

N. 4369/2025 R.G.L.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
**TRIBUNALE DI MILANO**  
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della  
dott.ssa \_\_\_\_\_, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella controversia di primo grado promossa

da

con l'Avv. \_\_\_\_\_ ro di Milano, elettivamente domiciliato presso lo Studio  
del difensore in Milano, via \_\_\_\_\_

- RICORRENTE -

contro

**ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE** (C.F.  
80078750587)

con l'Avv. \_\_\_\_\_, elettivamente domiciliato presso l'Ufficio Legale dell'Istituto in  
Milano, via \_\_\_\_\_

- RESISTENTE -

Oggetto: NASpI

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

**FATTO**

con ricorso depositato in data 8 aprile 2025, \_\_\_\_\_ conveniva in  
giudizio avanti al Tribunale di Milano – Sezione Lavoro – **ISTITUTO  
NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE** per sentir accogliere le seguenti  
conclusioni:

*“In via principale*

- 1) accertare e dichiarare l'illegittimità del rigetto della domanda di NASpI presentata dal  
signor \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
ammesso a godere del trattamento di NASpI ex art. 1 del D. Lgs. n. 22/2015 con  
decorrenza dal 11 ottobre 2023, o dalla diversa data ritenuta di giustizia, per il  
periodo ex lege previsto, per tutti i motivi esposti in ricorso;*

*e per l'effetto*



- 2) *condannare l'INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – in persona del presidente pro tempore, a corrispondere al signor \_\_\_\_\_ il trattamento di NASpI ex art. 1 del D. Lsg. n. 22/2015, con decorrenza dal 12 ottobre 2023 o dalla diversa data ritenuta di giustizia per il periodo ex lege previsto, oltre interessi legali come per legge”.*

Con vittoria delle spese di lite, da distrarsi in favore della procuratrice che si dichiarava antistataria.

Si costituiva ritualmente in giudizio l'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese.

Con vittoria delle spese di lite.

Ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di attività istruttoria, all'udienza del 17 settembre 2025, il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

## MOTIVI DELLA DECISIONE

### 1. Sui fatti di causa.

\*

**1.1.** Pacifico in giudizio, \_\_\_\_\_ è detenuto presso la Casa Circondariale di Milano \_\_\_\_\_

Con domanda presentata l'1 \_\_\_\_\_ e 2023, il ricorrente ha chiesto di percepire l'indennità NASpI (doc. 3, fascicolo ricorrente): istanza rigettata dall'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, con comunicazione del 19 ottobre 2023, in quanto l'indicazione “*Altro come motivo cessazione non consente di capire la motivaz della cessazione*” (doc. 4, fascicolo resistente).

Il suddetto diniego è stato così confermato a seguito di ricorso amministrativo: “... Il ricorrente, era impiegato presso la **CASA CIRCONDARIALE**

*per LAVORO A TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE E DETERMINATO con contratto dall'8 luglio 2023 all'8 gennaio 2024 con qualifica “bibliotecario”. Il contratto è terminato in data 25 agosto 2023 prima della data di scadenza prevista. Indipendentemente, dalla causa di cessazione riportata sull'Unilav, il messaggio Hermes n. 909 del 2019 fornisce chiarimenti in ordine all'erogabilità della prestazione di*



*disoccupazione nei confronti del detenuto impegnato in attività di lavoro presso l'Istituto penitenziario ove si trova ristretto. Riportando quanto segue: "La Corte di Cassazione - I sezione penale, con la decisione n. 18505 del 3 maggio 2006, si è pronunciata sui diritti dei detenuti che svolgono attività lavorativa alle dipendenze dell'Istituto penitenziario affermando che "l'attività lavorativa svolta dal detenuto all'interno dell'Istituto penitenziario ed al medesimo assegnata dalla Direzione del carcere non è equiparabile alle prestazioni di lavoro svolte al di fuori dell'ambito carcerario e, comunque, alle dipendenze di datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria. Detta attività, infatti, ha caratteri del tutto peculiari per la sua precipua funzione rieducativa e di reinserimento sociale e per tale motivo prevede la predisposizione di graduatoria per l'ammissione al lavoro ed è soggetta a turni di rotazione ed avvicendamento che non possono essere assimilati a periodi di licenziamento che, in quanto tali, danno diritto all'indennità di disoccupazione". Ciò premesso, ai soggetti detenuti in Istituti penitenziari, che svolgano attività lavorativa retribuita all'interno della struttura ed alle dipendenze della stessa non può essere riconosciuta la prestazione di disoccupazione in occasione dei periodi di inattività in cui essi vengono a trovarsi" (docc. 5-6, fascicolo resistente).*

\*

**1.2.** Con il presente giudizio, il ricorrente contesta la legittimità del diniego opposto dall'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, ritenendo la motivazione infondata e illegittima anche in ragione dell'evoluzione giurisprudenziale in materia di attività lavorativa svolta alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria.

Conclude, dunque, come sopra indicato.

\*

**1.3.** Il ricorso è fondato e, pertanto, deve essere accolto.

\*\*\*

**2.** Sotto un profilo di ordine generale, deve rammentarsi quanto segue.

\*

**2.1.** L'art. 1 D. Lgs. 22/2015 ha istituito, "presso la Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88, e nell'ambito dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui all'articolo 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, una indennità mensile di disoccupazione, denominata: «Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI)», avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai



*lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. La NASpI sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI introdotte dall'articolo 2 della legge n. 92 del 2012, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015”.*

Ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 22/2015, “1. La NASpI è riconosciuta ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: a) siano in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni; b) possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno tredici settimane di contribuzione; c) possano far valere trenta giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. 1-bis. Il requisito di cui al comma 1, lettera c), cessa di applicarsi con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2022. 2. La NASpI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012”.

\*

2.2. Requisito fondamentale ai fini del riconoscimento della NASpI è, dunque, la sussistenza di un'ipotesi di disoccupazione involontaria che – per espressa previsione normativa – è accomunata ai casi di dimissioni per giusta causa e di risoluzione consensuale del rapporto nell'ambito delle procedure di cui all'art. 7 Legge 604/1966: “la funzione del trattamento è quella di fornire una tutela di sostegno al reddito di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, tale intendendosi la condizione in cui la perdita del lavoro si colleghi alla sfera di iniziativa o di influenza del datore, o alle sue prerogative imprenditoriali; tanto si ravvisa 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) o 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)” (Cass. Civ., Sez. Lav., 22 maggio 2025, n. 13721 – parte motiva).

