

SCHEDA OPERATIVE

2/2026
AGGIORNATA
GIUGNO 2026



**LAVORO E REINSERIMENTO
DEI DETENUTI**

INTRODUZIONE

COLLANA “SCHEDA OPERATIVA”

Il **Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano** presenta la collana “**Scheda Operativa**”, un nuovo strumento pensato per supportare i consulenti del lavoro e gli operatori delle risorse umane nella gestione quotidiana delle normative giuslavoristiche.

Questa serie di pubblicazioni ha l'obiettivo di fornire informazioni aggiornate, chiare e operative, con un taglio pratico per semplificare la complessa normativa, facilitando l'applicazione delle disposizioni vigenti. La filosofia dell'opera è quella di offrire un riferimento immediato e accessibile per la gestione corretta delle principali tematiche lavorative, con una particolare attenzione alle novità legislative e alle problematiche ricorrenti nel mondo delle risorse umane.

SOMMARIO

INTRODUZIONE LA FUNZIONE SOCIALE DELLA PENA	4
DEFINIZIONI PRELIMINARI	6
GLI INCENTIVI E I BENEFICI ALL'ASSUNZIONE	7
L'ESONERO INPS	25
IL CREDITO DI IMPOSTA	28
GLI ADEMPIMENTI E LE RENDICONTAZIONI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO	33
CASISTICA PARTICOLARE	41

01 INTRODUZIONE

LA FUNZIONE SOCIALE DELLA PENA

Costituzione, art. 1, co. 1, e art. 27, co. 3

Legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modifiche (Ordinamento penitenziario)

D.P.R. 30 giugno 2000, n. 230 (Regolamento di esecuzione dell'ordinamento penitenziario)

Legge 22 giugno 2000, n. 193 (Norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti) – c.d. “Legge Smuraglia”

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, co. 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183)

È dal 1764, con la pubblicazione a nome di Cesare Beccaria di quel breve saggio dal titolo “Dei delitti e delle pene”, che la funzione sociale della pena diviene un concetto centrale nel pensiero politico, legata alla utilità sociale, alla deterrenza (prevenzione generale) e alla rieducazione, mirando a garantire la sicurezza della società, e non la mera vendetta, applicando pene proporzionate e utili per prevenire futuri crimini.

In questa interpretazione, anche il lavoro rappresenta uno dei pilastri fondamentali del sistema rieducativo italiano, con una funzione sociale che va ben oltre la semplice occupazione del tempo detentivo, muovendosi nel solco dell'offerta di una *chance* di reinserimento.

Non solo l'art. 27, co. 3, Costituzione stabilisce che “le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato”, ma anche l'art. 15 della Legge n. 354/1975 - Ordinamento penitenziario (o.p.) identifica il lavoro come uno degli strumenti del trattamento rieducativo stabilendo che, salvo casi di impossibilità, al condannato e all'internato è assicurata un'occupazione lavorativa.

Proprio in ragione del principio di libera adesione al trattamento, si chiarisce che l'accesso ad una attività lavorativa non ha natura affittiva, ma tende alla funzione risocializzante, che è coerente anche con il dettato dell'art. 1 della Costituzione, e che deve favorire l'acquisizione di una formazione professionale adeguata al mercato; pertanto, l'adesione al lavoro è libera (quindi, non obbligatoria nel percorso del detenuto).

Le caratteristiche e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa delle persone in stato di detenzione sono definite dall'art. 20 o.p., come riformato dai D.lgs. nn. 123 e 124/2018. Nel nuovo quadro normativo il lavoro svolto dalle persone detenute è sostanzialmente allineato a quello svolto dai cittadini liberi.

Il lavoro penitenziario può essere di tre tipologie:

- domestico (per le esigenze dell'istituto carcerario),

- alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria,
- presso committenti esterni pubblici o privati.

Modalità di assegnazione

L'art. 20, co. 5, o.p. prevede che presso ogni istituto sia istituita una commissione che provvede 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".

Il presente contributo è incentrato sulla analisi del lavoro alle dipendenze di imprese e cooperative sociali.

02 DEFINIZIONI PRELIMINARI

Il sistema dell'ordinamento penitenziario distingue diverse categorie di soggetti privati della libertà personale. Tutte le categorie di seguito elencate possono essere ammesse allo svolgimento di attività lavorative, nel rispetto delle specifiche condizioni previste dalla legge. Le distinzioni che seguono hanno dunque rilievo principalmente sotto il profilo penale e penitenziario, mentre sotto il profilo giuslavoristico la disciplina applicabile è sostanzialmente uniforme, con alcune differenze (v. infra, ad es., par. "Gli incentivi e i benefici all'assunzione" e par. "Lavoratori per cui non è prevista la fruizione di benefici").

Detenuti: termine generale che ricomprende sia gli imputati in custodia cautelare sia i condannati in esecuzione della pena, utilizzato per riferirsi indistintamente ai soggetti ristretti presso gli istituti penitenziari.

Imputati: soggetti nei cui confronti è stata esercitata l'azione penale e non è ancora intervenuta sentenza definitiva; possono trovarsi in stato di custodia cautelare. Ai sensi dell'art. 15, co. 3, o.p. (come modificato dal D.lgs. n. 123/2018), "gli imputati sono ammessi, a loro richiesta, a partecipare ad attività educative, culturali e ricreative e, salvo giustificati motivi o contrarie disposizioni dell'autorità giudiziaria, a svolgere attività lavorativa o di formazione professionale, possibilmente di loro scelta e, comunque, in condizioni adeguate alla loro posizione giuridica".

Condannati in via definitiva: coloro che stanno espiando una pena detentiva in forza di sentenza passata in giudicato. Hanno accesso alle attività lavorative quale elemento fondamentale del trattamento rieducativo (art. 15, co. 2, o.p.). L'accesso a taluni benefici penitenziari, incluso il lavoro all'esterno, può essere limitato per i c.d. "reati ostativi" di cui all'art. 4-bis o.p.

Internati: soggetti sottoposti all'esecuzione delle misure di sicurezza detentive presso gli istituti previsti dall'art. 62 o.p. (colonie agricole, case di lavoro). A seguito della Legge 30 maggio 2014, n. 81, gli ospedali psichiatrici giudiziari e le case di cura e custodia sono stati definitivamente chiusi e sostituiti dalle REMS (Residenze per l'Esecuzione delle Misure di Sicurezza). Agli internati è assicurato il lavoro alle medesime condizioni dei condannati (art. 15, co. 2, o.p.).

Soggetti in regime di semilibertà: ai sensi dell'art. 48 o.p., la semilibertà "consiste nella concessione al condannato e all'internato di trascorrere parte del giorno fuori dell'istituto per partecipare ad attività lavorative, istruttive o comunque utili al reinserimento sociale".

Soggetti ammessi a misure alternative alla detenzione: ai sensi del Capo VI della Legge n. 354/1975, sono i soggetti ammessi all'affidamento in prova al servizio sociale (art. 47) e alla detenzione domiciliare ordinaria e speciale (artt. 47-ter, 47-quater, 47-quinquies). Essi possono svolgere attività lavorativa nel territorio libero, ma sono esclusi dallo sgravio contributivo Inps di cui all'art. 2, Legge n. 193/2000 (cfr. Circ. Inps n. 27/2019), pur potendo rientrare in altri benefici (credito d'imposta, altre politiche attive). A seguito del D.l. n. 48/2025, i soggetti ammessi a misure alternative possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età.

03 GLI INCENTIVI E I BENEFICI ALL'ASSUNZIONE

Legge 26 luglio 1975, n. 354 (Legge sull'ordinamento penitenziario), art. 62

Legge 22 giugno 2000, n. 193, artt. 3 e 4

Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito in Legge 30 ottobre 2013, n. 125, art. 7, co. 8

Decreto Interministeriale 24 luglio 2014, n. 148

Circolare Inps 15 febbraio 2019, n. 27

Decreto legge 11 aprile 2025, n. 48, convertito in Legge 9 giugno 2025, n. 80, artt. 34-37

Decreto legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito in Legge 29 dicembre 2025, n. 198, artt. 14 e 14-bis

Provvedimento Ministero Giustizia/DAP 15 dicembre 2025 - Rideterminazione importi sgravi fiscali L. 193/2000 per l'anno 2026

Circolare Ministero Giustizia/DAP 5 marzo 2026 - Linee-guida per la corretta applicazione della Legge 22 giugno 2000, n. 193 (Legge Smuraglia)

Le agevolazioni economiche e fiscali si applicano alle imprese che assumono lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno o alla semilibertà, con contratto di lavoro subordinato, per un periodo non inferiore a 30 giorni, assicurando un trattamento economico non inferiore a quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

Più in particolare, l'art. 1, Legge n. 193/2000 ha modificato l'art. 4, Legge n. 381/1991, includendo, tra le persone svantaggiate che possono essere assunte dalle cooperative sociali, anche gli ex degenti di istituti psichiatrici giudiziari, i detenuti e gli internati negli istituti penitenziari, nonché i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno. Inoltre, la Legge n. 193/2000, introducendo all'art. 4, Legge n. 381/1991 il comma 3-*bis*, ha previsto che l'assunzione di tali soggetti comporta una riduzione dell'aliquota contributiva dovuta nella misura stabilita ogni due anni con apposito decreto e che l'agevolazione si applica anche durante i sei mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo.

L'art. 2, Legge n. 193/2000 ha, inoltre, esteso l'agevolazione appena descritta anche alle aziende pubbliche e private che organizzino attività produttive e di servizi all'interno degli istituti penitenziari impiegando persone detenute e internate.

Possono inoltre essere beneficiari delle misure di incentivazione i detenuti e internati che partecipano ad attività di formazione rivolte all'acquisizione di professionalità da spendere in attività lavorative gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria o da imprese esterne, purché tali attività si traducano in successive assunzioni per un periodo minimo pari al triplo della durata della formazione agevolata.

La nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 48/2025 prevede inoltre:

- la concessione dei benefici previsti dalla Legge n. 193/2000 “anche per il lavoro svolto all'esterno degli istituti penitenziari”;

- la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante anche condannati e internati ammessi a misure alternative alla detenzione e detenuti assegnati al lavoro all'esterno.

Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ha pubblicato le nuove linee guida per la corretta applicazione della legge n. 193/2000 (c.d. legge Smuraglia), al fine di superare "errate prassi operative" e criticità emerse nelle verifiche svolte nel 2025.

NOVITÀ – Strumenti complementari per l'inserimento di lavoratori svantaggiati (art. 14-bis L. 198/2025)

L'art. 14-bis della L. 198/2025 (introdotto in sede di conversione del D.L. 159/2025) ha rafforzato gli strumenti di politica attiva a favore dei lavoratori svantaggiati e con disabilità. Poiché i detenuti rientrano fra le "persone svantaggiate" ex art. 4, L. 381/1991, le imprese possono operare in modo complementare alla Legge Smuraglia tramite:

- le convenzioni quadro ex art. 14, D.Lgs. n. 276/2003, con conferimento di commesse di lavoro a cooperative sociali, imprese sociali e – per effetto della novella – anche a enti del Terzo Settore non commerciali e società benefit;
- la possibilità che il soggetto cui è affidata la commessa (es. cooperativa sociale di tipo B che impiega detenuti) distacchi i lavoratori così assunti presso altro operatore economico per la realizzazione della commessa stessa.

