



E' subordinato il lavoro del detenuto

Renzo La Costa

Le particolari condizioni logistiche, regolamentari ed ambientali che sussistono durante la prestazione lavorativa resa dal detenuto, non consentono di inquadrare la prestazione medesima nell'ambito del lavoro a domicilio: ne consegue – nel caso esaminato - che il lavoro del detenuto è subordinato, pur essendo astrattamente possibile svolgere il lavoro in carcere con la regolamentazione del lavoro a domicilio. Così si è pronunciato il Tribunale di Padova Sezione Lavoro civile in sentenza 18 giugno 2020, n. 242. Il particolare caso era stato sollevato da un ex detenuto il quale durante il tempo in cui era stato ristretto nel locale carcere aveva lavorato alle dipendenze di una cooperativa svolgendo mansioni di operatore telefonico addetto al Cup ospedaliero, in esecuzione di un appalto conferito alla cooperativa medesima. L'attività veniva svolta in un capannone adiacente alla palazzina del carcere. Dopo avere svolto un periodo di formazione il ricorrente aveva cominciato a lavorare per circa nove ore al giorno (con una pausa di mezzora per il pranzo), benché il rapporto si era svolto senza formale rapporto di lavoro, venendo qualificato, nelle buste paga ricevute, come di tirocinio formativo. Successivamente veniva assunto con un contratto di lavoro a domicilio, la retribuzione era determinata "a contratto" sulla base di una tariffa di cottimo pieno allegata al contratto. Il ricorrente evidenziava anche che il contratto collettivo delle cooperative sociali applicato, non prevedeva tariffe di cottimo e che quelle applicate erano state predisposte dalla commissione paritetica provinciale istituita presso la Direzione Territoriale del lavoro. Il lavoro del ricorrente era controllato, all'interno, da un incaricato anche egli detenuto, e tramite collegamento video, dalla responsabile del Servizio Cup. L'orario di lavoro, che in un primo tempo era di nove ore per cinque giorni alla settimana, era poi ridotto a sei ore giornaliere sempre per cinque giorni. Gli orari di lavoro erano predisposti prima giornalmente, poi settimanalmente; per assentarsi dal lavoro il ricorrente doveva essere autorizzato; gli strumenti di lavoro utilizzati erano forniti dalla cooperativa in due occasioni riceveva contestazioni disciplinari aventi ad oggetto il comportamento maleducato tenuto durante i colloqui telefonici. Il rapporto si concludeva con il licenziamento. Il ricorrente contestava sia il rapporto di tirocinio formativo che la qualificazione del rapporto di lavoro come a domicilio, allegando l'assenza di una convenzione tra soggetto promotore

e datore di lavoro e di un progetto formativo. Richiedeva quindi l'accertamento della costituzione di un rapporto di lavoro sin dall'origine.

Al fine della decisione della causa -ha esordito l'organo giudicante - occorre distinguere la fase del rapporto qualificata come di tirocinio da quella qualificata come di lavoro a domicilio. Quanto alla prima, a prescindere dalla riconducibilità del rapporto alla fattispecie tipica del tirocinio formativo e di orientamento di cui alla l. 196/97 e al d.m. 142/98, riconducibilità che pare al giudice debba essere esclusa deve rilevarsi che la subordinazione che il ricorrente invoca deve essere provata e tale prova non è stata fornita, né specificamente formulata.

Più precisamente non sono stati provati i fatti da cui, secondo lo schema legale, si ricava la subordinazione, rilevandosi che è lo stesso ricorrente ad allegare che "fino a circa metà del marzo 2012" personale dell'azienda sanitaria si recava giornalmente all'interno del call center per la formazione e che l'operatore, se incontrava difficoltà, doveva mettere in attesa l'utente.

Quanto alla seconda fase del rapporto, che decorre allo scadere dei nove mesi dall'avvio del tirocinio, la subordinazione è convenzionalmente riconosciuta. Lo attesta innanzitutto la lettera di assunzione inviata al ricorrente e da lui sottoscritta; il progetto per l'inserimento lavorativo di persona svantaggiata, che qualificava il rapporto come rapporto di lavoro a domicilio, a tempo pieno e indeterminato; infine il precedente protocollo socio riabilitativo di formazione a accompagnamento al lavoro, ove si stabiliva che, a conclusione dei nove mesi di formazione, la cooperativa poteva inserire il lavoratore nel proprio ambito lavorativo, o in quello di soggetti terzi, quale socio lavoratore o dipendente. Questa seconda ipotesi è quella che si è verificata.

Se pertanto è certa la subordinazione deve disattendersi la qualificazione del rapporto come lavoro a domicilio.

Ciò non perché non sia astrattamente ammissibile un rapporto di lavoro a domicilio che si svolga all'interno del carcere, dovendo la disponibilità dei locali ex art. 1 l. 877/73, essere intesa in senso relativo e cioè con riguardo alle modalità di organizzazione del proprio lavoro.

Tuttavia in concreto mancano i requisiti richiesti dalla fattispecie legale. Non è contestato infatti che i capannoni fossero dati in comodato dall'amministrazione carceraria alla cooperativa convenuta, che provvedeva ad organizzare il lavoro anche mediante propri supervisori che il lavoro fosse controllato in tempo reale tramite un collegamento informatico con l'azienda sanitaria; che gli orari dei turni fossero predeterminati e variabili affissi giornalmente e poi settimanalmente.

Tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono incompatibili con un rapporto di lavoro a domicilio e costituiscono invece significativi indici dell'esistenza di una subordinazione piena, riconducibile alla fattispecie dell'art. 1094 c.c.

Ciò solo determina l'illegittimità della retribuzione a cottimo pieno adottata dalla cooperativa convenuta.

Va aggiunto che il richiamo nella lettera di assunzione alle tariffe di cottimo entra in contraddizione con l'espresso rinvio al contratto collettivo di lavoro delle cooperative sociali e al relativo inquadramento onde il contratto di lavoro nella misura in cui assegna al dipendente una retribuzione inferiore e aleatoria produce un effetto ablatorio di un diritto retributivo riconosciuto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Accolto quindi in tal senso il ricorso del lavoratore, anche con riguardo alle differenze retributive dovute.