



TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

in persona del giudice, ha pronunciato in nome del popolo italiano la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 11185 del Ruolo Generale per l'anno 2025

TRA

, con l'avv.

E

ATTORE

INPS, in persona del legale rappresentante p.t., con l'avv..

CONCLUSIONI:

CONVENUTO

come in atti.

RAGIONI IN FATTO E IN DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso ex art. 442 c.p.c. la parte attrice ha chiesto, in contraddittorio con l'INPS:

“1) accertare e dichiarare l’illegittimità del rigetto della domanda di NASpI presentata dal signor in data 2 settembre 2024, con conseguente diritto ad essere ammesso a godere del trattamento di NASpI ex art. 1 del D. Lgs. n. 22/2015 con decorrenza dal 3 settembre 2024, 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. Lgs. n. 22/2015, con decorrenza dal 3 settembre 2024 o dalla diversa data ritenuta di giustizia per il periodo ex lege previsto, oltre interessi legali come per legge”.

Costituitosi con memoria difensiva, l'INPS ha sostenuto l'infondatezza del ricorso, chiedendone il rigetto.

1. Il ricorso deve essere accolto per le ragioni che si illustrano di seguito.

2. È incontestato che l'attore:

- è detenuto presso la II Casa di reclusione di –.



- nel corso della detenzione, ha svolto diversi periodi di attività lavorativa alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria;
- in particolare, ha lavorato con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, una prima volta dal 1° marzo 2023 al 31 maggio 2023 per 12 settimane, successivamente nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 al 31 luglio 2024 per 15 settimane.

3. Al termine dell'ultimo rapporto di lavoro, l'attore ha presentato all'INPS domanda per la fruizione della NASpI.

4. L'INPS ha però negato l'indennità richiesta sostenendo che l'attività lavorativa svolta dal detenuto all'interno dell'istituto penitenziario non sarebbe equiparabile alle prestazioni di lavoro svolte al di fuori dell'ambito carcerario poiché 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.

5. La tesi dell'INPS non può trovare accoglimento in base alle condivisibili argomentazioni espresse dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 4741/2025, che si riportano qui di seguito:

“...4. 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. Il lavoro svolto all'interno degli istituti carcerari ed alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria era inizialmente configurato come parte integrante della pena (all'art.1 del R.D. 787/1931 si affermava che in ogni stabilimento carcerario le pene si scontano con l'obbligo del lavoro, ed agli artt. 114 e ss. ne veniva disciplinata l'organizzazione) e come strumento di ordine e disciplina del detenuto; la Legge n.354 del 1975 di riforma dell'ordinamento penitenziario (in particolare l'art. 20) ha superato tale impostazione e, nell'ottica della finalità rieducativa della pena ex art. 27 III co. Cost., il lavoro ha perso il carattere di afflittività per divenire uno strumento centrale del trattamento del detenuto, nella globale finalità rieducativa e di reinserimento nella collettività, per la sua non desocializzazione in conseguenza dello stato di reclusione. Sono stati riconosciuti al lavoratore detenuto vari diritti soggettivi, intimamente connessi alla posizione del lavoratore: nel testo originario dell'art. 20 O.P., affidato agli istituti penitenziari il compito di favorire "in ogni modo la destinazione al lavoro dei detenuti e degli internati" ed esplicitamente affermato che "il lavoro penitenziario non ha carattere afflittivo ed è remunerato", si prescriveva, al terzo comma, l'obbligatorietà del lavoro per i condannati, dicitura non più riprodotta nel testo del novellato art. 20 (riforma dettata dal D.Lgs. 124/2018), al cui terzo comma è invece affermato 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 agevolarne il reinserimento sociale. All'obbligo del lavoro, su cui si modulava l'oggettiva determinazione di criteri di assegnazione come introdotti dalla L. n.296/1993 di modifica del sesto comma dell'art. 20 (fra i quali compare l'anzianità di disoccupazione durante lo stato di detenzione, oltre ai carichi familiari, la professionalità, e le precedenti e future attività con formazione di graduatorie) si è affiancato il riconoscimento di vari diritti soggettivi, primo fra tutti (lo riportava anche



