi ad esse ricollegare la cessazione del rapporto anche nel caso di dimissioni per giusta causa o di risoluzione consensuale; non vi era inoltre prova che, alla scadenza contrattuale, l’attività fosse stata affidata ad altro detenuto in ragione dei criteri di rotazione. Infine, aveva anche ritenuto che lo stato di disoccupazione da lavoro penitenziario fosse equiparabile a quanto consegue alla perdita del lavoro “libero” e che l’art. 19 della legge n. 56/1987 (secondo il quale lo stato di detenzione non costituisce decadenza dal diritto

all'indennità di disoccupazione) si riferisce al trattamento fruito dal lavoratore che abbia perso il posto di lavoro per aver iniziato un periodo di detenzione.

L'equiparazione di che trattasi si desume anche dalle disposizioni di cui all'art. 20 della legge n. 354/1975 sul carattere non affittivo del lavoro penitenziario e sua remunerazione, sull'organizzazione e metodi di lavoro idonei a far acquisire un'adeguata preparazione professionale, sulla durata delle prestazioni e le garanzie e tutele assistenziali e previdenziali, per consentire un trattamento quanto più prossimo al lavoro libero, riconosciute anche in alcune pronunce della Corte Costituzionale con applicazione delle leggi vigenti, compresa la disciplina del trattamento di disoccupazione NASpI nella misura e decorrenza di legge.

Avverso detta sentenza l'Inps ha proposto ricorso, affidato ad un unico motivo, con il quale censurava la violazione degli artt. 1, 3 co. 1, e 7, del d.lgs. n. 22/2015 in relazione all'art. 20 della legge n. 354/75 recante norme sull'ordinamento penitenziario.

Nello specifico, l'Istituto sosteneva che le pronunce della Corte Costituzionale non hanno determinato una totale e completa equiparazione del lavoro in carcere al lavoro del libero mercato, in ragione delle peculiarità derivanti dalla connessione tra profili del rapporto di lavoro e profili organizzativi disciplinari e di sicurezza propri dell'ambiente carcerario, considerate anche alcune differenze strutturali, quali la circostanza che i detenuti non sottoscrivono un contratto ma vengono assegnati al lavoro, non ricevono una retribuzione ma una mercede inferiore ai limiti della contrattazione collettiva, e soprattutto la caratteristica che il lavoro penitenziario assume un'importante ed essenziale funzione rieducativa e riabilitativa del condannato.

Relativamente al requisito di involontarietà di perdita dell'occupazione, il ricorso ha provato ad evidenziare che deve trattarsi di eventi riconducibili all'iniziativa del datore e alle sue prerogative imprenditoriali, ma nella fattispecie scrutinata la cessazione non era dovuta ad un provvedimento datoriale bensì alla scadenza del contratto per cessazione del progetto per il quale si era proceduti alla assegnazione al lavoro, non assimilabile al licenziamento.

Inoltre, il lavoro carcerario esula dalle logiche imprenditoriali e di crisi di mercato in quanto avendo natura obbligatoria ed essendo finalizzato alla rieducazione del detenuto, soggiace al rispetto dei criteri oggettivi di assegnazione con imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa; ed infine, lo stato di disoccupazione involontaria richiede non solo la condizione di disoccupazione ma anche la condizione della disponibilità al collocamento secondo eventuali proposte dei centri per l'impiego, quest'ultima incompatibile con lo stato di detenzione, che non consente al detenuto di rendersi disponibile allo svolgimento di un'attività lavorativa e di porsi alla ricerca di una nuova occupazione. In assenza di una totale equiparazione del lavoro carcerario al lavoro nel libero mercato, conclude per la cassazione della sentenza impugnata.

A sostegno del rigetto del ricorso l'ordinanza in commento ha seguito il seguente percorso, partendo dal fatto che la disciplina del lavoro intramurario ha subito modifiche con l'evoluzione dei diritti del lavoratore e l'attuazione del principio costituzionale della finalità rieducativa delle pene detentive.

