

ASPETTI DEL LAVORO CARCERARIO NELL'EVOLUZIONE GIURISPRUDENZIALE

RAFFAELE CICCOTTI (*)

FRANCO PITTAU (**)

SOMMARIO: 1. - Centralità del lavoro nel nuovo ordinamento penitenziario. —
2. - Carcerazione e licenziamento. — 3. - Il lavoro in regime di semilibertà.

1. - *Centralità del lavoro nel nuovo ordinamento penitenziario*

Nella concezione giuridica, cui era improntato il Regolamento carcerario del 1931, il lavoro risultava essere un fattore di ulteriore afflizione cui dovevano sottostare quanti erano stati privati della libertà. Il lavoro dei reclusi veniva considerato una prestazione di diritto pubblico, che derivava dall'obbligo gravante sul soggetto a prescindere dalla sua volontà. Si riteneva perciò comunemente che tale realtà non potesse ricondursi allo schema del comune rapporto di lavoro.

Le innovazioni, introdotte dal nuovo ordinamento penitenziario, hanno notevolmente contribuito a conferire dignità e valore educativo alle prestazioni lavorative dei detenuti, accostandone la relativa disciplina a quella del lavoro libero. Questo, d'altra parte, era da tempo l'auspicio degli studiosi della realtà penitenziaria, sia in Italia che all'estero (1).

Nel nuovo contesto il lavoro viene considerato elemento cardine del trattamento rieducativo, non ha carattere afflittivo ed è remunerato. Il recluso può svolgere la sua attività non solo alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria ma anche alle dipendenze di altri datori di lavoro (2).

(*) Consigliere ministeriale aggiunto presso la Direzione generale per gli istituti di prevenzione e pena.

(**) Funzionario dell'A.C.L.I.

(1) Cfr., ad esempio, J. VERNET: « Le travail en détention », in *Rassegna di studi penitenziari*, 1961, 22.

(2) Cfr. il nostro volume *Lavoro e previdenza sociale in carcere*, Porto Azzurro, La Grande Promessa, 1980, 36 e 116.

Per quanto concerne la prima ipotesi giova ricordare che l'organizzazione e i metodi del lavoro penitenziario organizzato dalla Amministrazione devono riflettere quelli della società libera, perché solo in tal modo è possibile facilitare il reinserimento dei detenuti. Di conseguenza la durata delle prestazioni lavorative in carcere non può superare i limiti stabiliti dalle vigenti leggi in materia di lavoro; inoltre alla stregua di tali leggi sono garantiti il riposo festivo e la tutela previdenziale (3).

Una volta riconosciuta l'esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro, è stata logica conseguenza estendere anche ai reclusi la stessa tutela, di cui gode la generalità dei lavoratori. Permangono tuttavia delle lacune, alcune delle quali, evidenziate già in fase di approvazione delle nuove disposizioni, hanno dato origine alla proposizione di questioni di legittimità presso la Corte costituzionale (4). Come è noto, sulla mercede degli imputati e dei condannati viene effettuata una trattenuta di tre decimi, che veniva prima versata alla Cassa — ora disciolta — per il soccorso e l'assistenza delle vittime del delitto (artt. 23 e 24 legge 354/1975). Inoltre ai reclusi alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria vengono corrisposte delle mercedi inferiori alle tariffe sindacali entro il minimo garantito di 2/3 delle citate tariffe (art. 22 legge 354/1975): a stabilire la misura delle mercedi è un'apposita commissione, che aggiorna i valori semestralmente.

Per quanto concerne l'esame sotto il profilo della legittimità costituzionale degli articoli 22-24 della citata legge, si rimanda alle ordinanze 19 agosto 1977 del Tribunale di Padova (Caselli) e 2 agosto 1976 del Tribunale di Bologna (Coronica e altri) (5). Concerne l'interpretazione dell'articolo 22 anche la sentenza del Tribunale di Roma 20 giugno 1978 (Baggio) (6). Sul ruolo del magistrato di sorveglianza, ed in particolare sulla portata ed efficacia dell'ordine di servizio in relazione alle prestazioni lavorative, sono divergenti le interpretazioni e sulla materia la

(3) Sulle differenze tra attuale e precedente contesto giuridico in materia di lavoro si rimanda alla fondamentale opera di G. DI GENNARO, M. BONOMO, R. BREDÀ, *Ordinamento penitenziario e misure alternative alla detenzione*, Milano, Giuffrè, 1976.