\*\*\* \* \*\*\*





3. Sulla posizione di \_\_\_\_\_, si osserva quanto segue.

\*

3.1. Pacifico lo stato detentivo dell'odierno ricorrente, può ritenersi altresì pacifico – e, comunque, documentale – che lo stesso abbia svolto vari periodi di attività lavorativa alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria e, per quanto qui rileva, nel periodo compreso tra l' \_\_\_\_\_ 2023 e il \_\_\_\_\_ 2023 (cfr. doc. 1, fascicolo ricorrente), in forza di un'assunzione a tempo determinato – quale “ \_\_\_\_\_ o” – avente originaria decorrenza dall' \_\_\_\_\_ 3 all' \_\_\_\_\_ 2024 (doc. 2, fascicolo ricorrente).

Al momento del deposito del ricorso, \_\_\_\_\_ aveva in corso – sempre con l'Amministrazione Penitenziaria – un nuovo rapporto di lavoro a termine avente decorrenza 29 giugno 2024 (cfr. doc. 1, fascicolo ricorrente).

\*

3.2. Ai sensi dell'art. 20 Legge 354/1975, “1. Negli istituti penitenziari e nelle strutture ove siano eseguite misure privative della libertà devono essere favorite in ogni modo la destinazione dei detenuti e degli internati al lavoro e la loro partecipazione a corsi di formazione professionale. A tal fine, possono essere organizzati e gestiti, all'interno e all'esterno dell'istituto, lavorazioni e servizi attraverso l'impiego di prestazioni lavorative dei detenuti e degli internati. Possono, altresì, essere istituite lavorazioni organizzate e gestite direttamente da enti pubblici o privati e corsi di formazione professionale organizzati e svolti da enti pubblici o privati. 2. Il lavoro penitenziario non ha carattere affittivo ed è remunerato. 3. L'organizzazione e i metodi del lavoro penitenziario devono riflettere quelli del lavoro nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolarne il reinserimento sociale. 4. Presso ogni istituto penitenziario è istituita una commissione composta dal direttore o altro dirigente penitenziario delegato, dai responsabili dell'area sicurezza e dell'area giuridico-pedagogica, dal dirigente sanitario della struttura penitenziaria, da un funzionario dell'ufficio per l'esecuzione penale esterna, dal direttore del centro per l'impiego o da un suo delegato, da un rappresentante sindacale unitariamente designato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e un rappresentante unitariamente designato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello territoriale. Per ogni componente viene indicato un supplente. La commissione delibera a maggioranza dei presenti. Ai componenti della commissione non spetta la corresponsione di alcun compenso, gettoni di presenza, indennità, rimborsi spese e altri





*emolumenti comunque denominati. 5. La commissione di cui al comma 4, dandone adeguata pubblicità, provvede a: a) formare due elenchi, uno generico e l'altro per qualifica, per l'assegnazione al lavoro dei detenuti e degli internati, tenendo conto esclusivamente dell'anzianità di disoccupazione maturata durante lo stato di detenzione e di internamento, dei carichi familiari e delle abilità lavorative possedute, e privilegiando, a parità di condizioni, i condannati, con esclusione dei detenuti e degli internati sottoposti al regime di sorveglianza particolare di cui all'articolo 14-bis; b) individuare le attività lavorative o i posti di lavoro ai quali, per motivi di sicurezza, sono assegnati detenuti o internati, in deroga agli elenchi di cui alla lettera a); c) stabilire criteri per l'avvicendamento nei posti di lavoro alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria, nel rispetto delle direttive emanate dal dipartimento dell'amministrazione penitenziaria. 6. Alle riunioni della commissione partecipa, senza potere deliberativo, un rappresentante dei detenuti e degli internati. 7. Resta salvo il potere del direttore di derogare, per specifiche ragioni di sicurezza, ai criteri di assegnazione al lavoro di cui al comma 5, lettera a). 8. Gli organi centrali e territoriali dell'amministrazione penitenziaria stipulano apposite convenzioni di inserimento lavorativo con soggetti pubblici o privati o cooperative sociali interessati a fornire opportunità di lavoro a detenuti o internati. Le convenzioni disciplinano l'oggetto e le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, la formazione e il trattamento retributivo, senza oneri a carico della finanza pubblica. Le proposte di convenzione sono pubblicate a cura del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria sul proprio sito istituzionale. I soggetti privati disponibili ad accettare le proposte di convenzione trasmettono al Dipartimento i relativi progetti di intervento unitamente al curriculum dell'ente. I progetti e i curriculum sono pubblicati a cura del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria sul proprio sito istituzionale. Entro sessanta giorni dal ricevimento della proposta di convenzione l'amministrazione penitenziaria si esprime nel merito, indicando subito le condizioni e le prescrizioni eventualmente necessarie ai fini dell'approvazione della proposta stessa. Della convenzione stipulata è data adeguata pubblicità con le forme previste dal presente comma. Agli operatori privati, che agiscono per conto degli enti menzionati al primo periodo, si applica l'articolo 78. 9. Le direzioni degli istituti penitenziari, in deroga alle norme di contabilità generale dello Stato e di quelle di contabilità speciale e previa autorizzazione del Ministro della giustizia, possono vendere prodotti delle lavorazioni penitenziarie o rendere servizi attraverso l'impiego di prestazioni lavorative dei detenuti e degli internati a prezzo pari o anche inferiore al loro costo, tenuto conto, per quanto possibile, dei prezzi praticati per prodotti o servizi corrispondenti nella zona in cui è situato l'istituto. 10. I proventi delle manifatture carcerarie e il corrispettivo dei servizi, prodotti o forniti*





*dall'amministrazione penitenziaria impiegando l'attività lavorativa dei detenuti e degli internati, sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere annualmente riassegnati, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, all'apposito capitolo del Ministero della giustizia, allo scopo di promozione e sviluppo della formazione professionale e del lavoro dei detenuti e degli internati. 11. I detenuti e gli internati, in considerazione delle loro attitudini, possono essere ammessi a esercitare, per proprio conto, attività artigianali, intellettuali o artistiche, nell'ambito del programma di trattamento. 12. I detenuti e gli internati possono essere ammessi a esercitare attività di produzione di beni da destinare all'autoconsumo, anche in alternativa alla normale attività lavorativa. Con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabilite le modalità di svolgimento dell'attività in autoconsumo, anche mediante l'uso di beni e servizi dell'amministrazione penitenziaria. 13. La durata delle prestazioni lavorative non può superare i limiti stabiliti dalle leggi vigenti in materia di lavoro e sono garantiti il riposo festivo, il riposo annuale retribuito e la tutela assicurativa e previdenziale. Ai detenuti e agli internati che frequentano i corsi di formazione professionale e svolgono i tirocini è garantita, nei limiti degli stanziamenti regionali, la tutela assicurativa e ogni altra tutela prevista dalle disposizioni vigenti. 14. Agli effetti della presente legge, per la costituzione e lo svolgimento di rapporti di lavoro nonché per l'assunzione della qualità di socio nelle cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, non si applicano le incapacità derivanti da condanne penali o civili. 15. Entro il 31 marzo di ogni anno il Ministro della giustizia trasmette al Parlamento una analitica relazione circa lo stato di attuazione delle disposizioni di legge relative al lavoro dei detenuti nell'anno precedente”.*

Il meccanismo di accesso al lavoro è, dunque, fermi i presupposti di legge, quello della rotazione in ragione “*esclusivamente dell'anzianità di disoccupazione maturata durante lo stato di detenzione e di internamento, dei carichi familiari e delle abilità lavorative possedute...*”, salvo deroghe necessarie “*per motivi di sicurezza*”.

