

Avv. Alida Surace

Via M. Ulivelli n. 28

50127 Firenze

Tel. e Fax 0559338928

Pec alida.surace@firenze.pecavvocati.it

Avv. Silvia Ventura

Via Cavour n. 104

50129 Firenze

Tel./Fax 0557604095

Pec silvia.ventura@firenze.pecavvocati.it

TRIBUNALE DI SIENA

SEZIONE LAVORO

Ricorso ex art. 442 e ss. c.p.c.

Per [redacted] (C.F. [redacted]) nato a [redacted]

[redacted] (C.F. [redacted]) nato a [redacted] il [redacted]

(C.F. [redacted]) nato a [redacted] il [redacted] tutti residenti presso

la Casa circondariale di San Gimignano (SI), rappresentati e difesi per la presente causa anche

disgiuntamente tra di loro dalle avv.te **Silvia Ventura** (C.F. VNTSLV83A44L424R - fax 055/7604095 –

pec silvia.ventura@firenze.pecavvocati.it) e **Alida Surace** (C.F. SRCLDA81R65D612T – fax

055/9338928 – pec alida.surace@firenze.pecavvocati.it), entrambe del Foro di Firenze ed

elettivamente domiciliati a mezzo degli indirizzi di posta elettronica certificata sopra indicati presso

l'Avv. Silvia Ventura a Firenze in Via Cavour n. 104, giusta procura rilasciata ai sensi dell'art. 83 terzo

comma c.p.c. in calce al presente atto.

contro

I.N.P.S. - Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (P.I. 02121151001) in persona del legale

rappresentante *pro tempore*, con sede legale a Roma, Via Ciro il Grande n. 21 - pec

ufficiosegreteria.presidenza@postacert.inps.gov.it -

ufficiosegreteria.direttoregenerale@postacert.inps.gov.it

I.N.P.S. - Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (P.I. 02121151001) - **Direzione Provinciale**

Siena, in persona del Direttore *pro tempore*, con sede legale a Siena in Via Lippo Memmi n. 2 - pec

direzione.provinciale.siena@postacert.inps.gov.it

*** **



Il presente giudizio ha ad oggetto l'impugnazione del rigetto da parte dell'Istituto convenuto delle domande di NASpl presentate dai ricorrenti – tutti detenuti presso l'Istituto penitenziario di San Gimignano (SI) - ed il diritto degli stessi al richiesto beneficio a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con l'amministrazione penitenziaria intervenuta per tutti nell'anno 2020.

*** **

FATTO

1. Il Sig. [REDACTED] è attualmente detenuto presso la Casa di reclusione San Gimignano in provincia di Siena.

2. In data 24.10.2020, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria del 30.6.2020, ha presentato tramite il patronato ANMIL domanda di NASpl

3. Alla data della cessazione dell'attività lavorativa era infatti in possesso dei requisiti lavorativi e contributivi di cui all'art. 3 D.lgs 22/2015 e dunque di almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione ed almeno n. 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

4. La domanda veniva rigettata in data 5.11.2020 con la seguente motivazione *“LA S.V. NON HA CESSATO IL RAPPORTO DI LAVORO”*.

5. Il Sig. [REDACTED] presentava dunque in data 2.2.2021, sempre tramite patronato, ricorso amministrativo, che veniva respinto dal Comitato Provinciale di Siena in data 26.3.2021 in quanto *“con MSG 909/2019 l'Istituto ha aderito ad una interpretazione della Corte di Cassazione Sezione Penale n. 18505/2006 che ha escluso dal diritto all'indennità di NASPI i lavoratori detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria a motivo del fatto che la cessazione non si configura come licenziamento, ma come sospensione dell'attività lavorativa”*.

*



6. Il Sig. [REDACTED] è attualmente detenuto presso la Casa di reclusione San Gimignano in provincia di Siena.

7. In data 28.10.2020, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria del 30.6.2020, ha presentato tramite il patronato ANMIL domanda di NASpI

8. Alla data della cessazione dell'attività lavorativa era infatti in possesso dei requisiti lavorativi e contributivi di cui all'art. 3 D.lgs 22/2015 e dunque di almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione ed almeno n. 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

9. La domanda veniva rigettata in data 12.11.2020 con la seguente motivazione *"LA S.V. NON HA CESSATO IL RAPPORTO DI LAVORO"*.