(4) M. BUONAMANO, « La riforma penitenziaria al Parlamento. Osservazioni e indicazioni », in *Rass. Studi Penit.*, 1973, 173.

(5) *Foro Italiano*, 1978, II, rispettivamente pp. 152 e 427.

(6) *Diritto del lavoro*, 1979, II, 271.

Corte costituzionale si è finora pronunciata solo parzialmente (7).

Oltre alla problematica, cui si è fatto brevemente cenno, esiste quella riguardante l'attività lavorativa svolta all'esterno della realtà carceraria da soggetti in stato di reclusione. Di questa seconda ipotesi si occupa specificatamente il presente studio. In un primo paragrafo viene esaminato il caso di un lavoratore arrestato nonché la rilevanza della carcerazione ai fini del licenziamento. È complessa e di lunga data la problematica relativa alla conservazione del posto di lavoro dipendente da parte di un soggetto che, per motivi estranei al rapporto di lavoro, si trovi in stato di carcerazione preventiva in attesa di giudizio. Si è ritenuto, pertanto, opportuno riassumere i termini del problema e le ipotesi di soluzione che risultano più fondate alla luce dei più recenti orientamenti emersi in sede giurisprudenziale.

Il successivo paragrafo tratta del lavoro svolto all'esterno dai reclusi ammessi al regime della semilibertà. A questi soggetti il nuovo ordinamento penitenziario riconosce la facoltà di trascorrere parte del giorno fuori dell'istituto per partecipare ad attività lavorative, istruttive o comunque utili al reinserimento sociale. È evidente che le modalità del lavoro in regime di semilibertà sono più vicine a quelle che caratterizzano il lavoro libero e che la normativa sulla semilibertà, costituendo uno degli aspetti innovativi della riforma, era destinato a suscitare delle divergenze in fase di applicazione, divergenze sulle quali la Corte di cassazione si è ripetutamente pronunciata.

2. - Carcerazione e licenziamento

Antecedentemente all'entrata in vigore della legge 15 luglio 1966, n. 604, sui licenziamenti individuali, la magistratura considerava la carcerazione preventiva ipotesi giustificativa della risoluzione automatica del rapporto di lavoro, senza cioè che si rendesse necessaria comunicazione alcuna da parte del datore di lavoro. Tale orientamento veniva a più riprese convalidato

(7) BARTOLE: « Atribuzione ai giudici di funzioni non giurisdizionali e tutela della loro indipendenza », in *Giur. Cost.*, 1978, I, 1204; A. GIULIANI, « Un nodo ancora da sciogliere », in *Rass. Penit. e Crim.*, 1980, 242.

dalla stessa Corte di cassazione che, ad esempio, nella sentenza 6 aprile 1950, n. 931 stabiliva: « l'arresto dell'impiegato e la conseguente sua protratta detenzione non imputabile al datore di lavoro danno diritto a quest'ultimo di ritenere risolto il rapporto d'impiego » (cfr. anche sentenze 5 luglio 1957, n. 2621 e 17 ottobre 1960, n. 2777). A motivazione di tali sentenze veniva addotta l'impossibilità delle prestazioni dovute dal lavoratore, senza che venisse operata una distinzione tra impossibilità totale e impossibilità temporanea o parziale.

La dottrina, pur accettando in linea di massima una impostazione così restrittiva, ammetteva delle eccezioni sufficienti queste a dimostrare che non ogni impossibilità produceva di per sé l'estinzione del rapporto (8). La stessa giurisprudenza riferiva l'estinzione del rapporto all'impossibilità che si protraeva oltre « i normali limiti di tolleranza » e, in tal modo, operava implicitamente una distinzione tra i vari tipi di impossibilità.

