

Civile Sent. Sez. L Num. 396 Anno 2024

Presidente: BERRINO UMBERTO

Relatore: BUFFA FRANCESCO

Data pubblicazione: 05/01/2024

Oggetto

**R.G.N. 32268/2020**

Cron.

Rep.

Ud. 21/09/2023

PU

### **SENTENZA**

sul ricorso 32268-2020 proposto da:

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA  
SOCIALE, in persona del legale rappresentante pro  
tempore, elettivamente domiciliato in ROMA, VIA  
CESARE BECCARIA 29, presso l'Avvocatura Centrale  
dell'Istituto, rappresentato e difeso dagli avvocati

**- ricorrente -**

**contro**

XXXXXXXXXXXXXXXXXX;

**- intimato -**

avverso la sentenza n. 289/2020 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 29/07/2020 R.G.N. 350/2019;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/09/2023 dal Consigliere Dott.

;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udito l'avvocato

FATTO

1. Con sentenza del 29.7.20 la corte d'appello di Torino ha confermato la sentenza del 25.3.14 del tribunale della stessa sede, che aveva accertato che il lavoratore in epigrafe -che aveva prestato quale ristretto nella casa circondariale attività lavorativa intramuraria alle dipendenze del ministero della Giustizia fino alla sua scarcerazione per fine pena- aveva diritto all'indennità NASPI, condannando l'INPS al pagamento della relativa prestazione.
2. In particolare, ha ritenuto la corte territoriale che sussistevano tutti i requisiti previsti dalla legge per la NASPI: in particolare, i 30 giorni di lavoro nei 12 mesi precedenti la cessazione involontaria del rapporto di lavoro.
3. Avverso tale sentenza ricorre l'Inps per un motivo, illustrato da memoria; il lavoratore è rimasto intimato. Il Procuratore Generale ha presentato requisitoria scritta ed ha chiesto il rigetto del ricorso.

## DIRITTO

4. Con l'unico motivo di ricorso si deduce violazione degli articoli 1,2,3 e 7 del d.lgs. n. 22 del 2015, per avere la corte territoriale trascurato le peculiarità del lavoro intramurario e la sua non assimilabilità al lavoro subordinato nonché, per altro verso, la non involontarietà dello stato di disoccupazione conseguente alla cessazione del rapporto per fine pena.
5. Il ricorso è infondato.
6. Occorre premettere che il sig. xxxxxxxxxxxxxx ha lavorato alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria presso la Casa Circondariale di Voghera dall'1.2.16 al 27.9.17, data della sua scarcerazione per fine pena e che, avendo maturato il requisito contributivo e lavorativo di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 22 del 2015, ha chiesto all'INPS la corresponsione della NASPI; l'INPS ha respinto la domanda; il ricorso del lavoratore al tribunale di Milano è stato accolto, con sentenza confermata dalla corte d'appello nella decisione qui impugnata dall'INPS.
7. Il motivo di ricorso dell'INPS pone due distinte questioni: la prima, articolata ulteriormente in due profili, se il lavoro in questione sia un lavoro subordinato e se lo stesso abbia la ordinaria protezione previdenziale; la seconda, se la disoccupazione che consegue alla fine del trattamento penale possa essere considerata involontaria e consenta la tutela previdenziale richiesta.
8. In ordine alla prima questione, l'INPS evidenzia le 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 Cass. penale n. 18505 del 3.5.06, secondo la quale le peculiarità del lavoro carcerario connesse con la funzione rieducativa della pena implicano che la cessazione del lavoro per avvicendamento dei carcerati al lavoro non possa essere assimilato a licenziamento che, in quanto tale, dà diritto all'indennità di disoccupazione.

9. Sul punto, va osservato che il ricorrente ha svolto lavoro intramurario, quel lavoro carcerario cioè (tra i vari tipi di lavoro svolto dai detenuti) che si effettua all'interno degli istituti di pena e alle dipendenze della stessa amministrazione penitenziaria.
  10. 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.
  11. 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.

12. 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".
13. 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).
14. 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".*

15. 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 lavoranti 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. E' 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 discolpa). 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. L, Sentenza n. 21573 del 15/10/2007, Rv. 599562 - 01; Sez. L, Sentenza n. 9969 del 26/04/2007, Rv. 596581 - 01).

18. L'exkursus normativo e giurisprudenziale costituzionale che precede evidenza 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.
20. 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.

21. Può ben affermarsi, anzi, che il lavoro carcerario è tanto più rieducativo quanto più è uguale a quello dei liberi.
22. 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.
23. 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 agevolarne 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.

26. 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.