Per le sole convenzioni ex art. 12-bis, L. n. 68/1999 (lavoratori con disabilità), il limite massimo di copertura della quota di riserva passa dal 10% al 60%; la previsione non riguarda direttamente i detenuti ma incide sull'operatività delle cooperative sociali che li impiegano congiuntamente a soggetti con disabilità.

Lavoratori per cui non è prevista la fruizione di benefici

La disciplina sugli sgravi contributivi si riferisce in modo espresso alle "persone detenute o internate"; sono invece esclusi, per questa specifica agevolazione, i soggetti ammessi a misure alternative alla detenzione (es. arresti domiciliari) - cfr. par. 4, Circ. Inps n. 27/2019 -, e i lavoratori occupati in attività esterne all'istituto, fermo restando che tali soggetti possono rientrare in altri benefici (come il credito d'imposta o altre politiche attive).

Per "misure alternative alla detenzione" si intendono:

- affidamento in prova al servizio sociale (art. 47, Legge n. 354/1975);
- detenzione domiciliare (art. 47 *ter*, Legge n. 354/1975);
- detenzione domiciliare per soggetti affetti da AIDS conclamata o da grave deficienza immunitaria (art. 47 *quater*, Legge n. 354/1975);
- detenzione domiciliare speciale per genitori (art. 47 *quinquies*, Legge n. 354/1975).

La Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria dello scorso 5 marzo 2026, al paragrafo 8 ha confermato in via di prassi che sono in ogni caso esclusi dai benefici della cd. Legge Smuraglia (tanto sul versante contributivo quanto su quello fiscale) i soggetti assunti al lavoro dopo la scarcerazione, quindi in stato di libertà o in misura alternativa. Per costoro l'agevolazione è invece riconosciuta esclusivamente se l'assunzione è avvenuta durante la detenzione e il rapporto prosegue, senza soluzione di continuità, nella fase post-detentiva.

Datori di lavoro ammessi

Decreto legge 11 aprile 2025, n. 48, convertito in Legge 9 giugno 2025, n. 80, art. 37

Ai datori di lavoro che assumono le categorie di lavoratori sopra elencate, sono concesse agevolazioni di natura contributiva e fiscale, che variano:

- in relazione alla tipologia di datore di lavoro che assume;
- in virtù della sede di svolgimento dell'attività lavorativa (**interno** o **esterno** del carcere).

Per il credito d'imposta, le agevolazioni spettano alle "imprese che assumono lavoratori detenuti o internati" o che svolgono attività di formazione nei loro confronti alle condizioni indicate, senza limitazione formale a particolari forme giuridiche; rientrano quindi normalmente:

- società di capitali e di persone, ditte individuali, cooperative, inclusa la cooperazione sociale;
- altri soggetti d'impresa che instaurano rapporti di lavoro subordinato con detenuti o internati.

Il rapporto di lavoro può svolgersi all'interno o all'esterno della casa circondariale.

Più precisamente, con la dicitura "**lavoro intramurario**" ci si riferisce all'attività produttiva o di servizi organizzata all'interno dell'istituto penitenziario, cui partecipano detenuti o internati in regime di esecuzione della pena interna.

Il lavoro all'**esterno** riguarda invece i detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno o alla semilibertà, nonché, in base alla recentissima disciplina, i condannati/internati ammessi a misure alternative, impiegati presso imprese o enti nel territorio libero (ampliamento della platea dei destinatari, ad opera dell'articolo 37, D.l. n. 48/2025).

Lo sgravio contributivo è riconosciuto alle "aziende (pubbliche o private) che organizzano attività produttive o di servizi all'interno degli istituti penitenziari", a condizione che impieghino persone detenute o internate in tali attività intramurarie.

Già prima della riforma, il credito d'imposta era riconosciuto per l'assunzione e la formazione di detenuti o internati "anche ammessi al lavoro all'esterno o alla semilibertà", con contratto di lavoro subordinato di durata almeno 30 giorni e retribuzione conforme ai CCNL; tale beneficio non è limitato al lavoro intramurario.

In relazione ai benefici Inps, si prevede ora in modo espresso che i benefici della Legge n. 193/2000 (fra cui il credito d'imposta) possano essere concessi anche in relazione al lavoro svolto all'esterno degli istituti, e introduce la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante i condannati/internati ammessi alle misure alternative e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno.

Per i rapporti extramurari, oltre alle peculiarità autorizzative penitenziarie (collegate alla concessione del lavoro all'esterno o di misure alternative), trovano applicazione gli ordinari obblighi di assunzione e di sicurezza sul lavoro previsti per qualsiasi lavoratore subordinato (comunicazioni Unilav, informazione e formazione sulla sicurezza, etc.).

I benefici sono quindi riconosciuti:

- alle cooperative sociali prescindendo dal luogo in cui è svolta l'attività lavorativa dei detenuti o internati, pertanto sia all'interno che all'esterno dell'istituto di

detenzione;

- alle aziende, pubbliche o private.

La Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria dello scorso 5 marzo 2026 ha definitivamente recepito sul piano operativo l'estensione del beneficio contributivo (riduzione del 95%) e del credito d'imposta anche al lavoro svolto all'esterno degli istituti penitenziari, già introdotta dall'art. 34, D.L. n. 48/2025: per effetto del combinato disposto è ora pacifico che la distinzione tra "lavoro intramurario" e "lavoro extramurario" non rilevi più ai fini dell'accesso ai benefici.

Condizioni dell'assunzione

Lo sgravio contributivo spetta per le assunzioni:

- con contratto di lavoro subordinato
- sia a tempo determinato che indeterminato
- full time ma anche a tempo parziale
- con rapporto di apprendistato
- con rapporto di lavoro intermittente
- anche per assunzioni effettuate a scopo di somministrazione

In considerazione della particolare natura del rapporto di lavoro e delle modalità di svolgimento della prestazione, **non è possibile** riconoscere il beneficio in trattazione per i rapporti di **lavoro domestico**.

N.B.: L'art. 36, D.L. n. 48/2025 prevede la possibilità di stipulare un contratto di **apprendistato per qualificazione o riqualificazione professionale senza limiti di età** (ai sensi dell'art. 47, co. 4, D.lgs. n. 81/2015) anche con i soggetti condannati ed internati ammessi alle **misure alternative** alla detenzione e con **i detenuti assegnati al lavoro all'esterno**.

La richiesta nominativa

L'assunzione del detenuto o internato è ammessa nel rispetto del trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva.

L'assunzione del lavoratore all'esterno del carcere è ammessa previa richiesta nominativa di assunzione, da inviare al direttore del carcere, che dovrà contenere i seguenti dati, utili alla formulazione del programma al quale il detenuto dovrà attenersi:

- mansioni da svolgere;
- luogo e orario di lavoro;
- eventuali prestazioni di lavoro straordinario;
- ogni altro aspetto relativo all'impiego richiesto.

Il programma è definito dall'istituto penitenziario in cui si trova il detenuto e deve essere approvato dal magistrato.

La convenzione

Per usufruire del credito d'imposta, le aziende devono stipulare un'apposita **convenzione** con la Direzione dell'Istituto penitenziario ove sono ristretti i lavoratori assunti. La convenzione è necessaria anche in caso di detenuti o gli internati ammessi al lavoro all'esterno o alla semilibertà.

Le convenzioni, ai sensi dell'art. 20 o.p., così come modificato dall'art. 5, co. 2, Legge Smuraglia, disciplinano l'oggetto e le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, la formazione e il trattamento retributivo.

La convenzione stipulata tra l'impresa e l'amministrazione penitenziaria disciplina:

- l'utilizzo in comodato gratuito dei locali e delle attrezzature eventualmente già esistenti nell'Istituto, nonché le norme attinenti la loro manutenzione;
- le modalità di addebito all'impresa delle spese sostenute dal carcere per lo svolgimento delle attività produttive;
- i diritti e i doveri delle parti;
- le modalità di avviamento al lavoro;
- il trattamento retributivo da corrispondere ai detenuti;
- la responsabilità civile e il contratto di assicurazione;
- la facoltà di accesso ai locali e di ispezione per il personale dell'Istituto;
- la durata e la risoluzione della convenzione stessa.

La Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria dello scorso 5 marzo 2026 ha sistematizzato al paragrafo 3 i contenuti obbligatori della convenzione propedeutica alla fruizione dei benefici, distinguendo tra "convenzioni di genere" (preposte unicamente alla fruizione delle agevolazioni della cd. Legge Smuraglia) e "convenzioni di specie" (che disciplinano anche l'utilizzo in comodato gratuito di locali, impianti ed attrezzature ex art. 47, co. 1, DPR n. 230/2000).

Nella convenzione devono essere espressamente indicati:

- numero di detenuti o internati che l'impresa ha assunto e/o intende assumere al lavoro (eventualmente con indicazione nominativa);
- tipologia dei detenuti interessati (semiliberi ex art. 48 o.p., ammessi al lavoro all'esterno ex art. 21 o.p., oppure impiegati in attività gestite dall'impresa all'interno dell'Istituto ex art. 20 o.p.);
- tipologia e durata del contratto di lavoro che si intende avviare, con indicazione del trattamento retributivo;
- eventuale durata del percorso formativo;
- obblighi dell'impresa nei confronti della Direzione dell'Istituto e dei detenuti o internati assunti, anche con riferimento ai possibili eventi successivi all'assunzione (licenziamento, riduzione dell'orario, cessazione del rapporto).

NOVITÀ – Requisiti aggiuntivi per le convenzioni con comodato di locali (art. 47, co. 1, DPR n. 230/2000)

Per le sole convenzioni che prevedono l'utilizzo in comodato gratuito di locali, impianti e attrezzature dell'Amministrazione penitenziaria, la Circolare DAP 5 marzo 2026 impone ulteriori presupposti:

- pubblicazione preventiva delle proposte di convenzione, per l'acquisizione di eventuali progetti ed interessi diversificati (principi di trasparenza e parità di trattamento);
- assenza dell'opzione di rinnovo tacito;
- espressa previsione dell'impossibilità di rinnovo in presenza di inadempimenti, anche parziali, da parte dell'impresa;
- inserimento della clausola di risoluzione di diritto ex art. 1454 c.c.: in caso di inadempimento la Direzione può intimare all'impresa di adempiere entro un termine non inferiore a 15 giorni, decorso inutilmente il quale la convenzione si intende risolta ope legis (la diffida deve contenere la dichiarazione risolutiva chiara ed esplicita).

I fac-simile delle convenzioni sono pubblicati come Allegati 1 e 2 alla Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria del 5 marzo 2026 e sostituiscono i precedenti modelli.

In assenza di una convenzione regolarmente sottoscritta l'istanza di concessione del beneficio è inammissibile e non viene trasmessa al Provveditorato regionale. L'inadempimento, anche parziale, di uno qualsiasi degli obblighi convenzionali può determinare la risoluzione della convenzione e, di conseguenza, la revoca delle agevolazioni concesse, con avvio delle procedure di recupero ex art. 6, co. 6, D.M. n. 148/2014.