Anche nell'ipotesi in cui il contratto individuale o collettivo lo prevedesse, era acquisito che l'arresto del lavoratore provocava la semplice sospensione del rapporto con conseguente conservazione del posto.

Quindi, anche nel passato parte della giurisprudenza e della dottrina anziché di estinzione *ipso jure*, preferiva parlare di quiescenza o sospensione mentre collegava l'estinzione del rapporto di lavoro al perdurare dell'impossibilità temporanea.

Secondo i fautori di questa impostazione l'estinzione doveva prodursi solo nei casi in cui, a seguito di arresto per motivi di particolare gravità, l'impossibilità della prestazione appariva definitiva o facesse venir meno ogni interesse da parte del datore di lavoro: questi naturalmente doveva esplicitamente manifestare la sua volontà al riguardo e sulla valutazione di fatto si doveva pronunciare il giudice di merito.

Dopo l'entrata in vigore della citata legge n. 604/1966 e della legge 25 maggio 1970, n. 300, comunemente nota come

(8) Al riguardo sono significative le disposizioni contenute nel regolamento per gli impiegati civili dello Stato, nonostante la delicatezza delle loro funzioni. Il D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, agli articoli 85 e 93, dispone che l'essere sottoposti ad un procedimento penale per reati particolarmente gravi può giustificare la sospensione dell'impiego e la privazione temporanea dello stipendio, mentre la destituzione è ammessa solo a seguito di sentenza passata in giudicato. Naturalmente era ammesso, anche in assenza di esplicite disposizioni contrattuali a beneficio di altri lavoratori, che il datore di lavoro non si avvallesse della possibilità di recesso: cfr. Corte di cassazione, sentenza 9 maggio 1958, n. 1532.

« Statuto dei lavoratori », il potere di recesso del datore di lavoro è stato ristretto ai casi in cui ricorra una giusta causa o un giustificato motivo. Ai sensi della « 604 » si intende per giusta causa quella connessa a colpa del lavoratore, per giustificato motivo soggettivo si intende quello derivante da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, mentre si considera giustificato motivo oggettivo quello che fa riferimento all'attività e all'organizzazione dell'impresa. Le due leggi sopra richiamate subordinano l'estinzione del rapporto di lavoro ad una previa manifestazione di recesso da parte del datore di lavoro e alla verifica in sede giudiziaria della sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Nel nuovo contesto giuridico si sono spostati i termini del precedente dibattito e, in prevalenza, si è fatto riferimento al motivo obiettivo di cui all'art. 3 della legge n. 604. Neppure in questa successiva fase si è tuttavia rilevata uniformità di orientamento come penalmente si rileva dal tenore delle sentenze emesse: la detenzione, protrattasi oltre i normali limiti di tolleranza, dà luogo alla risoluzione automatica; l'assenza dal lavoro costituisce di per sé motivo di risoluzione perché non compresa tra i casi di sospensione (infortunio, malattia, gravidanza o puerperio, richiamo alle armi, congedo matrimoniale, sciopero, ecc.); l'estinzione non è automatica ma ricorre il concetto di impossibilità parziale e la possibilità di risoluzione per giusta causa; la giusta causa ricorre solo nei casi di impossibilità definitiva e deve intervenire una sentenza definitiva di condanna; il motivo deve sussistere al momento del licenziamento indipendentemente da previsioni da parte del datore di lavoro circa la durata dell'assenza; l'assenza dal lavoro per carcerazione preventiva non è arbitraria bensì deve essere considerata un caso di forza maggiore (9).

Sia la giurisprudenza che la dottrina, al fine di precisare il motivo obiettivo di licenziamento, o hanno fatto riferimento unicamente alla durata globale dell'assenza (10) oppure hanno considerato anche le mansioni e la specializzazione del dipen-

(9) A. LOVATI, « Il lavoratore arrestato », in *La Grande Promessa*, n. 3/1980, 13, che riporta il dispositivo di numerose sentenze; F. SAFFIRO, « L'arresto del lavoratore subordinato », in *Mass. giur. lav.*, 1975, 209; P. MORGERA, « Arresto del lavoratore e giustificato motivo di licenziamento », in *riv. cit.*, 1975, 727.