il previgente testo dell'art. 20 ult. co.), la durata delle prestazioni lavorative non superiore ai limiti stabiliti dalle leggi vigenti, il riposo festivo (cui è stato aggiunto anche il diritto al riposo annuale retribuito) e "la tutela assicurativa e previdenziale", a cui si aggiunge la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, garantita dall'art.4 n.9 L. n.1124/65. Gli interventi della Corte Costituzionale (sent. n.1087/1988 e n.158/2001) hanno inoltre confermato il diritto alle ferie e la compatibilità della entità ridotta della "mercede" rispetto al trattamento economico previsto nei contratti collettivi nel rispetto dei criteri di sufficienza ed adeguatezza della retribuzione ex art. 36 Cost., per cui, stante la peculiarità del rapporto di lavoro intramurario, "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" e d'altronde è stato anche rammentato che "la Costituzione sancisce chiaramente (art. 35) che la Repubblica tutela il lavoro "in tutte le sue forme ed applicazioni".

5. Quanto precede consente di 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.

6. È evidente che l'evoluzione normativa e giurisprudenziale abbia eroso nel tempo 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 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, può ben affermarsi 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 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).

7. 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 Ord. Pen. in tema di assegni familiari, art. 19 L.56/87 su indennità di disoccupazione, art. 17 D.P.R. 230/2000 in tema di assistenza sanitaria); 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, per la quale occorre guardare alla natura e funzione della tutela medesima.

8. Recentemente questa Corte (sent. n.396/2024) ha già avuto modo di affrontare tutte le medesime questioni sollevate dall'INPS, sostenendo la compatibilità della prestazione NASpI al detenuto che versi in stato di disoccupazione involontaria. 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 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). 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.

9. Nel caso in esame 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 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); 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 "competete 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 che prosegue: "Ricondotto, in generale, il lavoro del detenuto alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria nel novero dei comuni rapporti di lavoro, 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-detenuto 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".

10. Infondata è l'ulteriore osservazione svolta da INPS sulla incompatibilità della condizione di disoccupazione involontaria del detenuto in ragione dell'indisponibile dichiarazione di incollocabilità al lavoro poiché è previsto sia l'inserimento del detenuto disponibile al lavoro nelle graduatorie interne formate a cura della Commissione di cui all'art. 20 commi 4 e 5 L.354/75 (trattasi di elenchi "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"), sia la facoltà dei detenuti, a mente dell'art. 19 co.2 L.56/87, "di iscriversi nelle liste di collocamento e, finché permane lo stato di detenzione o di internamento, sono esonerati dalla conferma dello stato di disoccupazione. Su richiesta del detenuto o dell'internato, la direzione dell'istituto penitenziario provvede a segnalare periodicamente lo stato di detenzione o di internamento".

6. Alla luce dei principi espressi, deve ritenersi che il detenuto ha diritto alla NASpI in caso di cessazione del contratto a termine e mancata assegnazione a nuova occupazione, essendo la NASpI compatibile con lo stato di disoccupazione involontaria del detenuto, dacché la funzione di tale trattamento è proprio quella di sostegno al reddito di coloro che perdono involontariamente l'occupazione.

7. Pertanto, deve accogliersi il ricorso e affermarsi in capo alla parte attrice il diritto all'indennità NASpI, con condanna della parte convenuta all'erogazione dell'indennità.

8. Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

- dichiara il diritto della parte attrice alla prestazione previdenziale dell'indennità di disoccupazione NASpI di cui al d.lgs. n. 22/2015;

- condanna la parte convenuta al pagamento, in favore della parte attrice, dell'indennità di disoccupazione NASpI nella misura e per la durata di legge, con decorrenza dal 3 settembre 2024, oltre interessi legali come per legge;



- condanna la parte convenuta al pagamento, in favore della parte attrice, delle spese processuali, che determina in complessivi euro 2.000,00 per compensi di avvocato oltre IVA, CPA e rimborso ex art. 2

d.m. n. 55/2014, da distrarsi in favore del difensore antistatario.

Milano, 03.02.2026

Il giudice