N.B.: L'art. 34, D.l. n. 48/2025 modifica l'art. 20, co. 8, o.p., fissando una tempistica più stringente per l'Amministrazione Penitenziaria rispetto alla valutazione della proposta di convenzione; infatti, l'ultimo intervento normativo impone che "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".

STRUMENTI: FAC SIMILE

Allegato 1



**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE DELLA CASA**

EVENTUALE "MODELLO" DI CONVENZIONE TRA

LA DIREZIONE DELLA CASA CIRCONDARIALE/RECLUSIONE DI _____

rappresentata dal Direttore Dott. _____

E

LA SOCIETÀ/ COOPERATIVA/IMPRESA _____

con sede legale in _____, via _____ n. _____ codice fiscale _____ iscritta presso il
registro delle imprese di _____ al n. _____, nella persona del legale rappresentante
sig. _____, nato a _____ il _____,

avente per oggetto la formalizzazione del rapporto di lavoro tra la società/cooperativa/impresa _____ e il
sig. _____ semilibero/amMESSO al lavoro all'esterno ai sensi dell'art.21 O.P. presso questo
istituto, ai fini della fruizione dei benefici della legge 193/2000 (Smuraglia)

PREMESSO

Che la società/cooperativa/impresa _____ ha proposto a questa Direzione l'assunzione del sig. _____
in qualità di _____ (indicare esattamente il tipo di attività lavorativa che si intende
intraprendere);

VISTI

- l'art. 21 della legge 26 luglio 1975 n.354 e successive modificazioni;
- l'art. 47 della legge 26 luglio 1975 n.354 e successive modificazioni;
- l'art. 48 D.P.R. 30 giugno 2000 n.230;
- l'art. 54 D.P.R. 30 giugno 2000 n.230;
- la Legge 22 Giugno 2000 n.193 e successive modificazioni;
- il D.M. 24 luglio 2014, n.148, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale -Serie generale- del 22.10.2014;

LE PARTI CONVENGONO CHE:

ART. 1

La Società/Cooperativa/Impresa_____ si impegna:

1. a stipulare con il sig. _____ regolare contratto di lavoro subordinato, a norma di legge che permetterà la fruizione dei benefici della legge 193/2000 (Smuraglia) soltanto se di durata non inferiore a 30 giorni (D.M. 24 luglio 2014, n.148).

Copia del contratto di lavoro sarà consegnata alla Direzione della Casa circondariale/reclusione di _____.

2. a far effettuare le attività lavorative nel pieno rispetto della normativa assistenziale assicurativa e previdenziale in materia oltre a quella sull'igiene e sicurezza sul lavoro, secondo la normativa vigente;

3. a presentare alla Direzione di _____, entro il 31 ottobre di ogni anno, una istanza relativa sia alle assunzioni già effettuate che a quelle che si prevede di effettuare, quantificando l'ammontare complessivo del credito d'imposta che si intende richiedere per l'anno successivo;

4. a comunicare, su richiesta della Direzione:

- la tipologia di contratto di lavoro e l'eventuale percentuale di part time
- il numero delle giornate lavorative e l'orario di lavoro effettuati dal sig. _____
- l'ammontare dello sgravio fiscale e/o contributivo, se avente diritto, fruito ai sensi della legge 193/2000 (Smuraglia);

5. La Società/Cooperativa/Impresa_____ si impegna, pena la decadenza della fruizione dei benefici di cui alla legge 193/2000 (Smuraglia), a confermare l'assunzione in corso per i soggetti liberi che hanno iniziato il rapporto di lavoro durante lo stato di detenzione, ad inviare la documentazione che comprova la regolarità dell'assunzione e a fornire le notizie di cui al punto 3 e 4 anche per i diciotto mesi successivi alla scarcerazione del sig. _____

ART. 2

La retribuzione spettante ai detenuti lavoratori, sia soci che dipendenti, deve essere corrisposta mediante versamento mensile del compenso economico a favore della Direzione dell'Istituto, che provvederà al successivo accredito sui fondi dei detenuti lavoratori, previe eventuali detrazioni ai sensi di quanto previsto dalla normativa in materia.

In particolare si conviene che:

- Per il sig. _____ verrà predisposta a cura della Società/Cooperativa, datore di lavoro, una busta paga, secondo la normativa vigente nel settore;
- Sono ad esclusivo carico della Società/Cooperativa/Impresa_____ gli adempimenti previdenziali, assistenziali e fiscali, secondo le vigenti normative al riguardo, significando che la Direzione dell'Istituto ha l'onere di accertare la regolarità della loro esecuzione, pena il coinvolgimento nella responsabilità derivante da atti omissivi;

- Le buste paga contenenti le retribuzioni spettanti al sig _____, al netto delle somme da detrarre e degli eventuali assegni familiari, saranno consegnate a cura della Direzione all' avente diritto;

Il versamento della retribuzione alla Direzione dell'Istituto potrà essere effettuato con bonifico sul conto corrente postale della Direzione della Casa circondariale/reclusione di _____, cui sarà data tempestiva comunicazione dell'avvenuta operazione.

ART. 3

La presente convenzione produce i suoi effetti per tutto il periodo di ammissione alla semilibertà/lavoro all'esterno ai sensi dell'art.21 O.P. del sig. _____ e per i diciotto mesi successivi alla sua scarcerazione, nel caso perduri il rapporto di lavoro con la Società/Cooperativa/Impresa _____ salvo interruzione del rapporto di lavoro prima dei termini sopra indicati. In questo caso la Società/Cooperativa/Impresa _____ si impegna a inviare formale comunicazione a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, con indicazione della rimodulazione dell'importo richiesto credito d'imposta.

Luogo e data

Il rappresentante legale _____ Il Direttore dell'Istituto _____



**MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE DELLA CASA**

EVENTUALE "MODELLO" DI CONVENZIONE

Per la concessione in comodato d'uso gratuito di n. ____ locale/i e delle attrezzature annesse, destinati al laboratorio di _____, ai sensi dell'art. 20, comma 8, della legge 22 luglio 1975, n. 354 e dell'art. 47 del D.P.R. 30 giugno 2000, n. 230.

TRA

LA DIREZIONE DELLA CASA CIRCONDARIALE/RECLUSIONE
DI _____ rappresentata dal Direttore, Dott./Dott.ssa _____

E

L'IMPRESA/COOP.SOCIALE _____ con sede legale in _____ alla
Via _____, P.IVA _____ C.F. _____
iscritta presso il Registro delle Imprese di _____ al nr. _____, nella persona del
legale rappresentante Sig./Sig.ra _____, nato/a a _____ il _____;

PREMESSO CHE

- L'Impresa/Cooperativa _____ ha presentato a questa Direzione una proposta progettuale volta alla realizzazione, presso la Casa Circondariale/Reclusione di _____, di _____ (indicare il tipo di attività lavorativa che si intende intraprendere), mediante l'assunzione al lavoro di persone detenute;
- La proposta progettuale di cui sopra risulta coerente con le finalità istituzionali dell'Amministrazione penitenziaria e, in particolare, con gli obiettivi di promozione del lavoro quale elemento del trattamento penitenziario, idoneo a favorire il reinserimento sociale dei condannati, ai sensi dell'art. 20 della legge 26 luglio 1975, n. 354;
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 8, della legge n. 354/1975, la Direzione dell'Istituto ha assicurato adeguate forme di preventiva pubblicità dell'iniziativa finalizzata all'organizzazione delle attività lavorative penitenziarie all'interno della C.C./C.R.;

- ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 30 giugno 2000, n. 230, le lavorazioni penitenziarie possono essere organizzate mediante la stipula di apposite convenzioni con soggetti pubblici o privati, che disciplinano lo svolgimento delle attività lavorative nonché l'utilizzo, a titolo di comodato gratuito dei locali e delle attrezzature dell'Amministrazione penitenziaria;
- all'esito dell'attività istruttoria svolta, l'Impresa/Cooperativa _____ è stata individuata quale soggetto idoneo alla realizzazione dell'iniziativa progettuale, sulla base dei criteri indicati nell'avviso di disponibilità a cui è stata data adeguata pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero della Giustizia in data _____, e che la proposta presentata è stata valutata positivamente sotto il profilo tecnico, organizzativo e trattamentale.

LE PARTI CONVENGONO CHE:

ART. 1 (Oggetto)

La Direzione della Casa Circondariale/Reclusione di _____, a mezzo del suo legale rappresentante, concede in comodato gratuito all'Impresa/Cooperativa _____, che accetta, l'utilizzazione dei locali interni _____ (indicare i locali individuati) e delle attrezzature dell'Istituto penitenziario, come specificamente indicate in dettaglio nell'allegato tecnico *(le attrezzature concesse in uso dovranno essere conformi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento all'art. 72 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. In mancanza non vanno concesse in comodato e sono escluse dall'elenco).*

La Direzione verificherà periodicamente il corretto andamento dell'iniziativa progettuale; con apposito atto interno disciplinerà le modalità di accesso ai locali destinati alle attività lavorative, di consegna del materiale oggetto di lavorazione, di custodia delle chiavi dei locali medesimi, nonché di registrazione e certificazione delle presenze dei detenuti.

ART. 2 (Obblighi dell'Impresa/Cooperativa)

La Impresa/Cooperativa si impegna:

- ad attrezzare i locali concessi con strumenti e macchinari necessari allo svolgimento delle attività previste dal progetto, nel pieno rispetto della normativa vigente;
- a predisporre il documento di valutazione dei rischi (DVR) ai sensi del D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i., trasmettendone copia alla Direzione dell'Istituto e al competente Ufficio Tecnico del Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria;
- ad utilizzare con diligenza i locali, le pertinenze e le attrezzature per i soli scopi per cui sono concesse in uso, evitando danni di qualsiasi natura e provvedendo alla manutenzione ordinaria;

- d. a restituire, alla scadenza della convenzione, i locali e le attrezzature nelle condizioni in cui sono stati consegnati, fatto salvo il normale deterioramento d'uso, senza diritto ad alcun rimborso per eventuali migliorie apportate; della riconsegna è redatto apposito verbale sottoscritto dalle parti;
- e. a comunicare preventivamente e per iscritto ogni intervento o lavoro sulla struttura, che potrà essere eseguito solo previo nulla osta della Direzione medesima;
- f. ad assumere al lavoro inizialmente il numero _____ di persone detenute, individuate tra quelle proposte dalla Direzione dell'Istituto, come previsto nella proposta progettuale selezionata;
- g. ad assicurare ai detenuti ammessi alle attività adeguata formazione, anche in materia di sicurezza, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni interne dell'istituto;
- h. ad avviare formalmente all'attività lavorativa i detenuti ritenuti idonei al termine del periodo di formazione, con regolare contratto di lavoro;
- i. ad individuare proprio personale idoneo e qualificato incaricato di sovrintendere alle attività lavorative interne controllando il regolare svolgimento dell'attività e, per quanto di competenza, al rispetto delle regole imposte dall'organizzazione e dalle esigenze di sicurezza interne dell'istituto;
- j. ad assicurare lo svolgimento delle attività nel rispetto della normativa lavoristica, assistenziale, assicurativa e previdenziale, nonché della normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- k. a sostenere le spese per i consumi di energia elettrica, o provvedere al loro rimborso, mediante installazione di apposito contatore misuratore;
- l. versare mensilmente alla direzione la retribuzione spettante ai detenuti assunti al lavoro (cfr. successivo art. 9);
- m. a trasmettere periodicamente alla Direzione dell'Istituto la documentazione attestante il regolare versamento dei contributi previdenziali e assistenziali relativi ai detenuti lavoratori;
- n. a trasmettere alla sede INPS territorialmente competente copia della presente convenzione, corredata dalla dichiarazione della Direzione attestante l'avvio delle attività lavorative, ai fini dell'eventuale fruizione dei benefici contributivi previsti dalla normativa vigente;
- o. qualora intenda avvalersi dei benefici fiscali di cui alla legge 22 giugno 2000, n. 193 (c.d. legge "Smuraglia"), presentare alla Direzione dell'Istituto, entro il 31 ottobre di ogni anno, apposita comunicazione relativa alle assunzioni effettuate e a quelle programmate, con indicazione dell'ammontare del credito d'imposta che si intende fruire;
- p. a fornire la documentazione di cui alla precedente lettera o) anche per i ventiquattro mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo dei lavoratori interessati, pena la decadenza dai benefici fiscali previsti dalla legge n. 193/2000 e successive modificazioni.