\*

**3.3.** Se è vero che, come sottolineato dall'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE, il rapporto di lavoro di \_\_\_\_\_ è terminato prima della scadenza originariamente prevista, è documentale che l'Amministrazione Penitenziaria non abbia indicato – quale causa di cessazione – nessuna delle ipotesi imputabili alla volontà e/o inadempienza del lavoratore e, in quanto tali, idonee a pregiudicare il diritto di cui si discute.



La stessa difesa dell'Ente Previdenziale, d'altronde, rammenta che le ipotesi di dimissioni per giusta causa, dimissioni volontarie e dimissioni durante il periodo di prova sono individuabili per il tramite di specifiche abbreviazioni che, nel caso di specie, non ricorrono, come nemmeno ricorre il riferimento a un caso di licenziamento per giusta causa.

Ciò posto, non è contestato che – al momento della domanda amministrativa di cui si discute – il ricorrente avesse manifestato l'immediata disponibilità al lavoro e avesse maturato tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

\*\*\* \* \*\*\*

4. Nel merito della questione oggetto di causa, deve rilevarsi quanto segue.

\*\*\*

4.1. Questo Tribunale ha già avuto modo di pronunciarsi in senso favorevole alla domanda attorea.

In particolare, è stato osservato quanto segue:

*“3. Ciò di cui si controverte nella presente controversia è se il lavoro svolto alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria possa essere equiparato ad un ordinario rapporto di lavoro e se la disoccupazione che consegue alla fine della turnazione possa essere considerata involontaria e consenta la tutela previdenziale richiesta.*

*4. In ordine alla prima questione, la difesa dell'Ente sottolinea la peculiarità del lavoro carcerario intramurario (quanto alla costituzione, retribuzione, disciplina, cessazione) e la non parificazione dello stesso con il lavoro del libero mercato, nonché l'inapplicabilità nella specie dell'art. 19 co. 3 l. n. 56/87 (che riguarda la tutela previdenziale del lavoratore che in costanza di lavoro ordinario viene a trovarsi in stato di detenzione); richiama poi la nota sentenza della Corte di Cassazione, sez. pen. n. 18505 del 3.5.06.*

*5. Sul punto, tuttavia, è recentemente intervenuta la Corte di cassazione, sez. lav. con sentenza del 5.1.2024, n.396, osservando che: “Con riferimento a tale lavoro penitenziario, la vecchia disciplina – propria del r.d. 18.6.31 n. 787 – lo configurava come parte integrante della pena e come strumento di ordine e disciplina; la ricostruzione dogmatica classica del rapporto di lavoro penitenziario ne ravvisava una prestazione di diritto pubblico, non riconducibile allo schema del normale rapporto di lavoro. La riforma del 1975 (art. 20, 2° co., l. 354/75, c.d. ordinamento penitenziario, d'ora in avanti O.P.) ha superato tale impostazione e, nell'evidenziare le finalità rieducative del lavoro, ha nel contempo riconosciuto una serie di situazioni soggettive tutelabili in favore del lavoratore detenuto: così, da un lato, il lavoro ha perso il carattere di afflittività per divenire uno strumento cardine del trattamento globale diretto a rieducare il recluso e a reinserirlo nella collettività; dall'altro lato, al lavoratore detenuto sono stati riconosciuti vari diritti soggettivi che si affiancano all'obbligo del*





lavoro. Il lavoro in favore dell'amministrazione restava però un obbligo per il detenuto (art. 20, 2° co., O.P.), e su tale obbligo non aveva inciso neppure l'eliminazione della discrezionalità del provvedimento del direttore del carcere nell'assegnazione al lavoro apportata dalla l. 12.8.93, n. 296, che aveva modificato l'art. 20, 6° co., O.P., indicando i criteri di priorità nell'assegnazione al lavoro dei detenuti (anzianità di disoccupazione durante lo stato di detenzione, carichi familiari, professionalità, precedenti e future attività) e le relative procedure (graduatorie in due liste, una generica e l'altra per qualifica o mestiere). Nel regime normativo – applicabile al lavoratore qui in causa – precedente la riforma dell'ordinamento penitenziario dettata dal d.lgs. n. 124 del 2018, il lavoro in carcere era innanzitutto un obbligo e non solo un diritto. Quanto agli altri aspetti del lavoro intramurario alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria, occorre richiamare l'art. 20, co. 17, O.P., che stabilisce che *“la durata delle prestazioni lavorative non può superare i limiti stabiliti dalle leggi vigenti in materia di lavoro e, alla stregua di tali leggi, sono garantiti il riposo festivo e la tutela assicurativa e previdenziale”*. Il silenzio normativo relativamente alle ferie del lavoratore detenuto è stato presto colmato da una pronuncia della Corte Costituzionale, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 20, co. 16, O.P., nella parte in cui non riconosceva al lavoratore detenuto il diritto alle ferie e alla relativa indennità sostitutiva (Corte Cost. 22.5.01, n. 158). In particolare, è utile richiamare la pronuncia nella parte in cui la Corte costituzionale inquadra specificamente il lavoro del detenuto, rilevando che *“il lavoro del detenuto, specie quello intramurario, presenta le peculiarità derivanti dalla inevitabile connessione tra profili del rapporto di lavoro e profili organizzativi, disciplinari e di sicurezza, propri dell'ambiente carcerario; per cui è ben possibile che la regolamentazione di tale rapporto conosca delle varianti o delle deroghe rispetto a quella del rapporto di lavoro in generale. Tuttavia, né tale specificità, né la circostanza che il datore di lavoro possa coincidere con il soggetto che sovrintende alla esecuzione della pena, valgono ad affievolire il contenuto minimo di tutela che, secondo la Costituzione, deve assistere ogni rapporto di lavoro subordinato (...). La Costituzione sancisce chiaramente (art. 35) che la Repubblica tutela il lavoro “in tutte le sue forme ed applicazioni”, e (all'art. 36, terzo comma) che qualunque lavoratore ha diritto anche alle “ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”, garanzia che vale ad assicurare il soddisfacimento di primarie esigenze del lavoratore, fra le quali in primo luogo la reintegrazione delle energie psicofisiche”*. Il lavoro penitenziario è remunerato (art. 20, 2° co., O.P.) e al lavoratore detenuto è assicurato un compenso (denominato nel sistema dell'ordinamento penitenziario “mercede” e solo dopo la riforma del 2018 “retribuzione”, e determinato da una apposita commissione): è stabilito dall'art. 22 O.P. che *“le mercedi per ciascuna categoria di lavoratori sono equitativamente stabilite in relazione alla quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato, alla organizzazione e al tipo di lavoro del detenuto in misura non inferiore ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi”*; la disparità di trattamento che ne derivava rispetto ai lavoratori non detenuti pareva a taluni evidente, ma è stata ritenuta costituzionalmente legittima dalla Corte Costituzionale nella pronuncia 30.11.88, n. 1087, la quale, pur ritenendo applicabile al lavoro penitenziario la garanzia costituzionale della sufficienza ed adeguatezza della retribuzione ex art.