32. 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) .*

33. 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.
34. Quanto all'ulteriore questione sollevata dall'INPS, il motivo di ricorso evidenzia la funzione della NASPI, quale prestazione avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito di lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione; sottolinea pure che la prestazione riguarda casi ove la perdita del lavoro si ricollega alla sfera di iniziativa o influenza del datore di lavoro o alle sue prerogative imprenditoriali, e che la scadenza della pena e la conseguenza liberazione del condannato ed estinzione del lavoro intramurario non è equiparabile al licenziamento.
35. Nella sentenza impugnata, la Corte d'appello ha per converso sottolineato che la disposizione normativa di cui al d.lgs. n. 22 del 2015, laddove ammette al beneficio in

discorso anche il lavoratore che si sia dimesso per giusta causa o che abbia risolto consensualmente il rapporto di lavoro nei casi ivi previsti, riconosce evidentemente l'involontarietà della perdita dell'occupazione anche nel caso in cui, pur essendosi in presenza di una manifestazione di volontà del lavoratore di risolvere il rapporto, la risoluzione è in concreto da ascrivere al comportamento del datore e non va ascritto ad una libera scelta del lavoratore.

36. La stessa pronuncia ha evidenziato inoltre come la Corte Costituzionale (sentenza n. 269 del 2002), chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale dell'art. 34 co. 5 l. 448/98 ("la cessazione del rapporto per dimissioni intervenuta con decorrenza successiva al 31 dicembre 1998 non dà titolo alla concessione della indennità di disoccupazione ..."), pur ritenendo infondata la questione nei sensi di cui in motivazione, ha ritenuto che le dimissioni per giusta causa non sono riconducibili alla libera scelta del lavoratore in quanto ascrivibili al comportamento di altro soggetto: *"Le dimissioni indotte da una causa insita in un difetto del rapporto di lavoro subordinato, così grave da impedirne persino la provvisoria prosecuzione (art. 2119 cod. civ.), comportano, dunque, come rilevato dallo stesso giudice a quo uno stato di disoccupazione involontaria e devono ritenersi non comprese, in assenza di una espressa previsione in senso contrario, nell'ambito di operatività della disposizione censurata, potendosi pervenire a tale risultato attraverso una interpretazione conforme a Costituzione della stessa"*.
37. Alle condivisibili argomentazioni della corte territoriale, va aggiunto che, anche nella cessazione del lavoro intramurario per fine pena, lo stato di disoccupazione è

- involontario, essendo la cessazione del rapporto comunque estranea alla sfera di disponibilità del lavoratore; del resto, né la scarcerazione dipende dalla volontà del detenuto né il detenuto può rifiutarla, al fine di mantenere il rapporto di lavoro.
38. A tali fini, ancora, non può nemmeno rilevare che al momento dell'assunzione il detenuto possa magari già sapere quando sarà scarcerato e, conseguentemente, quando il suo rapporto cesserà, trattandosi di situazione esattamente sovrapponibile a quella del lavoratore assunto a tempo determinato, cui spetta comunque la NASPI anche se la cessazione del rapporto è in qualche modo riconducibile alla volontà che egli ha manifestato all'atto dell'assunzione a termine. Non va infatti sottaciuto, sul piano strettamente giuridico, che la tutela verso la disoccupazione 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.
39. Ricodotto, 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-detenuo la tutela previdenziale richiesta.

41. Dall'altro lato, non è rilevante che l'Amministrazione penitenziaria non persegua scopi di lucro, essendo pacifico che la NASPI spetta a tutti i lavoratori di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 22, anche se dipendenti da enti che non perseguono scopi di lucro, quali, ad esempio, gli Enti del terzo settore (cfr. artt. 4, comma 1, e 8 d.lgs. n. 117 del 2017).
42. Non può rilevare nemmeno che i posti di lavoro vengano assegnati ai detenuti «a rotazione», atteso che si tratta di modalità necessaria a conciliare l'impegno sancito a carico dell'Amministrazione di «assicurare» ai detenuti il lavoro (art. 15, co. 2, O.P.) con la notoria scarsità quantitativa dell'offerta di lavoro in carcere, da cui non può dipendere alcuna conseguenza in termini di trattamento previdenziale.
43. La ricomprensione tra i potenziali beneficiari della Naspi del lavoratore che ha svolto attività lavorativa intramuraria il cui rapporto cessa per scarcerazione discende anche dalla considerazione che anche nel caso ricorre l'esigenza di tutela sociale alla base dell'istituto, che, se non fosse applicabile nella specie, priverebbe il lavoratore penitenziario proprio nel momento più delicato del progetto di reinserimento sociale, caratterizzato dalla difficoltà di trovare una nuova occupazione lavorativa per chi ha una pregressa esperienza detentiva.
44. Può dunque affermarsi che la cessazione per fine pena del rapporto di lavoro intramurario svolto alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria dà luogo ad uno stato di disoccupazione involontaria rilevante ai fini della tutela previdenziale della NASPI.

45. Nel caso di specie, il lavoratore ha maturato il requisito contributivo e lavorativo di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 22 del 2015 ed a lui compete la tutela previdenziale richiesta, come correttamente ritenuto dai giudici di merito.
46. Ne discende il rigetto del ricorso dell'INPS.
47. Spese secondo soccombenza.
48. Sussistono i presupposti processuali per il raddoppio del contributo unificato, se dovuto.

p.q.m.

Rigetta il ricorso.

Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite, che si liquidano in euro 2.000 per compensi professionali ed euro 200 per esborsi, oltre a spese generali al 15% ed accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del DPR n.115/02 dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art. 13, se dovuto.

Così deciso oggi in Roma, nella camera di consiglio del