ART. 3
(Obblighi della Direzione dell'Istituto)

La Direzione di _____ assume i seguenti impegni:

- a) Concedere in uso gratuito i locali individuati e le attrezzature e macchinari già esistenti presso gli stessi, previa verifica in contraddittorio e successiva sottoscrizione dell'elenco di tutti i beni, durevoli e di consumo, ivi presenti oggetto di cessione;
- b) Favorire l'attività lavorativa dei detenuti assicurando il rispetto degli orari di lavoro programmati;
- c) Favorire l'attività del personale incaricato dall'Impresa/Cooperativa per la consegna del materiale oggetto di lavorazione, il controllo dell'esecuzione delle prestazioni ed il ritiro delle opere completate;
- d) Garantire, nei limiti della propria competenza, la permanenza nell'istituto dei detenuti addetti alle attività;
- e) Rilasciare la dichiarazione all'Impresa/Cooperativa da cui risulti l'avvio dell'attività lavorativa della stessa all'interno dell'Istituto.

ART. 4
(Modalità di avviamento al lavoro)

- La Direzione individua i detenuti da avviare al lavoro e procede alle successive ammissioni, anche in corso di esecuzione della convenzione. I detenuti verranno selezionati – con criteri che andranno congiuntamente definiti sulla base delle previsioni dell'arti. 20 O.P. – previa valutazione del G.O.T. e, per l'ambito di propria competenza, del datore di lavoro;
- I soggetti da avviare all'attività lavorativa formalizzeranno la loro volontà di adesione all'iniziativa e il loro impegno al rispetto delle regole e delle modalità organizzative previste;
- L'équipe di osservazione e trattamento valuterà l'impegno dei detenuti lavoratori e gli eventuali risultati all'interno del piano di trattamento individualizzato;
- Il numero dei detenuti da avviare alle attività lavorative è determinato in relazione alla proposta progettuale inizialmente selezionata, alla tipologia dell'attività svolta, alla successiva valutazione della capacità organizzativa e produttiva del laboratorio che si intende realizzare, alla disponibilità manifestata dalla Ditta e alle esigenze organizzative e di sicurezza dell'Istituto, ed è stabilito in n. ____ unità minime e n. ____ massime, come da proposta progettuale selezionata;
- Eventuali variazioni del numero dei detenuti impiegati sono concordate tra la Direzione e l'Impresa/Cooperativa, nel rispetto delle finalità trattamentali e delle esigenze di sicurezza.

ART. 5
(Manutenzione ordinaria dei locali e spese ordinarie)

L'Impresa/Cooperativa provvede, a propria cura e spese, alla manutenzione ordinaria dei locali e delle attrezzature concessi in comodato d'uso gratuito dalla Direzione. Inoltre, provvede alla manutenzione straordinaria delle attrezzature e macchinari concessi in comodato.

Restano, altresì, a carico della stessa le spese per i consumi di energia elettrica, da corrispondere con cadenza trimestrale sulla base delle risultanze del contatore misuratore appositamente installato ove necessario.

ART. 6
(Manutenzione straordinaria dei locali)

Le spese di manutenzione straordinaria afferenti esclusivamente all'immobile, quali, a titolo esemplificativo, interventi di ristrutturazione, ripristino strutturale e adeguamento degli impianti fissi dell'edificio, sono poste a carico dell'Amministrazione esclusivamente ove preventivamente segnalate e concordate con la Direzione dell'istituto, alla quale compete la verifica della necessità e dell'urgenza della spesa, nonché la definizione delle modalità e della tipologia di intervento da effettuare.

ART. 7
(Commesse)

L'Impresa/Cooperativa svolgerà la propria attività eseguendo commesse di lavoro/fornitura che le derivino da committenti esterni, pubblici e privati.

ART. 8
(Sicurezza Istituto e regole interne di comportamento)

- L'Impresa/Cooperativa si impegna ad adottare comportamenti conformi all'Ordinamento Penitenziario, al Regolamento interno e a tutte le prescrizioni impartite dalla Direzione, in modo da non arrecare pregiudizio all'ordine e alla sicurezza dell'istituto;
- Resta, in ogni caso, salva la facoltà della Direzione dell'Istituto di disporre l'allontanamento di chiunque (detenuto lavoratore o altro soggetto) ponga in essere comportamenti in contrasto con le predette disposizioni, nonché, ove necessario, di disporre la sospensione della convenzione per il periodo strettamente necessario.
- La Direzione dell'Istituto esercita i necessari controlli sul personale dell'Impresa/Cooperativa autorizzato ad accedere all'Istituto e, qualora emergano profili incompatibili con le esigenze di ordine e sicurezza, potrà richiedere al datore di lavoro, la sostituzione immediata del personale interessato con contestuale divieto di accesso all'Istituto;
- La grave violazione delle disposizioni di cui al presente articolo costituisce causa di risoluzione della convenzione.

ART. 9
(Trattamento retributivo dei detenuti dipendenti)

La retribuzione spettante ai detenuti lavoratori è corrisposta alla Direzione dell'Istituto mediante versamento mensile degli importi dovuti.

In particolare, conviene che:

- Per ciascun detenuto lavoratore, l'Impresa/Cooperativa provvede alla predisposizione della busta paga, nel rispetto della normativa vigente;
- Restano ad esclusivo carico dell'Impresa/Cooperativa tutti gli adempimenti previdenziali, assistenziali e fiscali previsti dalla normativa vigente, fermo restando l'onere della Direzione dell'Istituto di verificare la regolarità della loro esecuzione;
- Le retribuzioni spettanti ai detenuti, al netto delle ritenute di legge e delle somme da detrarre secondo la normativa penitenziaria vigente, sono riepilogate in apposito elenco nominativo, corredato dalle relative buste paga, che sono consegnate ai detenuti lavoratori a cura della Direzione dell'Istituto; il versamento delle somme dovute è effettuato mediante bonifico sul conto corrente intestato alla Direzione dell'Istituto, secondo le modalità dalla stessa indicate, con tempestiva comunicazione dell'avvenuta operazione.

ART. 10
(Responsabilità civile)

L'Impresa/Cooperativa risponde dell'adempimento degli obblighi assunti con la presente convenzione e del perimento o deterioramento dei beni concessi in comodato d'uso gratuito, secondo la disciplina prevista dal Codice civile.

Eventuali danni arrecati a persone o a cose, derivanti da comportamenti dolosi o colposi riconducibili all'Impresa/Cooperativa, sono posti a carico della medesima, che è tenuta al relativo risarcimento.

La Direzione dell'Istituto è esente da ogni responsabilità per danni di qualunque natura cagionati dall'uso di strumenti, macchinari o attrezzature impiegati nell'attività lavorativa, nonché per danni derivanti da comportamenti dolosi o colposi del personale dell'Impresa/Cooperativa.

L'Impresa/Cooperativa risponde, altresì, ai sensi dell'art. 2049 c.c., dei danni cagionati dai detenuti lavoratori impiegati nell'attività, in ragione del rapporto di lavoro o, comunque, del rapporto giuridico intercorrente con gli stessi.

ART. 11
(Risarcimento danni)

Il risarcimento dei danni a cui è obbligata l'Impresa/Cooperativa sarà quantificato sulla base dei prezzi risultanti da inventario ovvero in base al loro reale valore di mercato.

L'Amministrazione penitenziaria non risponde di eventuali ammanchi, perdite o danneggiamenti di beni o materiali appartenenti all'Impresa/Cooperativa, qualora derivanti da negligenza, imperizia o comportamento del personale della medesima.

ART. 12
(Contratto di assicurazione)

L'Impresa/Cooperativa si impegna a stipulare un contratto di assicurazione, anche per il rischio di incendio e per eventi atmosferici, a garanzia di eventuali danni cagionati a persone o cose nello svolgimento delle attività lavorative.

La copertura assicurativa deve comprendere, in particolare, i danni a persone, alla struttura, ai locali, alle attrezzature, ai macchinari e ai beni mobili ed immobili utilizzati nell'ambito dell'attività, restando esclusa ogni responsabilità dell'Amministrazione per i danni riconducibili all'esecuzione delle attività medesime.

ART. 13
(Commissione Regionale per il Lavoro penitenziario)

La Direzione dell'Istituto si impegna a trasmettere copia della presente convenzione alla Commissione Regionale per il Lavoro penitenziario, di cui all'art. 25 bis O.P., per opportuna conoscenza e per quanto di competenza.

Eventuali diffinità interpretative che si dovessero creare in ordine alla presente convenzione dovranno essere portate a conoscenza della suddetta commissione per le valutazioni di competenza.

ART. 14
(Facoltà di accesso ai locali e di ispezione per il personale dell'istituto)

Il personale della Direzione dell'Istituto è autorizzato ad accedere ai locali concessi in comodato d'uso all'Impresa/Cooperativa ed esercitare, nell'ambito delle rispettive competenze, le attività di vigilanza, trattamentali, di verifica, controllo e monitoraggio ritenute necessarie.

Dell'accesso ai locali è data preventiva comunicazione al datore di lavoro o al suo delegato incaricato, ai soli fini del coordinamento delle attività e dell'applicazione delle misure di sicurezza (d.lgs. 81/2008).

Resta ferma la possibilità di accesso immediato e senza preavviso nei casi di esigenze di ripristino dell'ordine e della sicurezza dell'istituto, di somma urgenza onde ridurre o eliminare il rischio di danni alle persone o alle cose, e di forza maggiore.

ART. 15
(Utilizzo dei locali)

È fatto espresso divieto all'Impresa/Cooperativa di utilizzare i locali concessi per finalità diverse da quelle previste dalla presente convenzione.

Resta ferma la facoltà della Direzione dell'Istituto di esercitare i controlli e le verifiche ritenuti necessari sull'utilizzo dei locali e sul corretto svolgimento delle attività, secondo quanto previsto dalla presente convenzione.

ART. 16
(Durata della convenzione)

La presente convenzione ha durata di _____ decorrente dalla data di sottoscrizione, ed è **espressamente escluso il rinnovo tacito**.