36 Cost., ha ritenuto non irragionevole la disparità di trattamento economico con il lavoro ordinario. È stata invece ritenuta costituzionalmente illegittima da Corte Cost. 18.2.92, n. 49, la norma di cui all'art. 23 O.P., nella parte in cui stabilisce una riduzione dei tre decimi della mercede corrisposta per il lavoro dei detenuti, da versarsi alla Cassa per il soccorso e l'assistenza delle vittime dei delitti e, dopo la sua soppressione, alle regioni e agli enti locali: si trattava in tal caso di forma di contribuzione obbligatoria a finalità di beneficenza pubblica posta a carico dei soli detenuti, e come tale illegittima. 16. Il lavoro intramurario è, altresì, un lavoro protetto con riferimento alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, atteso che l'art. 4 n. 9 t.u.i.l.m.p. dispone la copertura della tutela anche per i detenuti addetti alle lavorazioni protette di cui all'art. 1 del medesimo testo unico, mentre l'art. 127 n. 3 ne esclude i detenuti addetti a lavori condotti direttamente dallo Stato, per i quali non opera la competenza Inail, ferma restando la tutela. 17. Con specifico riferimento alla tutela giurisdizionale dei diritti del lavoratore detenuto, poi, va ricordato il superamento ad opera del giudice delle leggi del sistema di tutela previsto in origine dall'art. 69, co. 6, O.P., come modificato dalla l. 10.10.86, n. 663, c.d. legge Gozzini (che prevedeva, tra le funzioni del magistrato di sorveglianza, alcuni compiti in materia di rapporto di lavoro dei detenuti, stabilendo che lo stesso decideva -con ordinanza impugnabile soltanto per cassazione- sui reclami dei detenuti ed internati concernenti l'osservanza delle norme riguardanti: l'attribuzione della qualifica lavorativa; la mercede e la remunerazione; lo svolgimento dell'attività di tirocinio e di lavoro; le assicurazioni sociali; le condizioni di esercizio del potere disciplinare, la costituzione e la competenza dell'organo disciplinare, la contestazione degli addebiti e la facoltà di discolorpa). Con ordinanza n. 241 del 2006, infatti, la Corte ha dichiarato illegittimo l'art. 69 predetto e le controversie spettano ora alla competenza del giudice del lavoro e previdenziale, ai sensi degli artt. 409 e segg. e 442 e segg. cod. proc. civ. (per l'affermazione della competenza esclusiva del giudice del lavoro, all'esito della pronuncia costituzionale, Cass. n. Sez. I, Sentenza n. 21573 del 15/10/2007, Rv. 599562 - 01; Sez. I, Sentenza n. 9969 del 26/04/2007, Rv. 596581 - 01). 18. L'exkursus normativo e giurisprudenziale costituzionale che precede evidenzia come, nel corso degli anni, il lavoro intramurario abbia sempre più perduto i tratti di specialità che all'inizio lo caratterizzavano, ed abbia visto il riconoscimento in favore del lavoratore detenuto dei diritti spettanti a tutti i lavoratori in genere e delle azioni a tutela innanzi al medesimo giudice del lavoro.

19. In ogni caso, risulta decisiva la considerazione secondo la quale, nonostante le peculiarità della disciplina di alcuni istituti derivanti dall'interferenza del trattamento penitenziario, la causa tipica del rapporto di lavoro – costituita dallo scambio tra attività lavorativa e remunerazione – resta centrale anche nel lavoro intramurario: anche qui, invero, la funzione economico sociale principale del rapporto lavorativo va vista nello scambio sinallagmatico tra prestazione lavorativa e compenso del lavoro. Invero, il fine rieducativo del lavoro dei detenuti non influisce sui contenuti della prestazione e sulle modalità di