10. Il Sig. [REDACTED] presentava dunque in data 2.2.2021, sempre tramite patronato, ricorso amministrativo, che veniva respinto dal Comitato Provinciale di Siena in data 26.3.2021 in quanto *"con MSG 909/2019 l'Istituto ha aderito ad una interpretazione della Corte di Cassazione Sezione Penale n. 18505/2006 che ha escluso dal diritto all'indennità di NASPI i lavoratori detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria a motivo del fatto che la cessazione non si configura come licenziamento, ma come sospensione dell'attività lavorativa"*.

*

11. Il Sig. [REDACTED] è attualmente detenuto presso la Casa di reclusione San Gimignano in provincia di Siena.

12. In data 27.10.2020, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria del 30.9.2020, ha presentato tramite il patronato ANMIL domanda di NASpI



13. Alla data di cessazione dell'attività lavorativa era infatti in possesso dei requisiti lavorativi e contributivi di cui all'art. 3 D.lgs 22/2015 e dunque di almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione ed almeno n. 30 giornate di lavoro effettivo nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

14. La domanda veniva rigettata in data 10.11.2020 con la seguente motivazione "LA S.V. NON HA CESSATO IL RAPPORTO DI LAVORO".

15. Il Sig. ████████ presentava dunque in data 5.2.2021, sempre tramite patronato, ricorso amministrativo, che veniva respinto dal Comitato Provinciale di Siena in data 26.3.2021 in quanto "con MSG 909/2019 l'Istituto ha aderito ad una interpretazione della Corte di Cassazione Sezione Penale n. 18505/2006 che ha escluso dal diritto all'indennità di NASPI i lavoratori detenuti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria a motivo del fatto che la cessazione non si configura come licenziamento, ma come sospensione dell'attività lavorativa"

*** **

DIRITTO

I provvedimenti di rigetto delle domande di NASPI presentate dagli odierni ricorrenti sono illegittimi e i successivi ricorsi amministrativi andavano pertanto accolti per le ragioni che seguono.

In estrema sintesi si ritiene che tra i detenuti e l'amministrazione penitenziaria, lungi dall'intercorrere un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato inframmezzato da periodiche sospensioni, si instaurino di fatto plurimi contratti di lavoro a tempo determinato e che di conseguenza le cessazioni costituiscano a tutti gli effetti "perdita involontaria dell'occupazione" ai sensi dell'art. 3, co. 1 D.lgs. n. 22/2015. Pertanto, in presenza degli altri requisiti di legge, la domanda di Naspi deve trovare accoglimento.



Anzitutto si evidenzia che dalla documentazione allegata si ricava che tutti i ricorrenti, all'epoca della presentazione della domanda di NASpl, si trovavano certamente in possesso dei requisiti richiesti per la concessione del beneficio previsti dall'art. 3, co. 1 lett. a), b) e c) del D.lgs. n. 22/2015. Ciò verrà altresì confermato dai documenti di cui si chiederà l'esibizione in giudizio in caso di contestazione dell'Istituto convenuto, che tuttavia ad oggi non ha messo in discussione il possesso dei requisiti di cui alle lettere a) b) e c) da parte dei richiedenti.

Se ne deduce dunque che, anche alla luce della motivazione addotta dal Comitato Provinciale nel proprio provvedimento di rigetto, l'unico requisito ritenuto non integrato da parte dell'Istituto sia quello del primo capoverso dell'art. 3, co. 1 del D.lgs. n. 22/2015, ossia la perdita involontaria dell'occupazione e ciò alla luce di quanto stabilito con proprio messaggio n. 909 del 5.3.2019 ed in base al quale:

a) l'attività lavorativa dei detenuti, legata alla funzione rieducativa e di reinserimento sociale, prevede una graduatoria per l'ammissione al lavoro ed è soggetta a turni di rotazione e avvicendamento;

b) i periodi di sospensione dall'attività lavorativa non possono essere assimilati ai periodi di licenziamento che danno diritto all'indennità di disoccupazione;

c) ai detenuti che lavorano all'interno e alle dipendenze dell'istituto penitenziario, quindi, non può essere riconosciuta la prestazione di disoccupazione in occasione dei periodi di inattività;

d) gli istituti penitenziari sono comunque tenuti al versamento della contribuzione contro la disoccupazione per i detenuti che svolgono attività alle loro dipendenze.

Contrariamente a quanto si legge nel richiamato messaggio INPS e nella circolare del Ministero della Giustizia allegati, il lavoro carcerario deve essere equiparato al lavoro del mondo libero per



tutto ciò che non è diversamente disciplinato dalla L. n. 354/1975, il cosiddetto ordinamento penitenziario.

Tanto è sempre stato affermato – salvo rare e non condivisibili eccezioni tra cui proprio quella citata dal Comitato Provinciale come unico appiglio per il rigetto- da tutta la giurisprudenza di merito, di legittimità e costituzionale.