ART. 17
(Sospensione, recesso e risoluzione della convenzione)

- La Direzione dell'Istituto si riserva la facoltà di sospendere unilateralmente l'esecuzione della presente convenzione, in qualsiasi momento e senza corresponsione di indennizzi, senza preavviso, per comprovate sopraggiunte esigenze di ordine e sicurezza dell'Istituto, nonché in caso di eventi di forza maggiore;
- La Direzione può altresì recedere anticipatamente dalla presente convenzione, con preavviso di almeno tre mesi, per motivi organizzativi (a titolo esemplificativo, la chiusura, la riconversione o la trasformazione dell'Istituto o dei locali interessati) ovvero qualora vengano meno le condizioni che hanno determinato la stipula della stessa o il perseguimento delle finalità istituzionali sottese;
- L'Impresa/Cooperativa può recedere anticipatamente dalla convenzione per comprovati motivi, dandone comunicazione scritta alla Direzione dell'Istituto con preavviso di almeno tre mesi; il recesso non comporta, in ogni caso, il diritto ad indennizzi, rimborsi o compensazioni di alcun genere;
- Costituisce causa di risoluzione della presente convenzione l'inosservanza grave o reiterata degli obblighi assunti, nonché il mancato avvio delle attività lavorative nei termini concordati ovvero l'interruzione ingiustificata delle stesse;
- In ogni caso di cessazione anticipata del rapporto, a qualunque titolo intervenuta, l'Impresa/Cooperativa è tenuta alla restituzione dei locali e delle attrezzature secondo quanto previsto dalla presente convenzione, senza diritto ad indennizzi o rimborsi.

ART. 18
(Clausola risolutiva espressa)

In caso di mancato adempimento, da parte dell'Impresa/Cooperativa, degli obblighi retributivi e contributivi nei confronti dei detenuti lavoratori, l'Amministrazione potrà intimare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice civile, diffida ad adempiere entro un termine non inferiore a quindici giorni.

Decorso inutilmente tale termine, l'Amministrazione potrà dichiarare risolta la presente convenzione, previa comunicazione all'Impresa/Cooperativa della volontà di avvalersi della diffida ad adempiere. Resta in ogni caso espressamente convenuto che il mancato adempimento degli obblighi retributivi e contributivi di cui al presente articolo costituisce clausola risolutiva espressa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice civile. In tal caso, la convenzione si intende risolta di diritto dal momento della ricezione, da parte dell'Impresa/Cooperativa, della comunicazione dell'Amministrazione di volersi avvalere della clausola risolutiva espressa.

Luogo e data _____

Il Rappresentante legale _____ Il Direttore dell'Istituto _____

04 L'ESONERO INPS

Decreto Interministeriale 24 luglio 2014, n. 148, art. 8

Le agevolazioni contributive, introdotte dal legislatore a favore delle cooperative sociali, devono intendersi estese anche alle aziende pubbliche e private che, organizzando attività intramurarie di servizio o di produzione, impiegano persone detenute o internate (art. 2, Legge n. 193/2000).

Natura dell'incentivo

A decorrere dal 2013, e fino alla adozione di un differente decreto ministeriale, le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dai soggetti beneficiari relativamente alla retribuzione corrisposta ai detenuti o internati, agli ex degenti degli ospedali psichiatrici giudiziari e ai condannati ed internati ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 o.p., sono ridotte nella misura del 95% (quota a carico datore di lavoro e quota a carico lavoratore), calcolata sulla retribuzione corrisposta al lavoratore.

La Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria del 5 marzo 2026 ha definitivamente confermato al paragrafo 2 che la riduzione contributiva del 95% si applica anche alle imprese pubbliche o private e alle cooperative che assumono detenuti o internati per attività lavorative svolte all'esterno degli istituti penitenziari, secondo quanto già disposto dall'art. 34, D.L. n. 48/2025 (di modifica dell'art. 8, D.M. 24 luglio 2014, n. 148). Sul piano operativo non sussiste quindi più alcuna differenza tra lavoro intramurario ed extramurario quanto all'accesso al beneficio contributivo.

ATTENZIONE: l'agevolazione non trova applicazione sul contributo dello 0,30% previsto dall'art. 25, co. 4, Legge 21 dicembre 1978, n. 845 (integrativo NASpl), destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, né sulla contribuzione dovuta ai fini Inail.

Rientra invece compreso nella quota esonerabile il contributo aggiuntivo IVS (art. 3, co. 15, Legge n. 297/1982) destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del FPLD in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, come pure l'eventuale contribuzione aggiuntiva destinata ai fondi di integrazione salariale (es. FIS).

N.B.: La misura percentuale dell'esonero deve essere individuata ogni due anni con decreto ministeriale.

Per coloro che sono ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno spetta, in caso di assunzione quali lavoratori svantaggiati dalle cooperative sociali di "Tipo B", l'esonero totale della contribuzione previdenziale e assistenziale ai sensi dell'art. 4, co. 3, Legge n. 381/1991.

Durata dell'esonero

La Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria del 5 marzo 2026 al paragrafo 5 ha precisato in via di prassi che

la cessazione dello stato detentivo rilevante ai fini dell'art. 4, D.M. n. 148/2014 corrisponde alla data di scarcerazione dall'istituto, anche in caso di eventuale ammissione del lavoratore ad altre misure alternative. Ne consegue che lo sgravio contributivo spetta:

- **per 18 mesi** successivi alla cessazione dello stato detentivo, se l'assunzione è avvenuta mentre il lavoratore era ammesso al regime giuridico del lavoro all'esterno (art. 21 o.p.) o della semilibertà (art. 48 o.p.);
- **per 24 mesi** successivi alla cessazione dello stato detentivo, se l'assunzione è avvenuta per lo svolgimento di attività lavorative all'interno dell'istituto penitenziario (art. 20 o.p.) e purché il medesimo rapporto di lavoro prosegua, senza soluzione di continuità, anche all'esterno.

ATTENZIONE – Nuovo presupposto operativo

La condizione di prosecuzione del rapporto all'esterno per i 24 mesi post detentivi è introdotta dalla Circolare DAP 5 marzo 2026 e si aggiunge al requisito originario (assunzione avvenuta in regime di restrizione). In assenza di prosecuzione del rapporto la spettanza si esaurisce alla scarcerazione, salva l'applicabilità della disciplina del lavoro esterno o della semilibertà ove ricorrente.

Richiesta di fruizione del beneficio – Cassetto Previdenziale del Contribuente, Portale delle Agevolazioni- Ex DiReSco, Istanza “DETI” – evasione in ordine cronologico delle richieste, fino a raggiungimento del plafond

Circolare Inps 25 luglio 2002, n. 134

Nel modulo sarà necessario indicare i seguenti dati:

- il codice della comunicazione obbligatoria;
- i dati identificativi del lavoratore per il quale viene chiesta l'agevolazione contributiva;
- gli estremi della convenzione stipulata con l'amministrazione penitenziaria;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato;
- l'eventuale data di cessazione dello stato detentivo, nell'ipotesi di beneficio riferito al periodo successivo alla cessazione della detenzione;
- la retribuzione corrisposta o da corrispondere e l'importo del beneficio spettante.

Ai datori di lavoro interessati viene attribuito il codice di autorizzazione 4V – *“Cooperative sociali e datori di lavoro pubblici e privati ai quali spetta il beneficio della riduzione contributiva per l'assunzione di detenuti e internati.”*

Il lavoratore deve essere individuato, nella denuncia mensile Uniemens, indicando nell'elemento <TipoContribuzione> il codice “79” – “Lavoratori ammessi ai benefici ex lege n. 193/2000”.

A decorrere dal 1° aprile 2026, ai sensi dell'art. 14 del D.L. n. 159/2025, conv. in L. n. 198/2025, l'accesso allo sgravio contributivo è subordinato alla preventiva pubblicazione della posizione lavorativa sul portale SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) – si rinvia al cap. 6, “Adempimenti”.

Cumulabilità del beneficio

L'agevolazione:

- è cumulabile con gli incentivi che hanno natura economica, come ad esempio, l'incentivo previsto per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (art. 2, co. 10 *bis*, Legge n. 92/2012) o quello previsto per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 13, Legge n. 68/99). L'ulteriore beneficio economico eventualmente spettante può essere fruito solo fino al limite massimo della contribuzione effettivamente dovuta (Circ. Inps 15 febbraio 2019, n. 27);
- non è cumulabile con altre agevolazioni riconosciute sotto forma di riduzione contributiva, dovendo in tal caso il datore di lavoro scegliere quale regime agevolato applicare.

Regolarità contributiva

Lo sgravio in oggetto è subordinato alla regolarità prevista dall'art. 1, co. 1175 e 1176, Legge n. 296/2006, riferita alle seguenti condizioni:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In virtù della specialità della norma, delle finalità che la stessa persegue e delle particolarità legate alla fruizione del beneficio, i principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'art. 31, D.lgs. n. 150/2015, non sono applicabili allo sgravio contributivo in esame (norma relativa alle fattispecie di esclusioni dal beneficio); l'unica previsione applicabile è contenuta nel comma 3, in base a cui "l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione".

05 IL CREDITO DI IMPOSTA

Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito in Legge 30 ottobre 2013, n. 125, art. 7, co. 8

Legge 22 giugno 2000, n. 193, art. 3 e 4

Decreto Interministeriale 24 luglio 2014, n. 148, art. 1

Provvedimento Ag. Entrate 27 novembre 2015, n. 153321

Risoluzione Ag. Entrate 30 novembre 2015, n. 102/E

Provvedimento del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria 15 dicembre 2025 – Rideterminazione importi degli sgravi fiscali L. 193/2000 per il 2026

Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria 5 marzo 2026 – Linee-guida per la corretta applicazione della Legge Smuraglia

Provvedimento del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria 27 marzo 2026 – Revoca dei crediti d'imposta L. 193/2000 per l'annualità 2024

Stanziamento 2026

Per l'anno 2026 il Ministero della Giustizia (Tabella 5, cap. 1765) ha stanziato € 18.248.112,00; l'importo complessivo delle agevolazioni fiscali concedibili è pari a € 11.038.328,30 (Provvedimento DAP 15.12.2025). Non si è reso necessario procedere alla riduzione percentuale prevista dall'art. 6, co. 2, D.M. n. 148/2014: i crediti d'imposta per il 2026 sono pertanto concessi nella misura intera richiesta.

La normativa penitenziaria offre benefici fiscali ai datori di lavoro che assumono detenuti, anche come lavoratori esterni con rientro notturno in istituto (art. 21 o.p.).

Le condizioni oggettive per beneficiare del credito sono:

- assunzione con contratto di lavoro subordinato di durata non inferiore a 30 giorni;
- trattamento economico non inferiore ai minimi previsti dai CCNL;
- nel caso di attività di formazione agevolata: immediata assunzione al termine della formazione per una durata almeno tripla rispetto al periodo di formazione, e finalizzazione della formazione all'acquisizione di professionalità da utilizzare in attività lavorative gestite dall'Amministrazione penitenziaria

Natura dell'incentivo

L'entità del credito è fissata, fino all'adozione di un nuovo decreto ministeriale, nelle seguenti misure mensili per ciascun lavoratore a tempo pieno, nei limiti del costo effettivamente sostenuto e nel limite generale annuo di 250.000 Euro per impresa (massimale dei crediti di imposta agevolativi da indicare in quadro RU):

- 520,00 Euro mensili per ciascun lavoratore detenuto o internato ammesso al lavoro esterno;
- 300,00 Euro mensili per ciascun lavoratore in stato di semilibertà proveniente dalla detenzione o internato semilibero.