svolgimento del rapporto: la rieducazione ed il reinserimento sociale, lungi dall'essere elementi che alterano lo schema causale del rapporto, costituiscono il fine del lavoro, l'auspicabile effetto dell'applicazione del detenuto ad un'attività lavorativa; in altri termini, è la prestazione di lavoro in sé che ha un potenziale rieducativo per i vari e diversi effetti che può produrre a favore della persona del detenuto (dal riempimento di un tempo altrimenti vuoto all'acquisizione di competenze professionali, al conseguimento di disponibilità economiche da destinare al mantenimento della famiglia ed al proprio futuro), tutti utili per agevolare il reinserimento della persona nella società libera e scongiurare effetti di isolamento e desocializzazione. Può ben affermarsi, anzi, che il lavoro carcerario è tanto più rieducativo quanto più è uguale a quello dei liberi. Per quanto fin qui detto, già nel regime applicabile al caso di specie (precedente la riforma del 2018, su cui infra), come confermato dalle sentenze della Corte costituzionale, il rapporto di lavoro del detenuto alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria va considerato come un ordinario rapporto di lavoro, nonostante le particolarità della regolamentazione normativa. L'assimilazione del lavoro intramurario a quello ordinario - pur a fini diversi da quelli che qui rilevano - è stata del resto già più volte affermata nella giurisprudenza di legittimità: così, Sez. L, Sentenza n. 5605 del 07/06/1999, Rv. 527167 - 01, ha affermato che il lavoro prestato dai detenuti, sia in favore dell'amministrazione penitenziaria all'interno o all'esterno dello stabilimento presso il quale si applica la pena restrittiva della libertà personale, sia all'esterno ed alle dipendenze di altri datori di lavoro, pur non essendo regolato da norme identiche a quelle concernenti l'ordinario rapporto di lavoro, deve, tuttavia, ritenersi a questo assimilabile; Sez. L, Sentenza n. 9969 del 26/04/2007, Rv. 596582 - 01, ha affermato l'equiparazione dei due rapporti in relazione alla giustificazione della non decorrenza del termine prescrizione dei diritti del lavoratore durante lo svolgimento del rapporto; Sez. L, Ordinanza n. 27340 del 24/10/2019, Rv. 655518-01, e Sez. L, Sentenza n. 8055 del 19/07/1991, Rv. 473240-01 hanno equiparato i due rapporti anche sotto il profilo della responsabilità gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. a cagione della mancata adozione delle cautele antinfortunistiche; Sez. 6 - L, Ordinanza n. 12205 del 08/05/2019 (Rv. 653766 - 01) ne ha poi tratto le conseguenze in tema di competenza territoriale del giudice del lavoro, escludendo il criterio di competenza territoriale di cui all'art. 413, comma 5, c.p.c., e ritenendo applicabile i criteri previsti dall'art. 413, comma 2, c.p.c., ed in particolare anche il foro dell'azienda. 24. Tale equiparazione del lavoro intramurario a quello ordinario è stata poi oggi, con il d.lgs. 2 ottobre 2018, n. 124 (recante Riforma dell'ordinamento penitenziario in materia di vita detentiva e lavoro penitenziario, in attuazione della delega di cui all'articolo 1, commi 82, 83 e 85, lettere g), h) e r), della legge 23 giugno 2017, n. 103), normativamente sancita esplicitamente e ad ogni effetto: essendo venuto meno l'obbligo del lavoro, anche il nesso con la pena si è fatto meno stringente; si è poi stabilito che "il lavoro penitenziario non ha carattere affittivo ed è remunerato", che "l'organizzazione e i metodi del lavoro penitenziario devono riflettere quelli del





lavoro nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolare il reinserimento sociale”, e che *“ai detenuti è garantita, nei limiti degli stanziamenti regionali, la tutela assicurativa e ogni altra tutela prevista dalle disposizioni vigenti”*. 25. Venendo ora alla tutela previdenziale spettante ai lavoratori detenuti, come già ricordato, l’art. 20, co. 17, O.P. prevede in generale l’applicazione al lavoratore detenuto della tutela previdenziale ed assistenziale. Inoltre, alcune norme provvedono poi al riconoscimento specifico di singole prestazioni. Ad esempio, con riferimento agli assegni familiari, è previsto che ai lavoratori detenuti o internati siano dovuti, per le persone a carico, gli assegni nella misura e secondo le modalità di legge (art. 23, co. 1, O.P.) (la disciplina assume particolari caratteri solo in relazione alle modalità del pagamento, atteso che da un lato *“gli assegni familiari sono versati direttamente alle persone a carico con le modalità fissate dal regolamento”*, ovvero *“sono spediti alle stesse”*; dall’altro lato, è previsto, per il caso in cui i lavoratori o le persone a carico non forniscano la documentazione intesa a dimostrare il diritto agli assegni, *“la direzione provvede direttamente all’acquisizione, chiedendo agli uffici competenti le certificazioni necessarie”*- d.P.R. 230/00, art. 55, co. 3). 27. Con riferimento all’indennità di disoccupazione ordinaria o speciale, l’art. 19 l. 56/87, superando le letture restrittive che venivano date dell’art. 20 O.P., prevede espressamente che lo stato di interdizione non costituisce causa di decadenza dal diritto all’indennità di disoccupazione.

28. Quanto all’assistenza sanitaria, l’art. 17 d.P.R. 30.6.00, n. 230, prevede che i detenuti e gli internati usufruiscono dell’assistenza sanitaria secondo le disposizioni della vigente normativa e che l’assistenza sanitaria viene prestata all’interno degli istituti penitenziari, salvi i casi previsti dall’art. 11 O.P. di impossibilità di cure o accertamenti diagnostici da parte dei servizi sanitari degli istituti, ove si fa luogo al trasferimento del detenuto o internato. 29. Dall’esame della disciplina generale e dei singoli istituti, dunque, emerge che il lavoro intramurario è equiparato al lavoro subordinato anche ai fini previdenziali ed assistenziali, e che anzi le norme speciali previste sono norme di maggior favore. 30. La conclusione è confortata anche dalle indicazioni in materia che derivano dalla Corte Europea dei diritti dell’uomo, che si è occupata della previsione della Convenzione EDU che consente il lavoro carcerario purché si tratti di lavoro *“normalmente richiesto”* alle persone in stato detentivo (art. 4 Convenzione). 31. La Corte, in particolare, nel caso *Stummer v. Austria* (r.g. n. 37452/02), deciso il 7.7.11 dalla Grande Camera, è stata chiamata a verificare se sia lavoro *“normale”* quello prestato dal detenuto senza affiliazione al regime previdenziale (in un ordinamento nazionale in cui era però comunque riconosciuta allo stesso la tutela contro la disoccupazione). Al di là della soluzione del problema specifico sottoposto ad essa (che, come detto, riguardava la compatibilità con la Convenzione EDU della mancata previsione nella legislazione nazionale austriaca di contribuzione per il lavoro carcerario ai fini della maturazione della pensione, in presenza peraltro di tutela contro la disoccupazione), la Corte ha evidenziato, nell’esaminare la doglianza relativa alla





dedotta violazione degli articolo 14 della Convenzione (che prevede il divieto di discriminazione) in combinato disposto con l'art. 1 del Protocollo 1 (che prevede la tutela dei beni), che le peculiarità del lavoro carcerario rispetto al lavoro ordinario in sé non rilevano ai fini della soluzione del problema in questione, perché le dette peculiarità restano del tutto estranee al *thema decidendum* e sono inidonee come tali a fondare la soluzione del problema sottoposto. Scrive la Corte EDU: *“Il lavoro carcerario differisce sotto molti aspetti dal lavoro svolto dai dipendenti ordinari. Ha lo scopo primario di riabilitazione e risocializzazione. L'orario di lavoro, la retribuzione e l'utilizzo di parte di essa come contributo di mantenimento riflettono il particolare contesto carcerario. Inoltre, nel sistema austriaco, all'obbligo di lavorare dei detenuti corrisponde l'obbligo delle autorità penitenziarie di fornire loro un lavoro adeguato. In effetti, tale situazione è ben lontana da un regolare rapporto datore di lavoro-dipendente. Si potrebbe sostenere che, di conseguenza, il ricorrente – in quanto detenuto che lavorava – non si trovava in una situazione sostanzialmente simile a quella dei dipendenti ordinari. Tuttavia, secondo la Corte, né il fatto che il lavoro penitenziario miri al reinserimento e alla risocializzazione, né il carattere obbligatorio del lavoro penitenziario sono decisivi nel caso di specie. Inoltre, la Corte ritiene che non sia decisivo se il lavoro viene svolto per le autorità penitenziarie, come nel caso del ricorrente, o per un datore di lavoro privato, sebbene in quest'ultimo caso sembri esserci una maggiore somiglianza con un regolare rapporto di lavoro. Ciò che è in discussione nel caso di specie non è tanto la natura e lo scopo del lavoro penitenziario in sé, quanto piuttosto la necessità di provvedere alla vecchiaia. La Corte ritiene che a questo riguardo il ricorrente, in quanto detenuto che lavorava, si trovava in una situazione sostanzialmente simile a quella dei dipendenti ordinari”* (par. 93). Può in conclusione rilevarsi che, ai fini che interessano la presente controversia, il lavoro intramurario svolto dall'intimato è del tutto equiparabile al lavoro ordinario anche ai fini previdenziali e che le peculiarità del rapporto non rilevano in alcun modo ai fini della soluzione del problema relativo alla spettanza o meno della tutela previdenziale, per la quale occorre guardare alla natura e funzione della tutela medesima”.