(10) PENNISI, « Detenzione del lavoratore e giustificato motivo di licenziamento », in *Dir. lav.*, 1977, II, 120.

dente in connessione con le dimensioni e le esigenze dell'impresa (11).

Le più recenti sentenze pronunciate dalla Corte di cassazione hanno fornito elementi rilevanti per risolvere il complesso problema e per strutturare in maniera più organica alcuni criteri di valutazione già in precedenza emersa.

La Suprema Corte ha infatti precisato:

« La carcerazione preventiva del lavoratore per fatto estraneo agli obblighi di lui verso il datore di lavoro non provoca la estinzione di diritto del rapporto (ma ne determina la sospensione) e, integrando l'impossibilità parziale sopravvenuta della prestazione del lavoratore, può dar vita all'interesse del datore di lavoro al recesso che:

a) va apprezzato con riferimento alla durata dell'assenza dal lavoro e alla importanza delle mansioni del dipendente in sé e con riguardo alle esigenze dell'impresa, e

b) deve essere realizzato mediante atto di licenziamento validamente intimato (12);

in una successiva sentenza della Corte si legge:

« La carcerazione preventiva del lavoratore per fatti estranei agli obblighi di lui verso il datore di lavoro, integrando la ipotesi di impossibilità parziale sopravvenuta della prestazione del datore di lavoro al recesso, la cui legittimità va di volta in volta valutata, con riguardo all'economia globale del rapporto, tenendo presenti la durata dell'assenza, correlata alla complessiva durata della prestazione lavorativa contrattualmente convenuta, nonché le mansioni del lavoratore in riferimento all'organizzazione del lavoro e alla struttura aziendale » (13).

Da queste sentenze si possono ricavare le seguenti indicazioni (14).

(11) DEL MANZO, « Nuove tendenze della Corte di cassazione in materia di arresto del lavoratore e di giustificato motivo di licenziamento », in *Riv. giur. lav.*, 1976, II, 1103; D'ASARO, « Carcerazione preventiva del lavoratore e decorrenza del termine per l'impugnazione del licenziamento », *Dir. lav.*, 1976, II, 431.

(12) Corte di cassazione, Sezione lavoro, sentenza 28 giugno 1976, n. 2469 (Busardo), in *Foro It.*, 1976, I, 1804.

(13) Corte di cassazione, Sezione lavoro, sentenza 9 novembre 1978 (Pederzin), in *Foro It.*, 1979, I, 368.

(14) P. GENOVIVA, « Osservazioni circa gli effetti della carcerazione preventiva del prestatore d'opera sul rapporto di lavoro », in *Foro It.*, 1979, I, 368.

Nell'ipotesi della carcerazione preventiva trova più propriamente applicazione l'articolo 1464 del codice civile, che regola l'impossibilità parziale sopravvenuta nei contratti che comportano delle prestazioni. Detto articolo dispone che l'altra parte ha diritto ad una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta e può anche recedere dal contratto qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale; infatti il periodo di assenza del lavoratore non si presenta come un fatto isolato dal resto del rapporto ma come una parentesi di esso. Di conseguenza il vincolo contrattuale può conservare una sua ragione di essere proporzionale alla riduzione della prestazione. Ora, se la riduzione non soddisfa più in misura apprezzabile l'interesse del datore di lavoro, questi è legittimato a recedere da contratto.

Sempre ai sensi dell'articolo 1464 del codice civile, la legittimità del recesso deve essere valutata di volta in volta tenendo conto dell'interesse del datore di lavoro a risolvere il contratto in base alla durata dell'assenza e del rapporto di lavoro, alle mansioni svolte dal lavoratore nel contesto della struttura e dell'organizzazione aziendale.