Per i lavoratori *part time* il credito spetta in misura proporzionale alle ore prestate.

N.B.: In caso di cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto tale beneficio spetta per ulteriori 24 mesi (18 se il lavoratore era già in stato di semilibertà).

La Circolare del Ministero della Giustizia/Dipartimento Amministrazione Penitenziaria del 5 marzo 2026 al paragrafo 7 ha chiarito che il credito d'imposta matura mensilmente entro i limiti delle spese effettivamente sostenute per ciascun lavoratore. La fruizione in compensazione (modello F24, codice tributo 6858) è consentita esclusivamente ove si siano realizzati i presupposti di spettanza: non è quindi possibile compensare crediti non concretamente maturati, anche se già presenti nel cassetto fiscale. Le possibili rinunce totali o parziali all'ammontare del credito già concesso devono essere comunicate dalla Direzione dell'Istituto al competente Provveditorato regionale e da quest'ultimo all'Ufficio VI della Direzione Generale dei detenuti e del trattamento.

Durata dell'incentivo

I crediti d'imposta si applicano per un periodo di:

- 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo, per i detenuti ed internati assunti durante l'ammissione al lavoro all'esterno (art. 21 o.p.) o alla semilibertà (art. 48 o.p.);
- 24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo, per i detenuti ed internati assunti per attività lavorative interne all'istituto (art. 20 o.p.) a condizione che il rapporto prosegua anche all'esterno.

La data di cessazione dello stato detentivo coincide con la data di scarcerazione dall'istituto, anche in caso di eventuale ammissione del lavoratore ad altre misure alternative.

Richiesta di fruizione del beneficio

Per poter usufruire del credito d'imposta, l'*iter* è preciso, ed è da ripetersi ogni anno interessato dalla agevolazione:

- **entro il 31 ottobre di ogni anno:** le aziende convenzionate con gli istituti devono presentare un'apposita istanza alla direzione dell'istituto, indicando l'ammontare complessivo del credito d'imposta di cui intendono fruire per l'anno successivo, includendo nella somma anche il periodo post detentivo e quello dedicato all'attività di formazione.
- **entro il 15 novembre:** le direzioni inviano le istanze ai provveditorati regionali i quali, a loro volta, devono inoltrarle al Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria.
- **entro il 15 dicembre:** il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria determina l'importo massimo spettante a ogni singolo soggetto richiedente e trasmette all'Agenzia delle entrate l'elenco degli aventi diritto con l'ammontare degli sgravi concessi a ciascuna azienda beneficiaria.

NOVITÀ – Procedura suppletiva per istanze tardive e integrative (Circolare DAP 5.3.2026, par. 6)

Qualora al termine della procedura ordinaria residuino fondi disponibili, o l'attività di monitoraggio evidenzii margini per ulteriori concessioni, possono essere prese in considerazione:

- le istanze “tardive” presentate con tempistica tale da non aver consentito l'inserimento nel provvedimento di autorizzazione del 15 dicembre;
- le richieste di integrazione del credito d'imposta inizialmente autorizzato.

Calendario operativo:

- entro il 15 maggio dell'anno di riferimento: le Direzioni degli Istituti trasmettono le istanze ai Provveditorati regionali;
- entro il 31 maggio: i Provveditorati, previa valutazione di concerto con le Direzioni, trasmettono le istanze all'Ufficio VI della Direzione Generale dei detenuti e del trattamento;
- entro il 30 giugno: il Dipartimento autorizza, mediante apposito provvedimento, le agevolazioni fiscali nella misura intera o proporzionale, a seconda della disponibilità di risorse residue.

Oltre questo termine, salvo diverse disposizioni del DAP, non sono previste ulteriori finestre per la presentazione di nuove istanze nello stesso anno.

Si segnala inoltre che le istanze inviate direttamente al Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, senza la previa istruttoria degli Istituti e dei Provveditorati regionali, non saranno prese in esame (art. 6, D.M. n. 148/2014, come interpretato dalla Circolare DAP 5.3.2026).

L'elenco viene poi pubblicato sul sito www.giustizia.it.

Una volta verificato l'accoglimento, il credito è utilizzabile mensilmente in modello F24 con il codice tributo 6858 - “Credito d'imposta – agevolazione concessa alle imprese che assumono detenuti o svolgono attività formative nei confronti dei detenuti” – cfr. Provv. Ag. Entrate n. 153321/2015 e Risoluzione Ag. Entrate n. 102/2015.

L'utilizzo del credito è ammesso esclusivamente in compensazione su modello F24, che deve essere presentato soltanto attraverso i canali Entratel e Fisconline.

Tali importi sono da indicarsi nella dichiarazione dei redditi e non concorrono alla formazione della base imponibile Ires e Irap.

Le imprese, per beneficiare del credito, devono, entro il 31 ottobre dell'anno precedente a quello in cui chiedono la fruizione, presentare un'apposita istanza relativa sia alle assunzioni effettuate che a quelle che prevedono di effettuare presso l'istituto penitenziario.

Cumulabilità dell'incentivo

Tale credito di imposta è cumulabile con altre agevolazioni, in misura non superiore al costo del lavoratore assunto o della formazione erogata allo stesso.

Tabella Riepilogativa

Categoria lavoratore	Sgravio contributivo (95%)	Credito d'imposta	Apprendistato senza limiti età
Detenuto intramurario (art. 20 o.p.)	Sì	€ 300/mese (semilibero)	No
Lavoratore all'esterno (art. 21 o.p.)	Sì	€ 520/mese	Sì
Semilibero (art. 48 o.p.)	Sì	€ 300/mese	Sì
Misure alternative	No (esonero ex L. 381/1991)	Sì (se assunzione in costanza di detenzione)	Sì
Post-detentivo (18/24 mesi)	Sì (in continuità)	Sì (in continuità)	—

STRUMENTI: FAC SIMILE

Allegato 3

ISTANZA DI RICHIESTA DI CREDITO D'IMPOSTA AI SENSI DELLA L. 193/2000 (ART. 6 COMMA 1
DECRETO 24 LUGLIO 2014 N. 148

Alla Direzione della Casa Circondariale/Reclusione di _____

A seguito della convenzione sottoscritta con codesta Direzione in data _____

Il sottoscritto, in qualità di legale rappresentante della Società/Cooperativa

C.F. (dell'Azienda) _____

Con sede in (indicare città e via): _____

Telefono di riferimento per eventuali comunicazioni: _____

Posta elettronica (ordinaria e certificata) _____

Settore di attività: _____

DICHIARA

che nel corso dell'anno _____ avrà alle dipendenze:

n. _____ detenuti all'interno dell'istituto penitenziario, di cui _____ a part time;

n. _____ detenuti ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 O.P., di cui _____ a part time;

n. _____ detenuti semiliberi, di cui _____ a part time;

n. _____ detenuti da inserire nella formazione professionale propedeutica all'assunzione (secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.M. 148/2014)

n. _____ soggetti liberi che hanno iniziato il rapporto di lavoro quando erano reclusi o ammessi al lavoro all'esterno o semiliberi

Che, pertanto, il credito d'imposta che intende richiedere per l'anno _____ è pari ad € _____

Il sottoscritto si impegna a comunicare all'Amministrazione Penitenziaria delle variazioni che dovessero intervenire nell'anno e comunicare l'importo relativo alla rimodulazione del credito d'imposto richiesto.

Il sottoscritto dichiara che, ai sensi dell'articolo 10 della Legge 675/96 e s.m.i. (Tutela della persona e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali), i dati dichiarati possono essere trattati da codesta Amministrazione e possono essere oggetto di comunicazione a terzi al fine di provvedere agli adempimenti degli obblighi di legge.

Data e luogo,

Il dichiarante

06 GLI ADEMPIMENTI E LE RENDICONTAZIONI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- 1. Individuazione del detenuto:** Contattare l'ufficio lavoro dell'istituto penitenziario o cercare tramite enti specializzati (es. cooperative sociali) – si consiglia di verificare anche le circolari del Ministero di Giustizia (le prime istruzioni operative sono contenute nella Circolare del 23 ottobre 2014, LETTERA CIRCOLARE GDAP-0361385-2014, reperibile unitamente agli allegati sul sito https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.page?contentId=SDC1080347), ma di attenersi alle comunicazioni e istanze richieste dalla Casa Circondariale.
- 2. Rispettare** scrupolosamente le **condizioni** indicate nella Dichiarazione di assunzione del Datore di Lavoro trasmesse dalla Direzione Carceraria di appartenenza del detenuto assunto.
- 3. Stipula Convenzione:** Firmare l'accordo con la Direzione dell'istituto penitenziario, che regola il rapporto di lavoro.
- 4. Assunzione:** Stipulare un contratto di lavoro subordinato (durata minima 30 giorni, retribuzione da CCNL).
- 5. Richiesta Autorizzazione (se lavoro esterno):** Se il detenuto lavora all'esterno (art. 21 o.p.), è necessaria l'autorizzazione del Magistrato di Sorveglianza, spesso tramite istanza del detenuto/avvocato.
- 6. Comunicazione obbligatoria di assunzione** tramite SIUL/COB/UNILAV. Si precisa che in caso di assunzione di extracomunitario, va utilizzato il codice SIUS, che vale come permesso di soggiorno ed indica che il soggetto è detenuto. Dal 1° aprile 2026, in caso di assunzione di detenuto extracomunitario, le verifiche svolte dal SIISL sui dati autocertificati dal lavoratore (art. 14, co. 6, L. n. 198/2025) si affiancano all'utilizzo del codice SIUS, che mantiene valore di permesso di soggiorno e attesta la condizione di detenuto.
- 7. NOVITÀ – Pubblicazione preventiva sul SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) (6-bis)** Pubblicazione SIISL: dal 1° aprile 2026, ai sensi dell'art. 14, D.L. n. 159/2025, conv. in L. n. 198/2025, i datori di lavoro privati che intendono fruire di esoneri contributivi o di incentivi all'assunzione devono pubblicare preventivamente la posizione lavorativa sul SIISL. La pubblicazione costituisce condizione di accesso al beneficio: la sua mancanza non incide sulla validità del contratto di lavoro, ma comporta la perdita integrale dello sgravio contributivo (e, in caso di fruizione, il recupero delle somme da parte dell'INPS).

L'obbligo si applica anche all'esonero contributivo ex Legge Smuraglia e ad avviso prevalente al credito d'imposta in quanto agevolazione di natura economica subordinata al rispetto delle condizioni del rapporto di lavoro. Il SIISL verifica i dati autocertificati dal lavoratore al momento dell'iscrizione e mette gli esiti a disposizione del datore di lavoro (art. 14, co. 6, L. n. 198/2025); tale passaggio costituisce un aspetto operativo rilevante per l'assunzione di detenuti extracomunitari, da coordinare con il codice SIUS richiamato al punto 6. Con Messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026 l'INPS ha avviato dal 1° aprile 2026 una fase di sperimentazione facoltativa, in attesa del decreto attuativo del Ministero del Lavoro: nel periodo transitorio la pubblicazione sul SIISL è effettuabile su base opzionale, senza che ciò incida sulle modalità ordinarie di richiesta degli incentivi (canale DETI per lo sgravio e canale ordinario per il credito d'imposta).