5.1. *Si tratta di principi del tutto condivisibili, espressi con un chiaro iter motivazionale, tenendo conto delle indicazioni provenienti dalla Corte EDU, alla luce dei quali si ritiene di dover concludere per la piena equiparabilità, ai fini che qui interessano, del lavoro intramurario svolto dal ricorrente con quello ordinario. Deve, pertanto escludersi la legittimità del diniego basato unicamente sulla supposta peculiarità del lavoro svolto da detenuti all'interno del carcere.*

6. *Quanto alla condizione di perdita involontaria del rapporto di lavoro, deve evidenziarsi come la causale di cessazione “fine turnazione” sia evidentemente legata alla sfera di iniziativa o influenza del datore di lavoro o alle sue prerogative. Nel caso in esame, sempre nel modello Unilav prodotto è specificato che “l'attività lavorativa svolta dal detenuto all'interno dell'istituto penitenziario è soggetta a turni di rotazione e avvicendamento”. A parere del giudicante, tale circostanza va ricondotta all'ipotesi di perdita involontaria del rapporto di lavoro, trattandosi di una circostanza da ascrivere al comportamento del datore e non ad una libera scelta del lavoratore.*

7. *Alla luce di quanto argomentato, non consta alcuna ragione che renda il lavoro carcerario incompatibile con il riconoscimento della NASpI nel caso in esame, stante la pacifica*



*sussistenza del requisito contributivo di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 22 del 2015 e dello stato di disoccupazione involontaria. Va, pertanto, accertato e dichiarato il diritto del ricorrente ad essere ammesso a godere del trattamento di NASpI ex art. 1 del D. Lgs. n. 22/2015...*"  
(Trib. Milano, Sez. Lav., 22 maggio 2024).

\*\*\*

4.2. Quello appena richiamato è un orientamento che si ritiene pienamente condivisibile, in ragione dei principi sui quali lo stesso si fonda: principi volti a salvaguardare la piena dignità e personalità del lavoratore, pur nella oggettiva peculiarità del lavoro reso nel corso del periodo di detenzione.

Una condizione, quella oggetto di causa, che – lungi dal giustificare un trattamento *tout court* differenziato – può ammettere le sole deroghe strettamente correlate al particolare contesto carcerario, avuto soprattutto riguardo alle ineludibili esigenze di sicurezza e alle oggettive limitazioni all'accesso a opportunità occupazionali.

Questo, rammentando che la precipua funzione rieducativa non rende la prestazione resa dal detenuto qualcosa di "altro", bensì la connota per un *quid pluris* che lascia intatta la causa tipica del rapporto di lavoro.

\*\*\*

4.3. Al giudice è noto che – con la già richiamata pronuncia del 22 maggio 2015, n. 13721 – il Supremo Collegio ha affermato che *"il lavoro svolto dai detenuti in regime carcerario è connotato da modalità di avvicendamento in base alle risorse disponibili, con fasi di rotazione e di attesa di chiamata secondo il programma dell'istituto penitenziario, sicché sussiste unicità del rapporto lavorativo anche durante le sospensioni mediante le quali, tra una chiamata e l'altra, l'Amministrazione garantisce la rotazione nell'ambito di un unico programma, con la conseguenza che la temporanea inattività lavorativa susseguente a detto meccanismo non integra uno stato di disoccupazione involontaria rilevante per l'accesso alla NASpI, non costituendo un'ipotesi di conclusione del rapporto di lavoro, la quale può invece discendere da cause incompatibili con la sua prosecuzione (cessazione della detenzione, età, stato di salute, idoneità al lavoro, trasferimento della sede di detenzione, mutamento delle lavorazioni richieste dall'Amministrazione, termine finale delle rotazioni), da accertarsi a cura del giudice di merito"*.

La Suprema Corte è addivenuta alla suddetta affermazione ritenendo che la temporanea inattività lavorativa, conseguente al meccanismo di rotazione avviato fra i





detenuti all'interno del sistema carcerario, non costituisca un'ipotesi di cessazione e non integri uno stato di disoccupazione involontaria.

Da un lato, ha osservato che *“il lavoro carcerario è dunque programmato, pianificato, ponderato, ed il punto di incontro dell'interesse di entrambe le parti del rapporto di lavoro (amministrazione penitenziaria e popolazione carceraria) è la finalità rieducativa del detenuto, in vista del suo reinserimento sociale. L'avvicendamento, quale modalità organizzativa del lavoro dei detenuti, mira non solo ad un'equiparazione di opportunità nel pur limitato ambito di risorse disponibili offerte dall'amministrazione penitenziaria, ma anche ad un soddisfacimento di bisogni rieducativi, economici, e di sviluppo della personalità del detenuto a cui ognuno è interessato, in vista del dignitoso recupero rieducativo e di agevolazione al proprio reinserimento sociale. La rotazione, in tal modo, favorisce un equilibrato coinvolgimento dei detenuti, a parità di condizioni, come è previsto nella adozione dei criteri formativi degli elenchi di coloro che sono assegnati al lavoro; la rotazione, allora, non va guardata nell'ottica di una limitata opportunità lavorativa del singolo, ma come metodo di equa ripartizione dell'offerta lavorativa in unico contesto, organizzato nel peculiare ambito restrittivo della libertà personale. In tal senso, l'avvicendamento con rotazione dei lavoratori detenuti sottende ad un necessario coinvolgimento di risorse disponibili -umane, strutturali, produttive-, che, con le limitazioni proprie degli istituti carcerari, non può essere esaminato nella vicenda singola del lavoratore ma trova la sua causale giustificativa, sotto il profilo oggettivo e temporale, nel complesso rapporto tra amministrazione datrice e platea di fruitori (ai quali per legge è “assicurato il lavoro”, ex art. 15, co.2, L.354/75)”*.