Ad avviso del collegio di legittimità, né la specificità del lavoro intramurario, né la circostanza che il datore di lavoro possa coincidere con il soggetto che sovrintende alla esecuzione

ne della pena, valgono ad affievolire il contenuto minimo di tutela che, secondo la Costituzione, deve assistere ogni rapporto di lavoro subordinato, essendo tra le altre anche rammentato che «*la Costituzione sancisce chiaramente (art. 35) che la Repubblica tutela il lavoro "in tutte le sue forme ed applicazioni"*».

Muovendo da ciò è possibile superare agevolmente la prima questione sollevata dall'Inps circa la discussa equiparazione del lavoro in carcere con il lavoro del libero mercato; le peculiarità derivanti dalla connessione tra profili del rapporto di lavoro ed organizzativi, disciplinari e di sicurezza, propri dell'ambiente carcerario non elidono la configurazione tipologica e strutturale del rapporto subordinato intramurario né scalfiscono il nucleo essenziale dei diritti del lavoratore nell'ambito delle tutele costituzionalmente garantite e disciplinate dall'ordinamento.

L'evoluzione normativa e giurisprudenziale ha sicuramente nel tempo eroso il carattere di specialità del lavoro intramurario, riconoscendo in favore del lavoratore detenuto i diritti spettanti a tutti i lavoratori in genere e le azioni esperibili innanzi al giudice del lavoro, conservando così il rapporto la sua causa tipica, la sua funzione economico sociale, inerente allo scambio sinallagmatico tra prestazione lavorativa e compenso remunerativo.

Orbene, il fine di rieducazione e reinserimento sociale non influisce sui contenuti della prestazione e sulla modalità di svolgimento del rapporto, potendosi anzi affermare che *"il lavoro carcerario è tanto più rieducativo quanto più è uguale a quello dei liberi"*.

Il rapporto di lavoro del detenuto alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria va pertanto considerato *"come un ordinario rapporto di lavoro, nonostante la sua particolare regolamentazione normativa, assimilazione già affermata in altre pronunce di legittimità (cfr. Cass. sent. n. 5605/1999 in tema di giurisdizione sulle controversie per differenze retributive, sent. n.9969/2007 in tema di decorrenza del termine prescrizione dei diritti del lavoratore, ed anche ord. n.21573/07 e n.3062/15 su voci retributive e trattenute datoriali, ord. 27340/19 e 8055/1991 in tema di responsabilità datoriale ed obblighi di sicurezza art. 2087 c.c., ord. n.12205/19 e 20055/09 in tema di competenza territoriale)."*

Non si sottrae quindi all'evidenziata equiparazione la tutela previdenziale spettante ai lavoratori detenuti, esplicitamente affermata dall'art. 20, co. 13 della legge n. 354/1975 (ma anche art. 23 Ord. Pen. in tema di assegni familiari, art. 19 della legge n. 56/1987 sull'indennità di disoccupazione, art. 17 del DPR n. 230/2000 in tema di assistenza sanitaria), evidenza che il lavoro intramurario sia del tutto equiparabile al lavoro ordinario anche per quanto concerne gli aspetti applicativi del regime previdenziale stante la finalità ineludibile dell'art. 38, co. 2, Cost.

Ad avviso dell'ordinanza in commento, le peculiarità del rapporto di lavoro non rilevano pertanto ai fini della questione sulla spettanza o meno della tutela previdenziale, per la quale occorre guardare alla natura e funzione della tutela medesima.

Recentemente, con la sentenza n. 396/2024), la Suprema corte ha già avuto modo di affrontare tutte le medesime questioni ora nuovamente sollevate dall'Inps, sostenendo la compatibilità della prestazione NASpI al detenuto che versi in stato di disoccupazione involontaria.

Del resto, la funzione del trattamento economico di che trattasi è all'evidenza quella di fornire una tutela di sostegno al reddito di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, intendendosi per tale la condizione in cui la perdita del lavoro si colleghi alla sfera di iniziativa o influenza del datore o alle sue prerogative imprenditoriali.