N.B.: Resta fermo che, una volta pubblicato il decreto attuativo del Ministero del Lavoro, la pubblicazione diventerà obbligatoria e la mancata pubblicazione comporterà la perdita integrale del beneficio per le mensilità successive, con recupero delle somme da parte dell'INPS.

8. Assicurazione Inail/adempimenti previsti dal TU 81/2008 – si consiglia di verificare le previsioni in tema di salute igiene e sicurezza sul luogo di lavoro, come pure la necessità di adeguare eventualmente il D.V.R., sulla base del caso concreto e della condizione soggettiva del lavoratore da assumere, e sulla tipologia di convenzione da attivare. In caso di infortunio sul lavoro avvertire tempestivamente la Direzione carceraria, inviando, oltre a copia della denuncia di infortunio inviata all'Inail, una sintetica relazione dell'evento occorso al detenuto.

9. Iscrizione al LUL

10. Richiesta incentivi Inps: Inviare tramite il portale delle agevolazioni Ex Diresco l'istanza "DETI", indicando i dati dell'assunzione, gli estremi della convenzione, e la retribuzione.

11. Richiesta credito di imposta a Direzione Carceraria

12. Gestione pagamenti: Versare la retribuzione del lavoratore **alla direzione dell'istituto**, che provvederà al pagamento.

13. Nuova formulazione – Monitoraggio e verifica periodica
Comunicazioni periodiche di monitoraggio: ai sensi del par. 8 della Circolare DAP 5 marzo 2026, le imprese convenzionate trasmettono alla Direzione dell'Istituto, in due differenti momenti dell'annualità di riferimento (al 30 aprile e al 31 dicembre) i dati e gli elementi necessari per la determinazione del quantum di agevolazione fiscale effettivamente spettante (numero di giornate lavorative, orari, retribuzioni effettivamente corrisposte con relative buste paga, tipologia di contratto, importo dello sgravio contributivo e/o del credito d'imposta fruito). Le comunicazioni vanno effettuate secondo il fac-simile di cui all'Allegato 5 della medesima Circolare. Lo schema di "monitoraggio" introdotto dalla precedente nota DAP prot. GDAP059157.U del 15 febbraio 2021 è da intendersi del tutto sostituito. L'obbligo permane anche durante i 18/24 mesi successivi alla scarcerazione del lavoratore, in caso di prosecuzione del rapporto in fase post detentiva, pena la decadenza dei benefici.

NB. È prassi dell'Istituto carcerario richiedere mensilmente:

- a) Copia LUL individuale vidimato
- b) Copia UNIEMENS con numero di protocollo di trasmissione
- c) Copia Rendiconto individuale Unimenes

Tanto che, nella stessa convenzione, è inserito il sottoparagrafo che segue, al punto 2. Es. Richiesta della Casa Circondariale di Varese “Nell’ambito della convenzione sottoscritta con questa Direzione, il datore di lavoro, xxxxxxxx si impegna ad inoltrare mensilmente, tramite posta elettronica certificata, al seguente indirizzo pec **cc.varese@giustiziacert.it** la busta paga e l’Uniemens-Rendiconto individuale- delle persone detenute assunte alle proprie dipendenze, nonché dei singoli lavoratori il cui stato detentivo sia cessato, ma per i quali ricorrano i presupposti per la fruizione degli sgravi fiscali e contributivi ai sensi della legge n. 193/2000 e successive modificazioni.”

14. Collaborazione alle verifiche dei Provveditorati regionali

Riscontro alle verifiche periodiche: l’impresa convenzionata è tenuta a collaborare con le richieste di verifica e ratifica formulate dalle Direzioni di Istituto e dai Provveditorati regionali ai sensi del par. 8 della Circolare DAP 5 marzo 2026 (prospetti riepilogativi Allegati 6A e 6B). L’inerzia o l’inadempimento reiterato costituiscono presupposto per l’avvio del procedimento di revoca parziale o totale del credito d’imposta concesso, secondo quanto già operato dal DAP con il Provvedimento 27 marzo 2026 in relazione all’annualità 2024. In caso di revoca trova applicazione l’art. 6, co. 6, D.M. n. 148/2014, con recupero degli importi indebitamente compensati (art. 1, co. 6, D.L. n. 40/2010, conv. in L. n. 73/2010) e maggiorazione di interessi e sanzioni secondo legge.

STRUMENTI: FAC SIMILE



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Provveditorato Regionale per la Lombardia

Direzione Casa di Reclusione Milano-Opera

Ufficio Matricola

DICHIARAZIONE DI ASSUNZIONE DEL DATORE DI LAVORO DEL

detenuto ex art.21 O.P. _____, nato _____ il _____

Il sottoscritto _____ in qualità di datore di lavoro e/o rappresentante legale Della Ditta: _____

Domiciliata in _____ (Mi) Via _____ n° _____

Tel. _____ Fax _____ cod. Fisc. _____

DICHIARA

1) che con decorrenza _____ il sopraindicato detenuto ex art.21 O.P. verrà assunto alle dipendenze con qualifica di _____ e mansione di _____;

➤ Con contratto di lavoro subordinato:

- ☐ a tempo indeterminato; ☒ a tempo determinato; ☐ Borsa lavoro per mesi _____;
☐ apprendistato; ☐ Tirocinio Formativo; ☐ Altro _____;

2) che i giorni e gli orari lavorativi feriali osservati dalla ditta sono i seguenti:

- Dal lunedì _____ al venerdì _____, dalle ore _____ alle ore _____
➤ Pausa pranzo dalle ore _____ alle ore _____
da consumarsi c/o _____
➤ Il Sabato: (se lavorativo) dalle ore _____ alle ore _____;
➤ I Festivi infrasettimanali ☐ Lavorativi ☒ Non Lavorativi

3) Specificare la sede operativa, ovvero il luogo e l'indirizzo di svolgimento dell'attività lavorativa: _____;

4) Indicare se la mansione del detenuto ex art.21 O.P. prevede o meno spostamenti sul territorio, presso quali cantieri o luoghi diversi da quello indicato al punto precedente, :

- Città _____ Via _____ nr civico _____;

Direzione Casa di Reclusione di MILANO - OPERA

Via Camporgnago, 40 – 20141 Milano - tel 02/576841 - email: matr.semiliberi.cr.opera@giustizia.it e prot.matricola.cr.opera@giustiziacer.it

Codice fiscale 97055760157



Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Provveditorato Regionale per la Lombardia

Direzione Casa di Reclusione Milano-Opera

Ufficio Matricola

- Città _____ Via _____ nr civico _____ :
 - Indicare i mezzi privati della Ditta con i quali il detenuto ex art.21 O.P. deve spostarsi:
 - ❖ Marca e Modello _____ Targa _____
[allegare copia Libretto di Circolazione e Assicurazione in corso di validità];
 - Impegnarsi a comunicare preventivamente alla Direzione dell'istituto ogni eventuale nuovo luogo, indirizzo e periodo lavorativo, fermo restando che saprà sempre indicare la reperibilità del detenuto ex art.21 O.P. e che ogni spostamento dovrà essere preventivamente autorizzato;
- 5) che la retribuzione mensile ammonta a Eur. _____ per n° _____ mensilità;
- 6) che i giorni di ferie retribuite e spettanti sono: _____ preavviso di licenziamento n° gg. _____;
- 7) di impegnarsi a versare sul conto corrente Postale n° (54392204) o tramite bonifico bancario alle coordinate IBAN – IT 60 Z 07 601016000000 54392204 della Direzione dell'Istituto, l'intera retribuzione mensile spettante al detenuto ex art.21 O.P., al netto delle ritenute assicurative e previdenziali previste dalla legge vigente e l'importo degli eventuali assegni familiari, entro il decimo giorno del mese successivo a quello lavorato, accludendo la ricevuta originale del versamento effettuato, la copia conforme all'originale della busta paga, (consegnando l'originale al detenuto ex art.21 O.P.), il tutto a mezzo di Raccomandata A.R. o tramite mail all'indirizzo cr.opera@giustizia.it o contabilitagenerale.cr.opera@giustizia.it alla Direzione dell'istituto;
- 8) altresì di trasmettere con Raccomandata A.R. entro dieci giorni dalla data prevista dalla normativa vigente per il versamento, copia dell'adempimento degli obblighi relativi alla tutela assicurativa e previdenziale (Mod.D.M./10/M);
- 9) Di non corrispondere al detenuto ex art.21 O.P. alcun "fuori busta" o anticipi sullo stipendio, con esclusione di ogni altra forma di pagamento; Altresì qualora il detenuto ex art.21 O.P. venga "scarcerato" dall'istituto, la ditta ai sensi dell'art. 24 L.354/75, è tenuta a trasmettere comunque

Direzione Casa di Reclusione di MILANO - OPERA

Via Camporgnago, 40 – 20141 Milano - tel 02/576841 - email: matr.semiliberi.cr.opera@giustizia.it e prot.matricola.cr.opera@giustiziacerit.it

Codice fiscale 97055760157



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Provveditorato Regionale per la Lombardia

Direzione Casa di Reclusione Milano-Opera

Ufficio Matricola

all'istituto la remunerazione spettante e maturata per il lavoro svolto, sino all'ultimo giorno della detenzione.

10) L'impegno a comunicare preventivamente alla Direzione almeno dieci giorni prima, ogni eventuale modifica circa:

- orari, giorni e luoghi dell'attività lavorativa;
- periodi di chiusura della ditta o vario o per le ferie;
- eventuale permesso orario e se concesse ferie;
- eventuale risoluzione anticipata dal rapporto di lavoro;
- eventuali modifiche della denominazione sociale e domicilio della ditta;
- modifiche al rapporto o alla qualifica di lavoro rispetto al detenuto ex art.21 O.P.;

11) Di impegnarsi a comunicare tempestivamente all'Istituto tel. 02/576841 - 352 ogni eventuale malattia e/o infortunio, assenza e/o ritardi seppur motivato dal detenuto ex art.21 O.P., inosservanze e/o eventuali difficoltà durante l'attività lavorativa, interruzioni anche temporanee per forza maggiore o tecnici agli impianti che, impediscono al detenuto ex art.21 O.P. l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa e/o in particolare di rispettare gli orari di lavoro previsti dal programma in possesso del detenuto;

12) Di assicurare che l'attività viene svolta nel pieno rispetto dei diritti e della dignità del detenuto ex art.21 O.P. ed in conformità al contratto di lavoro di appartenenza.

_____ addì _____

FIRMA e TIMBRO DELLA DITTA

Pregasi trattenere copia della presente e di restituirla debitamente corredata alla Direzione della Casa di Reclusione, a mezzo PEC all'indirizzo prof.matricola.cr.opera@giustiziacert.it o in alternativa a matr.semiliberi.cr.opera@giustizia.it.

