

Sul lavoro carcerario, la Cassazione conferma il principio di non frazionabilità del rapporto e chiarisce che è onere del Ministero provarne la cessazione

di G. Battistini - 15 aprile 2025

Con l'ordinanza in commento (2 marzo 2025, n. 5510) la Corte di cassazione affronta alcune tematiche che meritano di essere approfondite.

Due, sostanzialmente, le questioni che vengono in rilievo: una di diritto sostanziale, l'altra di diritto processuale.

La Corte chiarisce, in particolare, alcuni aspetti del lavoro carcerario ex artt.20 e ss. L. 26 luglio 1975, n. 354 (Norme sull'ordinamento penitenziario), con precipuo riguardo alla sua durata e al momento della sua cessazione.

Inoltre, *in subiecta materia*, offre alcuni principi in tema di costituzione e attività del funzionario designato ex art.417 bis c.p.c.

Partiamo dal fatto.

Un soggetto, detenuto dal 2006 in diversi istituti, chiedeva – ritenendo di aver percepito compensi inferiori rispetto al dovuto – il riconoscimento delle differenze retributive maturate nel corso dei rapporti di lavoro intercorsi con l'amministrazione penitenziaria dal 2009 al 2013 e, poi, nel 2017.

Le Corti di merito rigettavano le richieste, da quanto è dato arguirsi, per l'intervenuta prescrizione – eccepita dal Ministero con la costituzione in giudizio, effettuata a mezzo del funzionario designato ex art.417 bis c.p.c. – dei crediti retributivi del lavoratore, in particolare ritenendo che i due rapporti fossero tra di loro distinti e che dunque, si direbbe in particolare con il rapporto terminato nel 2013, fosse trascorso il termine quinquennale dalla loro cessazione, da individuarsi, salva prova contraria del lavoratore, dal momento in cui cessa l'attività e la corresponsione del relativo compenso.

La Corte di Cassazione, in accoglimento delle richieste del lavoratore, formula il seguente principio di diritto:

«In tema di lavoro svolto dai detenuti in regime carcerario, la prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore inizia a decorrere non già dalla cessazione dello stato detentivo, bensì dalla fine del rapporto di lavoro, il quale va considerato un unico rapporto, non essendo configurabili interruzioni intermedie, volontariamente concordate, nei periodi in cui la persona privata della libertà è in attesa della chiamata al lavoro, rispetto alla quale il detenuto non ha alcun potere di controllo o di scelta e versa in una condizione di soggezione e di metus. Ne deriva che è onere della P.A., che tale prescrizione eccepisca, allegare e dimostrare il momento nel quale detto rapporto è definitivamente terminato, che può coincidere o con la cessazione dello stato di detenzione o, se anteriore, con il verificarsi di altre situazioni obiettivamente incompatibili con la sua prosecuzione, dipendenti, ad esempio, dall'età, dallo stato di salute o dall'idoneità al lavoro dell'interessato».

Bene chiarire che, in ogni caso, la Cassazione ritiene altresì che l'eccezione di prescrizione, formulata con l'atto di costituzione in giudizio ad opera del dipendente investito *ex art.417 bis c.p.c.* – in materia che a ben vedere non avrebbe consentito di utilizzare questa particolare disciplina – sia stata posta in essere da soggetto privo di poteri per inesistenza della procura e che, dunque, il Ministero fosse ormai decaduto dalla relativa eccezione pur fatta propria con gli atti successivi depositati dall'Avvocatura dello Stato.

Proviamo a fare chiarezza.

La disciplina del lavoro dei detenuti è contenuta negli artt.20 e ss. della L.354/1975.

Tale particolare disciplina prevede la facoltà per i detenuti – previa loro disponibilità – di essere destinati al lavoro remunerato con organizzazione e metodi non dissimili a quelli del lavoro nella società libera. Il lavoro è individuato infatti, dall'art.15, come uno degli elementi del trattamento rieducativo. Ai sensi dell'art.20, una commissione mista – formata da rappresentanti di OO.SS. e detenuti e figure apicali dell'istituto penitenziario – deve formare elenchi da cui attingere per assegnare il lavoro ai detenuti (privilegiando il possesso di alcuni requisiti espressamente indicati dal comma 5 lett.a del medesimo articolo), stabilendo criteri di avvicendamento al lavoro. Il lavoro carcerario può essere intra o extra-murario e la sua durata non può eccedere i limiti prescritti dalle leggi in materia di lavoro ordinario.

Sono inoltre garantiti il riposo festivo, il riposo annuale retribuito e le tutele assicurativa e previdenziale.