Dall'altro, ha affermato che *“altro aspetto rilevante è l'obbligatorietà del lavoro: perduta ogni connotazione di afflittività e di componente della sanzione penale, l'espletamento di un'attività lavorativa inframuraria è dunque il mezzo per raggiungere il fine rieducativo; come evidenziato da Corte cost. n. 158/2001, “il lavoro dei detenuti, che nella concezione giuridica posta alla base del regolamento carcerario del 1931 si poneva come un fattore di aggravata afflizione, cui dovevano sottostare quanti erano stati privati della libertà, è oggi divenuto, a séguito delle innovazioni dell'ordinamento penitenziario ispirate all'evoluzione della sensibilità politico-sociale, un elemento del trattamento rieducativo”. Anche l'obbligatorietà, secondo il Giudice delle leggi, “si pone come uno dei mezzi al fine del recupero della persona, valore centrale per il nostro sistema penitenziario non solo sotto il profilo della dignità individuale ma anche sotto quello della valorizzazione delle attitudini e delle specifiche capacità lavorative del singolo.*





La legge prevede, perciò, che al condannato sia assicurato un lavoro, nella forma consentita più idonea, ivi comprese quella dell'esercizio in proprio di attività intellettuali, artigianali ed artistiche (art. 49 del d.P.R. 29 aprile 1976, n. 431) o quella del tirocinio retribuito (quattordicesimo e quindicesimo comma dell'art. 20 in esame) [...]. Ove ne sussistano le caratteristiche, alla soggezione derivante dallo stato di detenzione si affianca, distinguendosene, uno specifico rapporto di lavoro subordinato, con il suo contenuto di diritti (tra cui quelli previsti dall'art. 2109 del codice civile) e di obblighi". 13. *Questa Corte, con sentenza n.17484/24, ha evidenziato che in tale contesto lavorativo permane una duplice componente di doverosità del lavoro carcerario, per la struttura penitenziaria che deve assicurare il lavoro compatibilmente con le condizioni dell'istituto e del rapporto numero/lavoro dei detenuti, configurando in capo a ciascuno di essi un'aspettativa ad un lavoro adeguato alle proprie attitudini, e per il singolo detenuto un dovere di dimostrare, anche attraverso un costante impegno nel lavoro, una regolare condotta di partecipazione al programma trattamentale e l'adeguamento all'organizzazione istituzionale...*".

Quindi, nel contesto di cui ci si occupa, non rileverebbero "...le cessazioni intermedie, configurabili piuttosto come sospensioni del rapporto di lavoro, considerato che ad una chiamata ed un prefissato periodo di lavoro secondo turni e per un tempo limitato, seguono altre chiamate in un unico contesto di detenzione. "Certamente, una cessazione del rapporto di lavoro vi è con la fine dello stato di detenzione che non dipende dalla volontà del recluso o internato il quale non può rifiutarla, al fine di mantenere il rapporto di lavoro". Peraltro, prima di questo momento, le peculiari caratteristiche dell'attività lavorativa e la sua funzione rieducativa e di reinserimento sociale che, per tali motivi, prevede la predisposizione di meri elenchi per l'ammissione al lavoro ed è soggetta a turni di rotazione ed avvicendamento, escludono la configurabilità di periodi di lavoro, come quelli dei contratti a termine, volontariamente concordati in un sistema legislativamente disciplinato quanto a causali, oggetto e durata".

Ritiene, così, il Supremo Collegio che "la natura e le caratteristiche di tale rapporto di lavoro, segnato da modalità legislativamente regolamentate sulla predisposizione di forme organizzative compositive dei diversificati interessi ed esigenze e sulla limitata partecipazione della componente rappresentativa della forza lavoro (oltre al direttore penitenziario, ai responsabili dell'area sicurezza e giuridico-pedagogica, al dirigente sanitario della struttura penitenziaria, al funzionario dell'ufficio per l'esecuzione penale sterna, al direttore del centro per l'impiego, partecipano alla commissione di cui all'art. 20 co.4 anche un rappresentante sindacale e, senza potere





*deliberativo, un rappresentante dei detenuti, come previsto dal successivo co.6), consentono di affermare sia l'unitarietà del rapporto il cui principale connotato oggettivo e temporale è l'avvicendamento nelle lavorazioni programmate, sia l'aspettativa del detenuto ad essere chiamato al lavoro. Va quindi condiviso l'argomento svolto nelle citate pronunce di questa sezione rese in tema di decorrenza del termine di prescrizione del credito retributivo, circa l'affermata unitarietà del rapporto di lavoro intramurario connotato da tali modalità di avvicendamento dei detenuti, in rotazione ed in attesa di chiamata secondo il programma dell'istituto penitenziario; il termine 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"...".*

\*\*\*

**4.4.** Pur in ossequio alla funzione nomofilattica della Corte Suprema di Cassazione, l'odierno giudicante non ritiene di poter condividere – per le ragioni che si vanno a esporre – le conclusioni sopra richiamate.

\*

**4.4.1.** In primo luogo, in ragione del principio di libera adesione del detenuto al trattamento rieducativo, il lavoro non può più essere considerato "obbligatorio" nel senso presupposto dalla pronuncia in commento, afferendo la sua obbligatorietà esclusivamente alla funzione risocializzante/rieducativa che, si è detto, costituisce un *quid pluris* di un rapporto che partecipa della causa propria di qualsivoglia rapporto di lavoro di natura subordinata.