Per quanto concerne l'applicabilità del giustificato motivo obiettivo, è stato osservato che la Cassazione « prudentemente evita di prendere posizione in merito, mentre nella pronuncia n. 2469 del 1976 si era limitata a non escludere l'invocabilità dell'articolo 3 della legge sui licenziamenti individuali. Tuttavia è evidente che il riferimento, contenuto in entrambe le decisioni, alle dimensioni dell'azienda ed al carattere fungibile delle mansioni espletate dal lavoratore tende inequivocabilmente a riportare l'ipotesi della carcerazione preventiva del lavoratore nell'ambito del giustificato motivo « obiettivo » di cui all'articolo 3 legge 604/1966. Entro tali limiti, l'ormai consolidato orientamento della Cassazione merita pieno accoglimento, con tutte le conseguenze derivanti dalla applicabilità della normativa sui licenziamenti individuali, in special modo avendo riguardo alle modalità di comunicazione al lavoratore dell'atto di recesso (art. 2) ed all'inversione dell'onere della prova circa la sussistenza del giustificato motivo (art. 5) » (15).

(15) *Ibidem*, p. 374.

Si possono, pertanto, ritenere giustificate le conclusioni di chi ritiene illegittimo il licenziamento nel caso che l'assenza del lavoratore sia breve, perché qualsiasi imprenditore è in grado di porvi rimedio, come anche nel caso di lunghe assenze da parte di lavoratori che non esplichino mansioni di particolare rilievo nel contesto dell'organizzazione aziendale; nei casi citati, a prescindere dal fatto che i contratti lo prevedano o meno, il datore di lavoro deve limitarsi ad una semplice sospensione del rapporto (16).

Da ultimo va rilevato che in materia è stata sollevata una questione di legittimità costituzionale; infatti la Pretura di Roma, con ordinanza 7 aprile 1977 (Bartolini) (17) ha ritenuto che « non è manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'articolo 2110, 2° comma del codice civile, nella parte in cui esclude la sospensione del rapporto di lavoro in caso di carcerazione preventiva del lavoratore e consente il suo licenziamento, ai sensi dell'articolo 1464 del codice civile, prima della sentenza di condanna passata in giudicato, in riferimento agli articoli 3, 1° comma, e 27, 2° comma della Costituzione ». Indubbiamente la sentenza della Corte fornirà ulteriori precisazioni in una materia così delicata per le sue conseguenze.

Tuttavia già attualmente, come si rileva dall'orientamento della Cassazione, è possibile realizzare più compiutamente il dettato costituzionale, secondo il quale un cittadino non può essere considerato colpevole fino a quando non intervenga una condanna definitiva, dettato che verrebbe disatteso se la carcerazione preventiva comportasse automaticamente la perdita del posto di lavoro. Di conseguenza, alla occorrenza il lavoratore interessato potrà farsi riconoscere il diritto alla conservazione del posto sperando le vie giudiziarie. Sarebbe però auspicabile che il movimento sindacale, di cui è stato più volte lamentato il ritardo nella comprensione dei problemi dei reclusi, si adoperasse per generalizzare la clausola di salvaguardia, attualmente prevista solo in alcuni contratti, ovviando così alla complessità insita nell'azione giudiziaria.

(16) A. LOVATI, cit., 16.

(17) *Foro It.*, 1977, I, 2844.

3. - *Il lavoro in regime di semilibertà*

La Corte di cassazione — Sezione penale — è stata più volte chiamata a pronunciarsi circa l'esercizio di un'attività lavorativa all'esterno in regime di semilibertà.

Con sentenza del 28 aprile 1976 (D'Antuono) è stato precisato che « è illegittima l'ordinanza con la quale la Sezione di sorveglianza non ammette il condannato al regime sul rilievo che, in caso di concessione del beneficio, si sarebbe trovato nella materiale impossibilità di rientrare nell'istituto in orario compatibile col programma di trattamento a causa della lontananza del posto di lavoro. Invero, in ordine alla conciliabilità del regime di semilibertà con il programma di trattamento non può disporre la Sezione di sorveglianza, trattandosi di questione attinente alla esecuzione della misura, bensì il magistrato di sorveglianza al quale competerà anche di stabilire sul trasferimento del condannato in altro istituto » (18).