Ai sensi dell'art.22, la retribuzione per quanti lavorano alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria è stabilita, in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato, in misura pari ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi.

Fatti tali brevissimi cenni, ci si deve domandare se il lavoro penitenziario debba ritenersi ricompreso tra i rapporti di lavoro alle dipendenze della P.A., ciò anche per comprendere se nelle controversie attinenti a tale materia possa o meno applicarsi la norma speciale dell'art.417 bis c.p.c. che consente di derogare, solo allorquando si versi nell'ambito del lavoro alle dipendenze della P.A., all'assistenza tecnica generalmente riconosciuta obbligatoria *ex art.82 c.p.c.*

Ebbene, a parere della pronuncia in commento, conformemente ad alcune pronunce dalla medesima citate, al lavoro penitenziario «*sono applicabili i criteri previsti dall'art. 413, comma 2, c.p.c., trattandosi di prestazioni svolte – sia pure per il perseguimento dell'obiettivo di fornire alle persone detenute occasioni di lavoro e sotto la gestione degli istituti di pena, all'interno o all'esterno degli stessi penitenziari – nell'ambito di una struttura aziendale finalizzata alla produzione di beni per il soddisfacimento di commesse pubbliche e private, con conseguente instaurazione di un rapporto di lavoro privato (Cass., Sez. 6-L, n. 12205 dell'8 maggio 2019; Cass., Sez. L, n.18309 del 17 agosto 2009)*».

Per tali motivazioni, dunque, non può valere la regola stabilita dall'art.417 bis c.p.c. che ha come *conditio sine qua non* la sussistenza di un rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

L'ordinanza in commento fa discendere da tale principio un corollario: l'eccezione di prescrizione proposta con la costituzione in giudizio a mezzo del funzionario (malamente) inca-

ricato e designato *ex art.417 bis c.p.c.* non può ritenersi tempestiva né fatta propria dall'Avvocatura di Stato successivamente costituitasi, in quanto la procura conferita al dipendente – da ritenersi inesistente e non nulla – non poteva essere sanata, secondo il previgente art.182 co.2 c.p.c. (modificato nel 2022, in seguito all'instaurazione del giudizio di primo grado), che non permetteva di sanare l'inesistenza o la mancanza in atti della procura alle liti (sul punto, si veda Cass., sez. un., 21 dicembre 2022, n. 37434, confermata da Cass.civ.,sez. III, 9 ottobre 2023).

Ad colorandum, val la pena sottolineare che quest'ultima pronuncia ha inoltre chiarito che con il testo dell'art.182 co.2 c.p.c., come oggi modificato dalla novella introdotta dal D. Lgs. 10 ottobre 2022, n.149, «*si è espressamente esteso il fenomeno giuridico della sanatoria anche alla fattispecie di inesistenza*»). Nel caso di specie, pertanto, l'inesistenza della procura relativa all'atto di costituzione crea, secondo la Corte, una vera e propria assenza di difesa tecnica che incide sulla validità dell'instaurazione del rapporto processuale, con la conseguenza che è impedita *ab origine* la produzione di qualsiasi effetto giuridico.

A questo punto, accolto il primo motivo di ricorso, la Corte poteva ritenere assorbito il secondo, ma non si è fermata qui ed ha voluto approfondire il tema del lavoro carcerario, offrendo all'interprete non pochi spunti e principi generali (poi trasfusi nella massima ricordata *supra*).

Intanto, afferma che nel lavoro carcerario – quando ci si trovi dinanzi a rapporti apparentemente separati da intervalli temporali – non si può correttamente riferirsi alla figura del contratto a termine, distinguendo pertanto più contratti in ragione della loro durata, in quanto le peculiarità del lavoro carcerario non si attagliano correttamente alla volontaria predeterminazione di durata del rapporto in libertà: nel lavoro carcerario, i rapporti per legge sono a rotazione e vengono assegnati secondo dei criteri che prescindono dalla volontà delle parti, ben potendo, pur dinanzi alla disponibilità del lavoratore/detenuto ed alla vacanza del posto, che quella mansione venga assegnata ad altri. La Corte afferma dunque che i periodi che intercorrono tra due distinte chiamate debbano ritenersi come sospensioni *ope legis* dell'unico rapporto di lavoro.

Sul punto, di recente, si è formato in Corte di Cassazione un orientamento che, pur dinanzi ad un'apparente riconferma dei principi affermati da precedenti decisioni di legittimità, in realtà ha aggiunto un tassello che appare di non poco conto.