D'altronde, è la stessa Corte di Cassazione a "*superare agevolmente la prima questione 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. La previsione dell'art. 20 co.3 inerente alla circostanza che "l'organizzazione e i metodi del lavoro penitenziario devono riflettere quelli del lavoro nella società libera" sottende ad una immagine replicata dell'organizzazione del lavoro e dei suoi metodi di svolgimento nella relazione fra*





*soggetti liberi, ed il fine di “far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolare il reinserimento sociale” non costituisce lo scopo ex se dell’enunciato riflesso organizzativo ma l’obiettivo a cui tale speculare organizzazione deve tendere, ossia preparare il detenuto alla sua introduzione negli ambiti lavorativi esterni, di cui abbia già avuto esperienza nella (riflessa) organizzazione carceraria”.*

*Sicché, “è evidente che l’evoluzione normativa e giurisprudenziale abbia eroso nel tempo il carattere di specialità del lavoro carcerario 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 il rapporto la sua causa tipica, la sua funzione economico sociale inerente allo scambio sinallagmatico tra prestazione lavorativa e compenso remunerativo. Il fine di rieducazione e reinserimento sociale non influisce, dunque, sui contenuti della prestazione e sulla modalità di svolgimento del rapporto, ed anzi, l’obiettivo di eguaglianza del rapporto di lavoro carcerario a quello svolto in regime di libertà rientra nella predetta finalità rieducativa. Il rapporto di lavoro del detenuto alle dipendenze dell’Amministrazione Penitenziaria va dunque considerato come un ordinario rapporto di lavoro, nonostante la sua particolare regolamentazione normativa, assimilazione già affermata in altre pronunce di legittimità...”.*

*È ancora il Supremo Collegio a chiarire che “non si sottrae all’evidenziata equiparazione la tutela previdenziale spettante ai lavoratori detenuti, esplicitamente affermata dall’art. 20 comma 13 (già ultimo comma del testo originario) della L. n.354 del 1975. Si noti che alcune specifiche prestazioni sono riconosciute espressamente dalle disposizioni normative (art. 23 in tema di assegni familiari, art. 19 L.56/87 su indennità di disoccupazione, art. 17 DPR 230/2000 in tema di assistenza sanitaria); e lo stesso art. 20 co.5 lett. a) della L.354/75 prevede che nella formazione degli elenchi per l’assegnazione dei detenuti al lavoro carcerario la Commissione istituita ai sensi del comma 4 debba tener conto, oltre ai carichi familiari ed alle abilità lavorative possedute, “dell’anzianità di disoccupazione maturata durante lo stato di detenzione”, a dimostrazione della compatibilità di tale status con il regime privativo della libertà personale, ed a sostegno, dunque, del favor occupazionale del detenuto. Può quindi rilevarsi 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 comma 2 Cost. Le peculiarità del rapporto di lavoro, dunque, non rilevano ai fini della questione sulla spettanza o meno della tutela previdenziale, ferme restando natura e funzione della tutela medesima; ciò vale anche per la prestazione in oggetto [n.d.e. l’indennità NASpI]”.*





\*

4.4.2. In secondo luogo, avuto specifico riguardo al requisito della disoccupazione involontaria nel particolare contesto che qui ci occupa, il Supremo Collegio ha affermato che *“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 a seguito di provvedimenti di modifica/revoca cautelare o di espiazione anticipata in sede esecutiva che, ancorché adottati su istanza di parte, salvo i casi di estinzione ex lege, sono concessi previa valutazione giudiziale dei presupposti di legge”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 22 maggio 2025, n. 13721 – parte motiva; cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 5 gennaio 2024, n. 396).

Peraltro, in un caso di prestazione lavorativa resa in occasione di un *“specifico progetto di assunzione a tempo determinato”*, la Corte di Cassazione ha ritenuto che, *“al di là della condizione di obbligatorietà del rapporto antevigente 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)”*

Ciò in quanto *“l’involontarietà della perdita di occupazione è dipesa dalla prerogativa datoriale che non risulta rinnovata con nuova assegnazione in rotazione. Sul punto, l’INPS ha precisato che non si era trattato di cessazione del rapporto ma di sospensione, mentre non risulta in sentenza l’avvenuta attuazione dei criteri di avvicendamento nei posti di lavoro (come prevede l’art. 20 co.5, lett.c), laddove è invece richiamato il contenuto di un documento afferente la rimessione alla Direzione, alla cessazione del progetto, della “facoltà di valutare la sussistenza di nuove opportunità di inserimenti lavorativi”, condizione ostativa ad una programmabile rotazione della stessa prestazione fra detenuti. Trattasi, pertanto, di una causa di cessazione del rapporto di lavoro intramurario estranea alla sfera di disponibilità del lavoratore. 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 «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»; così la sent. n. 396/2024...”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 23 febbraio 2025, n. 4741 – parte motiva).

\*





4.4.3. Orbene, dovendosi guardare all'obbligatorietà nel senso appena precisato, non pare possibile affermare che, tra il detenuto e l'Amministrazione Penitenziaria, sussista un rapporto di lavoro unico e continuativo, che sorge con lo stato di detenzione e perdura anche durante *“le sospensioni mediante le quali, tra una chiamata e l'altra, l'Amministrazione garantisce la rotazione nell'ambito di un unico programma, con la conseguenza che la temporanea inattività lavorativa susseguente a detto meccanismo non integra uno stato di disoccupazione involontaria...”*.

Peraltro, in un sistema qual è quello in esame, fondato su un meccanismo di accesso al lavoro per *“rotazione”* che dipende *“esclusivamente dell'anzianità di disoccupazione maturata durante lo stato di detenzione e di internamento, dei carichi familiari e delle abilità lavorative possedute...”*, nonché da un contesto di opportunità occupazionali oggettivamente limitate, la conclusione dei rapporti di lavoro – volto a favorire l'avvicendamento dei detenuti – prescinde dalla volontà del singolo prestatore.

Se ciò non fosse, d'altronde, non si comprenderebbe la ragione per cui l'Amministrazione Penitenziaria sia chiamata a versare all'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE i contributi per la disoccupazione anche per i detenuti lavoratori (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 23 febbraio 2025, n. 4741).

\*\*\* \* \*\*\*

5. Per questi motivi, la domanda è fondata e il ricorso deve essere accolto.

\*

5.1. Accertato il diritto di \_\_\_\_\_ alla fruizione del trattamento di NASpI *ex art. 1 D. Lgs. 22/2015*, con decorrenza 11 ottobre 2023 e per il periodo previsto *ex lege*, l'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE deve essere condannato a corrispondergli il suddetto trattamento, oltre interessi legali come per legge.

\*

5.2. La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, l'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE deve essere condannato alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo, con distrazione in favore della procuratrice antistatataria.

\*

5.3. Sentenza provvisoriamente esecutiva *ex art. 431 c.p.c.*





In ragione della complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

**P.Q.M.**

**il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,**

accoglie il ricorso e, per l'effetto, accerta e dichiara il diritto di  
alla fruizione del trattamento di NASpI – ai sensi dell'art. 1 D. Lgs. 22/2015 – con  
decorrenza 11 ottobre 2023 e per il periodo previsto *ex lege*.

Per l'effetto, condanna l'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA  
SOCIALE a corrispondere al ricorrente il suddetto trattamento, con la decorrenza di  
cui sopra, oltre interessi legali come per legge.

Condanna l'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE alla  
rifusione delle spese di lite che liquida in complessivi € 2.697,00 oltre spese generali e  
accessori come per legge, da distrarsi in favore dell'Avv.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 17 settembre 2025

IL GIUDICE DEL LAVORO  
dott.ssz



