

Carcere, lavoro e reinserimento sociale

di Giovanni Maria Pavarin

Presidente del Tribunale di Sorveglianza di Trieste

L'art. 15 dell'ordinamento penitenziario prevede che il lavoro sia uno dei pilastri del trattamento, unitamente all'istruzione, alla formazione professionale, alle attività culturali, ricreative e sportive e ai rapporti con la famiglia.

Se mi si chiedesse, però, di fare qualche esempio di una materia rispetto alla quale la realtà è distantissima da quella che dovrebbe essere, non esiterei a citare il tema del lavoro in carcere come argomento massimamente capace di misurare la maggior distanza tra il diritto e la realtà. Prima ancora di parlare della distanza tra la disciplina del lavoro carcerario e la realtà che lo connota, vorrei fare qualche osservazione sulle peculiarità di assoluto sfavore che hanno a lungo caratterizzato il rapporto di lavoro intramurario, cioè di quel lavoro che si svolge alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria.

Il lavoro penitenziario, concepito in passato come componente penosa, afflittiva ed obbligatoria della pena, utile a renderne palese la sua funzione strettamente retributiva, fatica ancor oggi ad essere equiparato al lavoro delle persone libere.

Esso, oltre a costituire un elemento del trattamento in funzione risocializzante ed a rappresentare dunque l'oggetto di un vero e proprio diritto del detenuto, dovrebbe essere riconosciuto come elemento che concorre a comporre la cornice legale della dignità della persona detenuta: esso è stato però pensato e voluto come istituto giuridico che solo assomiglia, ma non è, al lavoro cui si riferisce l'art. 1 Cost. e che deve essere presidiato dalle garanzie di cui all'art. 36 Cost.

Basta vedere la terminologia usata: in luogo di stipendio, retribuzione, paga, si usano termini quali mercede ieri e remunerazione, oggi.

La remunerazione subisce poi trattenute ("prelievi") a titolo di rimborso delle spese di mantenimento, delle somme dovute a titolo di risarcimento del danno o a titolo di rimborso delle spese del procedimento (artt. 56 d.p.r. n. 230/2000 e 145 c.p.).

Ancora: la remunerazione è stabilita, in relazione alla quantità e qualità del lavoro prestato, in misura pari ai 2/3 del trattamento economico previsto dai contratti collettivi (art. 22 o.p.).

Fino al 1986 era ancora in vigore l'art. 23, comma 1, o.p., che stabiliva che la retribuzione corrisposta al lavoratore detenuto andasse versata per i tre decimi alla Cassa per il soccorso e l'assistenza alle vittime del delitto.

La norma valeva anche per coloro che avessero già risarcito il danno ed anche per coloro che avessero commesso reati senza alcuna vittima specifica.

La legge Gozzini ha abrogato tale norma, ma non con effetto retroattivo.

I detenuti che avevano fatto causa per la restituzione dei 3/10 della mercede subita fino al 1986, hanno vinto la causa solo grazie alla sentenza della Corte costituzionale n. 49/1992, che ha dichiarato l'illegittimità della norma, così consentendo il recupero dei tre decimi della mercede anche in relazione al lavoro prestato prima del 1986.

Il cammino del diritto del lavoro in carcere ha poi dovuto attendere fino ai primi anni duemila prima che la Corte costituzionale si decidesse a riconoscere il diritto alle ferie retribuite a chi lavora alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria (Corte cost. n. 158/2001) e a dargli il diritto di adire il giudice del lavoro, anziché il magistrato di sorveglianza, per intentare la propria causa di lavoro (Corte cost. n. 341/2006).

Prima di allora, le controversie lavorative venivano risolte dal magistrato di sorveglianza con un processetto monocratico in camera di consiglio, senza che al detenuto fosse manco riconosciuto il diritto di prendervi parte. La decisione veniva emessa con ordinanza, la quale era solo ricorribile in cassazione, senza che dunque fosse previsto il secondo grado di giudizio di merito.

E mi appare significativo ricordare come, prima dell'intervento della Corte costituzionale che ha

devoluto al giudice del lavoro le controversie intentate dai detenuti lavoratori, le stesse sezioni unite della Suprema Corte (Cass. s.u. 26 gennaio 2001, n. 26, Rv. 543471-01) si erano espresse per la manifesta infondatezza della relativa questione di legittimità costituzionale, ritenendo ragionevole che la competenza rimanesse al magistrato di sorveglianza per il semplice fatto che il rapporto di lavoro ha come parte il detenuto, che è inserito in un contesto di attività che risultano strettamente connesse e consequenziali alla pena, e pertanto sottoposte “alla sorveglianza del giudice penale”.

Che la giurisprudenza non brilli per il favor nei riguardi del lavoro carcerario è testimoniato da almeno due indirizzi giurisprudenziali, cui voglio brevemente accennare.

