

**RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 105/1957
SULL'ABOLIZIONE DEL LAVORO FORZATO.**

Anno 2022

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame si rinvia a quanto già comunicato nei precedenti rapporti, integrando come segue le risposte all'articolato.

- **Articolo 1**

In via preliminare, si conferma il divieto assoluto di lavoro forzato o obbligatorio nell'ordinamento nazionale ivi inclusi tutti i casi elencati nel presente articolo. Come riferito e ampiamente argomentato in precedenza, nel caso del *"lavoro penitenziario"* occorre segnalare che il decreto legislativo 124/2018 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"* (all.1), ha modificato la disciplina vigente in materia.

L'articolo 15 (Elementi del trattamento) della Legge 26 luglio 1975, n. 354 (Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà (all.2), individua il lavoro come uno degli elementi del trattamento rieducativo stabilendo che, salvo casi di impossibilità, al condannato e all'internato è assicurata un'occupazione lavorativa.

Le caratteristiche e le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa delle persone in stato di detenzione sono definite dall'articolo 20, come riformato dal citato decreto legislativo 124/2018. Viene, pertanto, eliminata la previsione dell'obbligatorietà del lavoro penitenziario, in ragione del principio di libera adesione al trattamento.

Di conseguenza, sia nell'ordinamento penitenziario italiano che nel rispettivo Regolamento di esecuzione, D.P.R. 230/2000 (Regolamento recante norme sull'ordinamento penitenziario e sulle misure privative e limitative della libertà) (all.3), al lavoro svolto all'interno del sistema penale è riconosciuto un ruolo determinante nella *funzione risocializzante della pena*, coerente con il dettato dell'articolo 1 della Costituzione. Nel nuovo quadro normativo il lavoro svolto dalle persone detenute è sostanzialmente allineato a quello svolto dai cittadini liberi. In effetti, in Italia i detenuti che lavorano hanno gli stessi diritti e gli stessi doveri dei lavoratori liberi, sono remunerati, hanno diritto alle ferie, alle assenze per malattia retribuite e ai contributi assistenziali e pensionistici. Il citato articolo 20 dell'ordinamento penitenziario prevede che *"deve essere favorita in ogni modo la destinazione al lavoro dei detenuti ed internati"* stabilendo che il lavoro non ha carattere afflittivo ed è remunerato (2º comma). Sono così definitivamente eliminati i caratteri che storicamente hanno distinto il lavoro carcerario e sono accolti quelli che lo caratterizzano nella società libera. Inoltre, la remunerazione svolge un ruolo fondamentale, sia per il riconoscimento del diritto ad essere ricompensati per l'attività svolta, sia per l'innegabile effetto psicologico di gratifica per il lavoratore.

Di conseguenza, il lavoro dei detenuti può svolgersi sia alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria che per i datori di lavoro esterni; per questi ultimi sia all'interno dell'istituto penitenziario che all'esterno.

Inoltre, per favorire il coinvolgimento del mondo produttivo, un sostegno determinante è venuto dalla legge n.193/2000 (Norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti; cd. Legge Smuraglia) (all.4). La legge offre benefici fiscali ai datori di lavoro che assumono detenuti, anche per il periodo della formazione, pari a € 520 mensili sotto forma di credito d'imposta per ogni detenuto assunto; inoltre, offre uno sconto del 95% sui contributi che il datore di lavoro versa allo Stato per la pensione e l'assistenza sanitaria. Infine, permette ai datori di lavoro di fruire degli stessi benefici per un periodo di 18 o 24 mesi successivi alla scarcerazione del lavoratore.

Grazie a questa combinazione di benefici e, soprattutto, all'estensione dei vantaggi anche dopo la scarcerazione, si è creato un modello di intervento che consente di formare il detenuto lavoratore secondo le reali necessità del mercato, facendogli acquisire la necessaria esperienza lavorativa durante la detenzione e incentivando il datore di lavoro a mantenerne l'assunzione anche dopo la fine della pena. In

questo modo si restituisce alla società una persona consapevole delle proprie capacità e del proprio ruolo sociale e in possesso di tutti gli strumenti per reintegrarsi.

Infine, una delle principali innovazioni introdotte nell'ordinamento penitenziario con la citata riforma del 2018 è quella relativa ai **lavori di pubblica utilità**, disciplinati dall'articolo 20 ter, secondo cui “*i detenuti e gli internati possono chiedere di essere ammessi a prestare la propria attività a titolo volontario e gratuito nell'ambito di progetti di pubblica utilità, tenendo conto anche delle specifiche professionalità ed attitudini lavorative*”.

Gli accordi siglati con Comuni, Aree metropolitane, Istituzioni pubbliche, soggetti del settore privato ed imprese di grandi dimensioni, interessate ad intraprendere un percorso di collaborazione per favorire il reinserimento socio lavorativo dei soggetti in espiazione di pena, sono in costante crescita e testimoniano il progressivo superamento delle barriere culturali tra carcere e società libera. I modelli collaborativi di *partnership*, avviati sotto forma di protocolli d'intesa per l'implementazione di specifici percorsi lavorativi di pubblica utilità, hanno reso possibile l'impiego di un numero cospicuo di detenuti in servizi a favore della collettività ad elevato impatto sociale.

- **Articolo 2**

In aggiornamento a quanto riferito in precedenza, si rinvia al rapporto sull'applicazione della Convenzione 29/1930, elaborato quest'anno, che presenta in modo più dettagliato le informazioni richieste.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali di cui all'elenco allegato.

Si allegano:

1. Decreto legislativo 124/2018;
2. Legge 26 luglio 1975 n. 354;
3. D.P.R. 230/2000;
4. Legge n.193/2000;
5. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.