

■ D. Cirioli analizza le novità sull'inserimento lavorativo dei detenuti

ASSUNZIONE DI DETENUTI: LE NOVITÀ DEL DECRETO SICUREZZA E LE OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE*

• A CURA DI **LUCA DI SEVO** CONSULENTE DEL LAVORO IN BOLLATE (MI) •

Il panorama normativo relativo all'inserimento lavorativo dei detenuti ha subito significative modifiche con l'entrata in vigore del Decreto legge 11 aprile 2025, n. 48, meglio noto come "Decreto Sicurezza". Questa riforma rappresenta un importante passo avanti nelle politiche di reinserimento sociale e lavorativo dei soggetti sottoposti a misure restrittive della libertà personale, ampliando notevolmente le opportunità sia per i detenuti sia per le imprese che intendono assumerli.

IL CONTESTO NORMATIVO E LE FINALITÀ DELLA RIFORMA

La disciplina dell'inserimento lavorativo dei detenuti risale al 1975 e successivamente alla Legge n. 193/2000, che per prima ha introdotto specifiche agevolazioni contributive per incentivare l'occupazione di questa particolare categoria di lavoratori. L'obiettivo primario di tali normative è sempre stato quello di favorire il reinserimento sociale attraverso il lavoro, considerato elemento fondamentale del percorso rieducativo e di preparazione al ritorno nella società libera.

Il Decreto Sicurezza intende superare alcune limitazioni che fino ad oggi hanno ristretto l'accesso ai benefici economici previsti dalla normativa vigente. Prima di questa riforma,

infatti, le agevolazioni contributive erano riservate principalmente alle cooperative sociali e alle imprese che organizzavano attività lavorative all'interno degli istituti penitenziari, lasciando escluse dal sistema di incentivi molte aziende private interessate ad assumere detenuti per attività svolte all'esterno delle mura carcerarie.

LE PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE DAL DECRETO

La riforma interviene su più fronti, modificando sia l'Ordinamento penitenziario sia la disciplina delle agevolazioni per l'inserimento lavorativo. Una delle modifiche più significative riguarda l'ampliamento della platea dei soggetti beneficiari degli sgravi contributivi. Mentre in precedenza solo le cooperative sociali potevano fruire delle agevolazioni per i lavoratori occupati in attività svolte al di fuori dell'istituto penitenziario, dal 12 aprile 2025 questa possibilità è estesa anche alle aziende pubbliche e private.

Questa estensione consente a qualsiasi tipologia di impresa di beneficiare degli incentivi economici previsti dalla normativa, purché proceda all'assunzione di detenuti ammessi al lavoro esterno. Si tratta di una misura che potrebbe incrementare significativamente le op- ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 23/2025, pag. 1415 dal titolo *Assunzione di detenuti: novità dal Decreto Sicurezza*.

▪ ASSUNZIONE DI DETENUTI: LE NOVITÀ DEL DECRETO SICUREZZA E LE OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE ▪

portunità occupazionali per i detenuti.

IL NUOVO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER DETENUTI

Un'ulteriore innovazione è costituita dalla possibilità di assumere detenuti con contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti di età.

L'eliminazione del limite di età rappresenta un elemento di particolare importanza, considerando che molti detenuti hanno un'età superiore ai 29 anni, che costituisce il limite massimo ordinario per l'apprendistato professionalizzante. Questa deroga consente di utilizzare uno strumento contrattuale particolarmente flessibile e formativo, ideale per favorire l'acquisizione di competenze professionali specifiche in vista del reinserimento sociale.

L'apprendistato professionalizzante per detenuti mantiene tutte le caratteristiche proprie di questo istituto contrattuale, inclusa la durata massima di tre anni (cinque per i profili professionali artigianali) e l'obbligo di formazione professionalizzante, che può essere integrata dall'offerta formativa pubblica per un massimo di 120 ore nel triennio.

GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI: MISURA E CONDIZIONI DI APPLICAZIONE

Il fulcro degli incentivi all'assunzione di detenuti resta lo sgravio contributivo, nella misura del 95% dell'aliquota contributiva complessivamente dovuta. Questo beneficio si applica sia alla quota a carico del datore di lavoro sia a quella del lavoratore, calcolate sulla retribuzione effettivamente corrisposta. Resta escluso il contributo dello 0,30% destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

La durata dell'agevolazione è strutturata in modo da seguire il percorso di reinserimento del detenuto. Durante il periodo di detenzione, lo sgravio spetta per tutta la durata del rapporto di lavoro, purché il lavoratore mantenga la condizione di detenuto o internato.

Successivamente alla cessazione dello stato detentivo, la durata del beneficio varia in base al tipo di percorso seguito dal detenuto durante la detenzione.

Per i detenuti che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno, l'agevolazione continua per diciotto mesi dopo la fine della detenzione, a condizione che l'assunzione sia avvenuta durante il periodo di ammissione a questi regimi. Nel caso di detenuti che non hanno usufruito di tali benefici, lo sgravio si estende per ventiquattro mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo, sempre che l'assunzione sia avvenuta durante il periodo di restrizione.

I SOGGETTI BENEFICIARI E LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLATE

L'agevolazione contributiva si applica per l'assunzione di detenuti e internati negli istituti penitenziari, *ex degenti* di ospedali psichiatrici giudiziari, e condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno.

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali, l'incentivo si applica a tutti i contratti di lavoro subordinato, sia a tempo determinato sia indeterminato, compresi quelli a tempo parziale. Sono inclusi anche i rapporti di apprendistato, quelli intermittenti e le assunzioni effettuate a scopo di somministrazione. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

LE CONDIZIONI PER L'ACCESSO AI BENEFICI

Le aziende devono essere in regola con gli obblighi contributivi, con le norme relative alle condizioni di lavoro, rispettare gli altri obblighi di legge e applicare integralmente i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Un aspetto procedurale importante riguarda la necessità di stipulare apposite convenzioni con l'Amministrazione penitenziaria, sia centrale sia periferica. Il Decreto ha introdotto ►

▪ ASSUNZIONE DI DETENUTI: LE NOVITÀ DEL DECRETO SICUREZZA E LE OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE ▪

un termine massimo di sessanta giorni entro cui l'Amministrazione penitenziaria deve esprimersi sulle proposte di convenzione, indicando eventuali condizioni e prescrizioni necessarie per l'approvazione.

GLI INCENTIVI FISCALI

Accanto agli sgravi contributivi, la normativa prevede anche incentivi fiscali sotto forma di credito d'imposta. Questi benefici, disciplinati dal Decreto Interministeriale 24 luglio 2014, n. 148, riconoscono un credito d'imposta mensile di importo variabile in base alla tipologia di lavoratore assunto.

Il credito d'imposta raggiunge la misura massima di 520 euro mensili per ogni lavoratore detenuto o internato assunto per un periodo non inferiore a trenta giorni, mentre si riduce a 300 euro per i detenuti semiliberi. In caso di contratti a tempo parziale, l'incentivo è proporzionalmente ridotto in base alle ore lavorate. Anche questo beneficio fiscale mantiene efficacia per i periodi successivi alla cessazione dello stato detentivo, seguendo la stessa ar-

ticolazione temporale prevista per gli sgravi contributivi.

L'IMPATTO ECONOMICO E LE PROSPETTIVE FUTURE

Questa riforma rappresenta un'opportunità significativa per le imprese che intendono coniugare responsabilità sociale e convenienza economica, beneficiando di consistenti riduzioni del costo del lavoro in cambio del contributo al reinserimento sociale di persone in difficoltà. Al contempo, per i detenuti si aprono nuove prospettive di inserimento lavorativo che potrebbero favorire un più efficace percorso di ri-educazione e ridurre il rischio di recidiva.

L'estensione degli incentivi alle aziende private per il lavoro esterno e l'introduzione dell'apprendistato senza limiti di età rappresentano strumenti innovativi che potrebbero modificare significativamente l'approccio al reinserimento lavorativo dei detenuti, rendendolo più aderente alle dinamiche del mercato del lavoro ordinario e più efficace nel preparare i soggetti interessati al ritorno nella società libera.