Il primo è relativo alla prescrizione: se è vero che il termine di prescrizione dei diritti del lavoratore detenuto non decorre durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, giacché nei confronti del prestatore è configurabile una situazione di metus, detto termine inizia però a decorrere non dal termine della pena, ma dal termine dell'attività lavorativa espletata in carcere (Cass., sez. L, 24 ottobre 2019, ord. n. 27340, Rv. 655518-01).

Il secondo riguarda un orientamento della giurisprudenza di merito in punto di competenza per territorio, secondo cui il lavoro penitenziario alle dipendenze del DAP sarebbe di natura pubblicistica, con conseguente applicabilità del criterio di cui al 5° comma dell'art. 413 c.p.c.: il foro di Roma non sarebbe dunque competente a conoscere della domanda avanzata da un ex-detenu- to, volta al pagamento della mercede maturata ovvero alla regolarizzazione degli adempimenti contributivi, competente essendo il giudice del luogo ove insiste l'istituto di pena ove l'attore era ristretto (orientamento fortunatamente disatteso dalla Corte di cassazione: ord. n. 12205 del 8.5.2019, Rv. 653766-01, che ha ribadito la natura privatistica del rapporto, con conseguente applicabilità dell'art. 413, comma 2 [e non comma 5] c.p.c., ed affermazione della competenza del Tribunale di Roma, città ove ha sede il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, ferma restando l'operatività degli altri fori alternativi di cui al citato 2° comma).

Riguardo alla tipologia delle mansioni, esse sono essenzialmente quelle domestiche o para-domestiche (portavitto, addetto alle pulizie, spesino, assistente alla persona, addetto alla manutenzione ordinaria fabbricati, ecc.).

Nessuna di esse è però professionalizzante, cioè in grado di attribuire una professionalità spendibile nel mondo esterno, salva l'attività cuoco o di addetto alla cucina, che tanto va di moda al giorno d'oggi.

Il decreto legislativo n. 124/2018 ha novellato l'art. 20 o.p., ridisegnando l'intero sistema del lavoro in carcere: è prevista l'istituzione di una commissione, a composizione mista, la quale ha il compito di formare due elenchi di lavoratori (uno generico e l'altro per qualifica), i criteri di assegnazione ed i turni di avvicendamento.

Questa norma fa però fatica ad essere osservata, posto che da quasi nessuna parte tale Commissione è stata fin qui istituita.

Se queste sono le difficoltà che caratterizzano il rapporto di lavoro che lega il detenuto all'Amministrazione penitenziaria, non minori sono quelle che si riscontrano quando il rapporto diventa per così dire trilaterale, quando cioè viene prestato a favore di aziende o società cooperative esterne che danno lavoro in carcere.

Le difficoltà sono immaginabili: il camion con i prodotti da lavorare entra solo quando gli agenti mi aprono il passo carraio; la lavorazione può essere interrotta da un'improvvisa perquisizione, oppure dal fatto che il detenuto viene chiamato a colloquio dall'educatore, dal magistrato o

dall'ufficio comando della polizia penitenziaria; il lavoratore può subire una sanzione disciplinare che gli impedisce di scendere a lavorare, ecc. Senza contare che le esigenze di controllo di tutti gli oggetti che entrano in carcere rallentano di molto i tempi di entrata-uscita delle merci.

Ho assistito a casi in cui, per cercare una qualche prova di illeciti disciplinari e/o penali a carico di qualche detenuto e/o di qualche imprenditore, la polizia penitenziaria ha nottetempo eseguito una ispezione-perquisizione sui locali adibiti alle lavorazioni per i detenuti.

Di bello restano però le agevolazioni fiscali e contributive della legge Smuraglia, che non tutti gli imprenditori conoscono e che a volte gli stessi commercialisti ignorano: si tratta della legge che equipara ai soggetti svantaggiati i detenuti che prestano attività lavorativa in carcere, ovvero che sono ammessi al lavoro all'esterno ex art. 21 o.p., o alle misure alternative alla detenzione.

Si tratta di una legge che ha dato buona prova di sé, che va costantemente rifinanziata ed i cui benefici effetti si possono apprezzare soprattutto considerando il basso tasso di recidiva che caratterizza i soggetti che hanno potuto reimpostare un programma di vita mediante la ripresa o l'inizio di un'attività lavorativa.

Chiunque lavori o frequenti un istituto di pena sa come interpretare il sorriso di un detenuto incontrato in corridoio, che improvvisamente gli si presenti sorridente anziché mogio od incupito come al solito.

I casi sono generalmente due: o l'interessato è stato ammesso all'esperienza dei permessi-premio, oppure è stato ammesso a svolgere una qualche attività lavorativa (in pianta stabile: s'intende) alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria oppure di un terzo datore di lavoro.

Il lavoro restituisce dignità, è occasione di crescita, è motivo di soddisfazione, è causa di superamento dei momenti di ansia e di disperazione, è antidoto della depressione e degli agiti autolesionistici, è occasione di ripristino dei rapporti familiari; soprattutto è il primo fattore utile a far uscire il detenuto dal pozzo della recidiva, che è il più preoccupante dei fenomeni che interessano la penalità nel nostro paese.