Direzione Casa di Reclusione di MILANO - OPERA

Via Camporagno, 40 – 20141 Milano - tel 02/576841 - email: matr.semiliberi.cr.opera@giustizia.it e prof.matricola.cr.opera@giustiziacert.it

Codice fiscale 97055760157

STRUMENTI: FAC SIMILE

Allegato 5

Eventuale "modello" di Comunicazione relativa alla verifica dei crediti d'imposta

Alla Direzione della casa Circondariale/di Reclusione di _____

Il/La sottoscritto/a _____

DICHIARA

-Di essere il legale rappresentante dell'impresa _____

con sede in _____ telefono _____ PEC _____

codice fiscale dell'impresa _____

Settore di attività _____

che nell'anno _____ ha avuto alle proprie dipendenze i seguenti detenuti

	Cognome e Nome	Posizione giuridica	Post - detentivo	Lavoro o Formazione	Temporalità contratto Full o Part-time
	<i>Indicare Cognome e Nome del detenuto assunto</i>	<i>Spuntare la voce corrispondente alla posizione giuridica del lavoratore:</i>	<i>Se post detentivo indicare il giorno della cessazione dello stato detentivo (gg/mm/anno)</i>	<i>Spuntare l'opzione compilando le date: "formazione dal _ al _" e/o "assunto dal: al _".</i>	<i>Spuntare e, se part time, scrivere percentuale indicandone la percentuale ad es. al 40%, 50%, 60 %</i>
1		☐ Art. 20 ☐ Art. 21 ☐ Semilibero ☐ Post detentivo		☐ Formazione dal al ☐ Assunto dal al	☐ Full time: 100% ☐ Part Time: ____%
2					

Che il credito di imposta spettante ai sensi della legge 193/2000 per il periodo dal _____ al _____ ammonta complessivamente ad euro _____.

Il sottoscritto dichiara altresì che ai sensi dell'art. 10 Legge n. 675/96 (Tutela della persona e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali), i dati dichiarati possano essere trattati da codesta Amministrazione e possano essere oggetto di comunicazione a terzi al fine di provvedere agli adempimenti degli obblighi di legge.

Luogo e data

Il dichiarante

STRUMENTI: FAC SIMILE

ALLEGATO 6 A - FAC SIMILE PROSPETTO DI RIEPILOGO DELLE RICHIESTE DI BENEFICIO FISCALE AI SENSI DELLA L. "SMURAGLIA"

PROVVEDITORATO REGIONALE _____ L. 193/2000 (Legge "Smuraglia") verifica _____

[illegible]

ALLEGATO 6 B- FAC SIMILE PROSPETTO DI RIEPILOGO DELLE RICHIESTE DI BENEFICIO FISCALE AI SENSI DELLA L. "SMURAGLIA"

PROVVEDITORATO REGIONALE _____ L. 193/2000 (Legge "Smuraglia") verifica _____

[illegible]

07 CASISTICA PARTICOLARE

Carcerazione per fatti estranei al rapporto di lavoro e gestione del rapporto di lavoro

Quando il lavoratore è assente dal lavoro a causa dello stato di carcerazione preventiva o, comunque, di detenzione a seguito di condanna per fatti estranei al rapporto contrattuale, non si è in presenza di un inadempimento bensì di un **fatto oggettivo** determinante una **sopravvenuta impossibilità temporanea** della **prestazione** lavorativa ex art. 1464 c.c. e tale ipotesi non consente una cessazione per inadempimento del lavoratore.

Tuttavia, la detenzione può costituire un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, lecito nella misura in cui l'assenza del lavoratore determini gravi problemi all'organizzazione aziendale, non fronteggiabili con il restante personale dipendente (Fond. Studi CNO Consulenti del lavoro, Parere 11.9.2009, n.6).

Il datore di lavoro, stante l'onere della prova esclusivamente a suo carico, potrebbe anche determinarsi a non procedere con il licenziamento del dipendente incarcerato; in questa ipotesi, il dipendente domanderà la fruizione di un periodo di aspettativa, e, se possibile, l'ammissione al lavoro, con ripresa della sua attività lavorativa presso il datore di lavoro.

In questo caso, il datore di lavoro, una volta stipulata la convenzione con la casa carceraria, e una volta riammesso al lavoro il dipendente, può presentare le istanze di cui sopra e fruire dei benefici sopra analizzati (esonero Inps e credito di imposta).

Revoca autorizzazione al lavoro esterno

Quando il detenuto non rispetta gli obblighi contrattuali previsti per l'autorizzazione al lavoro esterno (uso del telefono cellulare, non rientrare subito in carcere al termine dell'attività lavorativa, accompagnarsi con altri pregiudicati durante e/o al termine del lavoro...), la Direzione Carceraria notifica immediatamente al datore di lavoro la revoca all'autorizzazione al lavoro esterno, con contestuale trasferimento del detenuto presso altra struttura carceraria, determinando in questo modo l'impossibilità nella prosecuzione dell'attività lavorativa. In questo particolare caso, il datore di lavoro si vede costretto a notificare al detenuto il licenziamento per sopravvenuta impossibilità oggettiva della prestazione lavorativa, liquidando tutte le spettanze di fine rapporto maturate fino alla data di cessazione.

Ticket di licenziamento e lavoratori detenuti: il quadro operativo INPS

Con la circolare n. 59 del 20 maggio 2026 l'INPS ha definito il perimetro applicativo del ticket di licenziamento (art. 2, comma 31, Legge n. 92/2012) nei rapporti di lavoro dei detenuti alle dipendenze di datori diversi dall'Amministrazione penitenziaria. Il contributo è dovuto ogni qualvolta la cessazione del rapporto a tempo indeterminato derivi da una causa rientrante nella sfera di disponibilità del datore di lavoro.

Ticket non dovuto

1. Revoca dell'ammissione al lavoro esterno da parte del magistrato di sorveglianza o del direttore dell'istituto;
2. Scarcerazione per fine pena o trasferimento, purché il datore provi documentalmente l'impossibilità di prosecuzione del rapporto.

Ticket dovuto

1. Recesso datoriale per cause ordinarie;
2. Scarcerazione o trasferimento in cui il datore, pur potendo proseguire il rapporto, anche tramite società controllate o partecipate, sceglie di recedere.

NB: Onere di verifica e di prova a carico del datore di lavoro.

In caso di scarcerazione o trasferimento, l'esclusione dal pagamento del ticket non opera automaticamente: il datore è tenuto a verificare in concreto e a documentare l'impossibilità di proseguire il rapporto, anche mediante soggetti giuridici controllati o partecipati. L'INPS si riserva controlli amministrativi e ispettivi sui flussi Uniemens.

Ai fini della corretta gestione contributiva, si segnalano i seguenti codici Uniemens

Codice Causale

- 2B** Revoca ammissione al lavoro esterno (Ticket non dovuto)
- 2C** Scarcerazione/trasferimento - prosecuzione impossibile e documentata (Ticket non dovuto)
- 2F** Scarcerazione/trasferimento - datore recede nonostante possibile prosecuzione (Ticket dovuto)

NASpl al detenuto

Come esposto, il lavoro dei detenuti presenta delle criticità legate alla condizione di non libertà del lavoratore ed alle modalità di prestazione dell'attività lavorativa, dato che questa è indubbiamente condizionata dalla esecuzione della pena, cui il detenuto è soggetto.

Si è altresì evidenziato che il reinserimento sociale dei detenuti è efficace solo se non prescinde dal reinserimento lavorativo, dato che il reinserimento nel circuito del mercato del lavoro è propedeutico ed utile ad evitare la marginalizzazione e probabilmente anche la commissione di nuovi reati.

Sulla scorta di queste riflessioni, la giurisprudenza di merito e di legittimità si è espressa più volte in relazione al rapporto di lavoro penitenziario alle dipendenze del Carcere, anche con riferimento alle tutele previdenziali, e, più in particolare, al diritto alla NASpl.

Con l'ordinanza n. 4741 del 23 febbraio 2025, la sezione lavoro della Corte di cassazione è tornata nuovamente sulla questione in argomento, ribadendo che il lavoratore detenuto ha diritto alla NASpl qualora la causa di cessazione del rapporto di lavoro intramurario risulti estranea alla sua sfera di disponibilità (ad esempio, per trasferimento ad altra struttura).

Tale orientamento è confermato dalla recente ordinanza della Corte di cassazione 10 novembre 2025, n. 29697.

Revoca del credito d'imposta per inadempimenti documentali

Con Provvedimento 27 marzo 2026 il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ha disposto la revoca dei crediti d'imposta L. n. 193/2000 in relazione all'annualità 2024 nei confronti delle imprese inadempienti agli obblighi di monitoraggio e di rendicontazione, trasmettendo i dati all'Agenzia delle Entrate per il recupero delle somme indebitamente compensate. Il provvedimento richiama i provvedimenti del Capo del Dipartimento del 14 dicembre 2023, del 28 maggio 2024, del 22 ottobre 2024, del 16 dicembre 2024 e il correttivo dell'8 gennaio 2025, e si fonda sull'art. 6, co. 6, D.M. n. 148/2014.

Il procedimento si articola nelle seguenti fasi:

- contestazione dell'inadempimento da parte della Direzione dell'Istituto, sulla base delle attività di monitoraggio al 30 aprile e al 31 dicembre;
- trasmissione al Provveditorato regionale e, per il tramite di questo, all'Ufficio VI della Direzione Generale dei detenuti e del trattamento;
- emanazione del provvedimento di revoca, pubblicato sul sito www.giustizia.it nella sezione dedicata, con efficacia dalla data di pubblicazione;
- trasmissione all'Agenzia delle Entrate per il recupero ai sensi dell'art. 1, co. 6, D.L. n. 40/2010, con maggiorazione di interessi e sanzioni.
- avverso il provvedimento è ammesso ricorso giurisdizionale al Tribunale Amministrativo Regionale competente entro 60 giorni dalla pubblicazione.

Coordinamento con l'obbligo SIISL nella fase post-detentiva

Per le assunzioni perfezionate durante la detenzione e proseguite nei 18/24 mesi successivi alla scarcerazione, ferma restando la spettanza dei benefici Smuraglia, la posizione lavorativa deve risultare pubblicata sul SIISL secondo le modalità che saranno fissate dal decreto attuativo del Ministero del Lavoro. Nel periodo di sperimentazione (Messaggio INPS n. 1153 del 31 marzo 2026) la pubblicazione resta facoltativa; a regime, la mancata pubblicazione comporterà la perdita del beneficio per le mensilità successive.

Si segnala che, in caso di scarcerazione e successivo nuovo rapporto di lavoro con diverso datore (non in continuità con quello agevolato), il nuovo datore non potrà accedere ai benefici Smuraglia (Circolare DAP 5.3.2026, par. 8, lett. a)) ma potrà eventualmente fruire di altre misure di politica attiva ordinarie, anche queste subordinate alla pubblicazione SIISL dal 1° aprile 2026.

RINGRAZIAMENTI

Ideazione e coordinamento: **Mariagrazia di Nunzio**

La presente opera e' stata predisposta da:

Alessia Riva

ed è stata condivisa da tutti i membri del Centro Studi
e da **Morena Massaini**.

Progetto grafico: **Federica Gaiaudo**

CONTATTI

info@fondazionecdl milano.it

www.fondazionecdl milano.it