Si veda Cass. 25 giugno 2024, n. 17484 secondo la quale “*In tema di lavoro svolto dai detenuti in regime carcerario, la prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore inizia a decorrere non già dalla cessazione dello stato detentivo, bensì dalla fine del rapporto di lavoro, il quale va considerato un unico rapporto, non essendo configurabili interruzioni intermedie, volontariamente concordate, nei periodi in cui la persona privata della libertà è in attesa della “chiamata al lavoro”, rispetto alla quale il detenuto non ha alcun potere di controllo o di scelta e versa in una condizione di soggezione e di metus*” e Cass. 11 luglio 2024, n. 19007: “*Nel contesto del lavoro penitenziario, la decorrenza della prescrizione per i crediti retributivi non va collegata alla data di cessazione dello stato di detenzione, ma piuttosto al momento del venir meno del rapporto di lavoro, da ritenersi unico e non frazionato in più rapporti temporanei*”.

L'orientamento appena ricordato – al quale la pronuncia in commento dà continuità, ampliandone la portata, come meglio si illustrerà *infra* – a ben scorgere appare innovativo.

È vero che già in precedenza Cass. 24 ottobre 2019, n.27340 aveva affermato che *“In tema di lavoro carcerario, il termine di prescrizione dei diritti del lavoratore non decorre durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, in sé privo di stabilità, poiché, nei confronti del prestatore, è configurabile una situazione di “metus”, che, pur non identificandosi necessariamente in un timore di rappresaglie da parte del datore di lavoro, è riconducibile alla circostanza che la configurazione sostanziale e la tutela giurisdizionale dei diritti nascenti dall’attività lavorativa del detenuto possono non coincidere con quelli che contrassegnano il lavoro libero, attesa la necessità di preservare le modalità essenziali di esecuzione della pena e le corrispondenti esigenze organizzative dell’amministrazione penitenziaria. Ne consegue, peraltro, che la sospensione della prescrizione permane solo fino alla cessazione del rapporto di lavoro in quanto, in assenza di specifiche disposizioni, non può estendersi all’intero periodo di detenzione”*; similamente, ancor più risalenti, si vedano Cass. 26 febbraio 2015, n. 3925 e Cass. 15 ottobre 2007, n. 21573.

L'orientamento del 2024 sopra ricordato, come anticipato, fa, però, un passo in più: non soltanto la prescrizione non decorre in costanza di rapporto di lavoro, ma decorre soltanto al termine dell'ultimo dei rapporti considerati poiché, per le modalità di esplicazione del lavoro carcerario, il rapporto deve ritenersi unico e non frazionato.

E l'ordinanza in commento si spinge ancora oltre.

Il dato di partenza (in coerenza con quanto finora sostenuto dalla giurisprudenza di legittimità): se è pur vero che il rapporto di lavoro carcerario cessa senz'altro con la fine dello stato di detenzione (tanto è vero che *“La cessazione per fine pena del rapporto di lavoro inframurario svolto dal detenuto alle dipendenze dell’amministrazione penitenziaria dà luogo ad uno stato di disoccupazione involontaria rilevante ai fini della tutela previdenziale della NASPP”*, così Cass. 5 gennaio 2024, n.396), è parimenti possibile che cessi prima di tale momento.

Prosegue il ragionamento (in continuità dell'orientamento della Cassazione del 2024): il rapporto deve intendersi unico e non frazionabile, sospeso tra una chiamata e l'altra.

Ed ecco il passo decisivo compiuto dall'ordinanza n.5510/2025 in commento: è la P.A. a dover allegare e dimostrare quando il rapporto sia cessato, diversamente dovendo ritenersi che esso rimanga sospeso e con esso rimanga pure sospesa la prescrizione.

Concludendo, con questa ultima pronuncia si è voluto dare un assetto coerente rispetto alle crescenti tutele che, in particolare dal 2024 con le pronunce sopra ricordate, la Corte di Cassazione ha voluto accordare al lavoro carcerario. Se l'orientamento sarà confermato nel prosieguo, si ritiene di poter sostenere che dinanzi alla disponibilità del detenuto a lavorare, pur senza che avvenga una sua chiamata per motivi obiettivamente a lui non ascrivibili, sarà ostico per la P.A. dimostrare che il rapporto sia in effetti terminato e che, pertanto, sia maturato il periodo prescrizione, conseguendone un ampliamento di garanzie a favore del detenuto lavoratore.

Giacomo Battistini, avvocato in Massa



Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 2 marzo 2025, n. 5510](#)