Nella fattispecie Antonio D'Antuono, detenuto in espiazione di pena presso la casa circondariale di Spoleto, chiedeva alla Sezione di sorveglianza di Bologna di essere ammesso al regime di semilibertà per provvedere alla conduzione di vari terreni e di un'azienda agricola in provincia di Napoli. L'istanza veniva però respinta sulla motivazione che, data la distanza tra luogo di detenzione e luogo di lavoro, il D'Antuono si sarebbe trovato nella materiale impossibilità di rientrare nell'istituto penitenziario secondo il programma di trattamento e che l'autorità giudiziaria non poteva imporre al Ministero di Grazia e Giustizia il trasferimento dell'interessato in una casa di reclusione vicina al posto di lavoro.

Ai sensi degli articoli 70 e 71 della legge n. 354/1975 il magistrato di sorveglianza è competente a decidere sull'ammissione alla semilibertà. Le prescrizioni da osservare durante il tempo da trascorrere fuori e quelle relative all'orario di uscita o di rientro vengono indicate nel programma di trattamento per il quale, ai sensi dell'articolo 92 del D.P.R. 431/1976, sono competenti in via provvisoria anche il solo direttore dell'istituto e quindi il magistrato di sorveglianza, cui spetta l'approvazione definitiva del programma.

(18) *Rass. Penit. e Crim.*, 1979, 269.

Queste ultime disposizioni, secondo la Corte, attengono non alla fase di ammissione alla semilibertà bensì a quella successiva, pongono questioni di incompatibilità pratica e non giuridica ed esulano dalla competenza del magistrato di sorveglianza. La Corte precisa che « spetterà, poi, al magistrato di sorveglianza, in collaborazione col direttore dell'istituto penitenziario, in sede di formulazione del programma di trattamento, compiere gli atti necessari affinché lo stesso sia praticamente attuabile, tenendo conto, nei limiti del possibile, delle esigenze personali del soggetto ammesso alla semilibertà. A tal fine il magistrato di sorveglianza, se necessario, chiederà al Ministero di Grazia e Giustizia o al competente ispettore distrettuale di disporre il trasferimento del condannato ad altro istituto ai sensi dell'articolo 80 D.P.R. 1976, n. 431 » (19).

La Suprema Corte, con sentenza del 23 febbraio 1978 (Lacchini), ha avuto modo di sottolineare la rilevanza della attività lavorativa e del comportamento del recluso ai fini della concessione del regime di semilibertà (20). Secondo la decisione della Corte « il condannato può essere ammesso al regime di semilibertà solo se risulti in concreto che egli possa svolgere un'attività lavorativa nel luogo in cui deve espiare la pena e solo se tale attività rientri tra quelle atte a facilitare il reinserimento nella società, secondo le esigenze individuali emerse nel corso del trattamento. Diversamente, si correrebbe il rischio che i periodi di tempo trascorsi in libertà vengano passati in ozio oppure dedicati ad attività prive di qualsiasi utile significato al fine del predetto reinserimento. Il condannato può fruire del regime di semilibertà solo se abbia conseguito progressi nel corso del trattamento penitenziario, tali da consentire un giudizio prognostico positivo sulla possibilità del suo gra-

(19) Torna conto riferire che il magistrato di sorveglianza presso il Tribunale di Roma, con ordinanza del 25 aprile 1977 (Genovesi), ha fornito precisazioni circa il cambiamento di attività da parte di chi è stato ammesso al regime di semilibertà (*Temi Romana*, 1977, 324). Nella fattispecie si trattava del passaggio da attività scolastiche all'esercizio di un lavoro subordinato. Secondo il magistrato competente a decidere sull'istanza del condannato il quale, dopo essere stato ammesso a fruire del regime di semilibertà per svolgere una delle attività previste dall'art. 48, 1° comma, della legge n. 354/1975, chiede di poter svolgere altra attività, è non già l'organo collegiale di sorveglianza che ha emanato il primo provvedimento (da considerare definitivo e intangibile limitatamente alla statuizione principale) bensì il direttore dell'istituto di pena con l'approvazione del magistrato di sorveglianza.