Queste medesime condizioni si ravvisano anche nel caso in cui il lavoratore si sia dimesso per giusta causa (insita in un difetto del rapporto di lavoro subordinato così grave da impedirne perfino la provvisoria prosecuzione) ovvero abbia risolto consensualmente il proprio rapporto di lavoro (laddove, pur in presenza di una manifestazione di volontà del lavoratore, la risoluzione sia in concreto ascrivibile ad un comportamento del datore e non vada ricondotta ad una libera scelta del lavoratore).

Inoltre, l'involontarietà ricorre anche nel caso di scadenza della pena e conseguente liberazione del condannato con estinzione del rapporto intramurario, trattandosi di evento non determinato dalla volontà del lavoratore né da questi prevedibile in virtù ed a seguito di provvedimenti di modifica/revoca cautelare o di espiazione anticipata in sede esecutiva.

Nella fattispecie oggetto dello scrutinio di legittimità in commento, il detenuto è stato assegnato in base ad uno specifico progetto di assunzione a tempo determinato per il quale, al di là della condizione di obbligatorietà del rapporto antecedente alla modifica normativa del 2018, non assume rilievo la scelta deterministica del detenuto, né in fase genetica del rapporto (su tipologia e condizioni contrattuali, su modalità e durata delle prestazioni), né in fase conclusiva (si tratta di una scadenza già prevista in contratto).

Nello specifico, l'involontarietà della perdita dell'occupazione è dipesa dalla prerogativa datoriale che non risulta rinnovata con nuova assegnazione in rotazione, trattasi quindi di una causa di cessazione del rapporto di lavoro intramurario estranea alla sfera di disponibilità del lavoratore.

Va quindi da sé che la consapevolezza della scadenza contrattuale non impedisce, né di escludere che solo su iniziativa datoriale sia stata resa prevedibile la perdita dell'occupazione, né di attivare la tutela per lo stato di disoccupazione che, come già chiarito dalla richiamata sentenza n. 396/2024, *«compete anche, per espressa previsione di legge, in relazione ad eventi obiettivi, quale la scadenza del termine apposto al rapporto temporaneo, a prescindere dalla volontà delle parti»*.

Ricondotto, in generale, il lavoro del detenuto alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria nel novero dei comuni rapporti di lavoro, va pertanto *“ricordato che il richiamato art. 20 dell'O.P. garantisce ai detenuti “la tutela assicurativa e previdenziale”, ed escluso che la cessazione del rapporto lavorativo possa considerarsi volontaria, non consta alcuna ragione che renda il lavoro carcerario incompatibile con il riconoscimento della NASpI in caso di perdita del primo. 40. Da un lato, anzi, va sottolineato che è fatto del tutto pacifico che l'Amministrazione penitenziaria versa all'INPS i contributi per la disoccupazione anche per i detenuti lavoratori, elemento questo utile a corroborare la soluzione che riconosce all'ex-detenuo la tutela previdenziale richiesta. 41. Dall'altro lato, non è rilevante che l'Amministrazione penitenziaria non persegua scopi di lucro, essendo pacifico che la NASpI spetta a tutti i lavoratori di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 22, anche se dipendenti da enti che non*

perseguono scopi di lucro, quali, ad esempio, gli Enti del terzo settore (cfr. artt. 4, comma 1, e 8 d.lgs. n. 117 del 2017). 42. Non può rilevare nemmeno che i posti di lavoro vengano assegnati ai detenuti «a rotazione», atteso che si tratta di modalità necessaria a conciliare l'impegno sancito a carico dell'Amministrazione di «assicurare» ai detenuti il lavoro (art. 15, co. 2, O.P.) con la notoria scarsità quantitativa dell'offerta di lavoro in carcere, da cui non può dipendere alcuna conseguenza in termini di trattamento previdenziale».

In conclusione, quindi, ad avviso della Corte di cassazione, non sussistono elementi che rendono il lavoro carcerario incompatibile con il riconoscimento della NASpI in caso di perdita del lavoro.

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 23 febbraio 2025, n. 4741](#)