(20) *Rassegna Penit. e Crim.*, 1979, 271.

duale reinserimento nella società. Per dar conto di tutto ciò, è necessario che il giudice adempia rigorosamente, anche se in modo conciso, all'obbligo della motivazione ed a tal fine non è sufficiente far riferimento ai contenuti delle relazioni del Servizio sociale e del direttore del carcere, ove da esse non sia dato desumere concreti elementi di valutazione ».

Quindi comportamento individuale e relativa possibilità di reinserimento ed esistenza di un posto di lavoro all'esterno sono i due requisiti indispensabili per la concessione della semilibertà, come la stessa Corte ha ribadito con sentenza del 14 giugno 1978 (Papeo): « Ai fini dell'applicazione della misura alternativa della semilibertà non è sufficiente che il condannato abbia dato prova di aver raggiunto risultati positivi per effetto del trattamento rieducativo, ma è necessario che sussista la prova della esistenza di un posto di lavoro o comunque di una attività lavorativa sicuramente ad esso riservati (21). Nella fattispecie la Corte di cassazione ha annullato l'ordinanza con cui il magistrato di sorveglianza aveva ammesso il recluso alla semilibertà ed ha ritenuto del tutto carente la motivazione in relazione all'attività lavorativa da svolgere all'esterno dell'istituto, non essendo stato compiuto alcun accertamento per controllare la veridicità della proposta di assunzione da parte della ditta « Sacchital » di Rho. La Corte ha rilevato che la ditta ha rilasciato al riguardo una generica dichiarazione sulla possibilità di assunzione e che nella motivazione del magistrato di sorveglianza viene omessa ogni considerazione sulla circostanza che il recluso con la propria istanza aveva manifestato un diverso intento proponendosi, infatti, di aprire in Favignana una officina meccanica. D'altra parte, rileva ancora la Corte, la Sezione di sorveglianza non ha indicato in termini di certezza l'attività lavorativa alla quale il Papeo avrebbe dovuto dedicarsi e si è espressa in forma ipotetica con la frase « potrebbe recarsi a lavorare, con la qualifica di operaio, alle dipendenze della S.p.A. Sacchital ».

Concerne ancora la rilevanza del collocamento al lavoro del detenuto la sentenza della Corte di cassazione del 5 marzo 1979 (Fienga), che è del seguente tenore: « il beneficio della semilibertà può essere concesso in funzione della risocializzazione

(21) Riv. cit., 1979, 267.

del condannato mediante la partecipazione al lavoro ed esige che in concreto sussistano le condizioni per la collocazione dello stesso nel mondo del lavoro. Di conseguenza legittimamente è revocato il beneficio ove tali condizioni vengano meno successivamente per effetto di licenziamento dal posto di lavoro (22).

Secondo la Corte, ai fini dell'ammissione alla semilibertà, si presuppone una duplice indagine, una di natura soggettiva, volta a stabilire, attraverso una valutazione globale del comportamento e della personalità del detenuto e dell'internato, se l'opera di rieducazione abbia conseguito risultati positivi, l'altra oggettiva, perché inerente al tipo di attività da svolgere all'esterno dell'istituto penitenziario. Tale attività, viene ricordato, poiché è finalizzata al reinserimento sociale, deve avere il requisito della concretezza. Inoltre lo svolgimento di un'attività lavorativa condiziona il permanere della misura alternativa, con la conseguenza che, qualora non venga più svolta l'attività lavorativa per la quale la semilibertà è stata concessa, la stessa deve essere revocata perché priva di qualsiasi significato al fine di reinserire il soggetto nella società.

(22) Riv. cit., 1980, 270.

RIASSUNTO

Gli AA. affrontano l'importante problema del lavoro penitenziario in due rilevanti fasi: in quella della carcerazione preventiva e nell'altra della misura alternativa della semilibertà.

Nella prima: Carcerazione e licenziamento, sottolineano l'evoluzione giurisprudenziale sia nel versante del lavoratore che in quello del datore del lavoro non mancando di concludere che ancora difettano precisi orientamenti al riguardo tant'è che il lavoratore interessato potrà farsi riconoscere il diritto alla conservazione del posto sperando la via giudiziaria.

Nel secondo paragrafo gli AA. puntualizzano l'aspetto fondamentale del lavoro sia per la concessione della misura alternativa della semilibertà che per la sua continuazione, e mettono in evidenza le implicazioni che intercorrono tra prestazione lavorativa e condizione di detenzione così come sono state interpretate dalla Magistratura.

RESUME

Les Auteurs abordent l'important problème du travail pénitentiaire au cours de deux phases essentielles:

— celle de la détention préventive;

— celle de la mesure de remplacement qu'est le régime de la semi-liberté.

Dans le premier paragraphe: « Carcération et licenciement », ils soulignent l'évolution de la jurisprudence sur les deux versants, celui du travailleur et

celui de l'employeur. Et ils parviennent à la conclusion escomptée qu'il n'existe pas encore d'orientations précises à cet égard, si bien que le travailleur concerné ne pourra se faire reconnaître le droit au maintien de son poste qu'en recourant à la voie judiciaire.

Dans le second paragraphe, les Auteurs ponctualisent l'aspect fondamental du travail, aussi bien pour la concession de la mesure de remplacement de la semi-liberté que pour sa continuation et ils mettent en évidence les implications qui surgissent entre la prestation de travail et l'état de détention, tels qu'ils ont été interprétés par le Magistrat.

SUMMARY

The Authors take the important problem of prison work during the two important stages of preventive Custody and semi-freedom.

In the former case, Custody and release, they emphasize the jurisprudential trend from the point of view of both the worker and the employer and conclude that there is still a lack of precise forms of guidance in this respect. The worker concerned can in fact have his right to reinstatement acknowledged by taking legal action.

In the second paragraph the Authors review in detail the basic aspects of the work both from the point of view of the concession of semi-freedom and of its continuation by highlighting the implications separating work and detention, as interpreted by the Courts.

RESUMEN

Los Autores afrontan el importante problema del trabajo en las cárceles en dos importantes fases que son:

- la de la custodia preventiva,
- la de la medida alternativa de la semilibertad.

Respecto de la primera, encarcelación y libertad, subrayan la evolución de la jurisprudencia en lo que se refiere tanto al trabajador como al dator de trabajo, llegando a la conclusión de que aún falta un lineamiento preciso al respecto, ya que el trabajador interesado solo podrá hacer reconocer su derecho a la conservación del puesto por medio de la vía judicial.

En el segundo párrafo, los Autores puntualizan el aspecto fundamental del trabajo, sea en lo que se refiere a la concesión de la semilibertad como a su continuación, poniendo en evidencia las implicaciones que asumen la prestación de trabajo y la detención de acuerdo a la interpretación dada por la Magistratura.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Verfasser gehen an der bedeutenden Arbeit in der Haftanstalten während der Untersuchungshaft und während der alternativen « Halbfreiheits »-Massnahme in zwei erheblichen Phasen heran.

Erste Phase: Gefangenschaft und Entlassung. Dabei wird die Entwicklung der Rechtsprechung sowohl zugunsten des Arbeitnehmers als auch zugunsten des Arbeitgebers.

Zur Zeit fehlen noch dazu bestimmte Richtungen und dem Arbeitnehmer darf die Anerkennung des Arbeitsplatzbehaltungsrechts nur gerichtlich erlangen.

Im zweiten Teile unterstreichen die Verfasser die Grundfunktion der Arbeit zur Gewährung der alternativen Halbfreiheitsmassnahme sowie zur derselben Weiterführung.

Dabei offenkundigen sie die Arbeitsausführung-Haftzustand-Zwischenbeziehung je nach der richterspruechlichen Auslegungen.