Dunque la “specialità” del lavoro penitenziario, derivante dall’essere finalizzato alla rieducazione del detenuto, non implica alcuna deroga generale alla disciplina lavoristica e previdenziale ma giustifica, laddove espressamente previsto dall’ordinamento penitenziario, una differente disciplina (cfr. Corte Costituzionale, sentenze nn. 103, 1984 e 1087/1988). Nella seconda pronuncia menzionata la Corte Costituzionale precisa infatti che non si può più *“dubitare che il rapporto che ivi si instaura è disciplinato dal diritto comune negli elementi essenziali tra cui la retribuzione [...] per quanto non possa ritenersi che tale genere di lavoro sia del tutto identico [a quello svolto in libertà], specie per la sua origine, per le condizioni in cui si svolge, per le finalità cui è diretto e che deve raggiungere, non può assolutamente affermarsi che esso non debba essere protetto, specie alla stregua dei precetti costituzionali (artt. 35 e 36 Cost.)”*. Anche successivamente la Corte Costituzionale ha ribadito tali principi. In particolare con la sentenza n. 158/2001 ha stabilito che **nessuna peculiarità propria dell’ambiente carcerario possa “affievolire il contenuto minimo di tutela che, secondo la Costituzione deve assistere il rapporto di lavoro subordinato”**. E nella specie aveva dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 20, della Legge 26 luglio 1975 n. 354, nella parte in cui non riconosceva il diritto al riposo annuale retribuito (o alla relativa indennità sostitutiva) al detenuto che avesse prestato la propria attività lavorativa alle dipendenze dell’Amministrazione penitenziaria.

Coerentemente con le suddette affermazioni il contenzioso relativo al rapporto di lavoro dei detenuti alle dipendenze dell’amministrazione penitenziaria è di competenza del giudice del lavoro



(cfr. Corte Costituzionale nella sentenza 341/2006), nonché risolto applicando la disciplina giuslavoristica per quanto non espressamente derogato dall'ordinamento penitenziario.

Ne deriva che i detenuti, così come i liberi cittadini, hanno diritto a una remunerazione corrispondente alla quantità e qualità dell'attività prestata, al riposo settimanale e annuale, ai benefici previdenziali, in generale a un trattamento che deve essere mutuato su quello della "società libera", compresi gli istituti che rendono effettivo quanto precettivamente stabilito dall'art. 38 Cost.

D'altronde sono numerose le disposizioni che suggeriscono una siffatta granitica interpretazione costituzionale e giurisprudenziale. La Legge 354/1975 (ordinamento penitenziario) prevede infatti che "l'organizzazione e i metodi" del lavoro penitenziario "devono riflettere" quelli del lavoro nella società libera (Art. 20 comma 3); che "la durata" delle prestazioni lavorative non può superare i limiti stabiliti dalle leggi vigenti in materia di lavoro **e che alla stregua di tali leggi deve essere garantita, tra l'altro, "la tutela assicurativa e previdenziale" (Art. 20 comma 13)**; infine, che la remunerazione deve essere stabilita in misura non inferiore ai due terzi del trattamento economico "previsto dai contratti collettivi di lavoro" (Art.22).

L'orientamento dettato dal legislatore nazionale è in sintonia con quello emergente dalle Regole penitenziarie europee (Raccomandazione R 2006 – 2) secondo cui in modo particolare "i detenuti che lavorano devono essere inseriti nel sistema nazionale della previdenza sociale" (Art. 26, punto 17).

Se ne deduce che le deroghe non riguardano in alcun modo la tutela previdenziale ed assicurativa, tanto è vero che l'amministrazione penitenziaria versa i contributi per i lavoratori detenuti come fossero comuni lavoratori, inclusi quelli per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

La necessità di un corretto inquadramento contrattuale del lavoro carcerario è ulteriormente stata rafforzata con la recente riforma dell'ordinamento penitenziario che ha previsto che il contratto



scritto - contenente alcuni elementi minimi - debba essere comunicato ai servizi per il collocamento. In particolare è stato stabilito che al lavoro dei detenuti si applichi l'articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608. Secondo la nuova formulazione del comma 2 dell'art. 9bis *“anche nel caso di lavoratori detenuti o internati che prestano la loro attività all'interno degli istituti penitenziari alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria o di altri enti, pubblici o privati”* si devono effettuare tutte le comunicazioni previste per l'ordinario lavoro dipendente: *“Entro cinque giorni dall'assunzione effettuata ai sensi del comma 1, il datore di lavoro deve inviare alla sezione circoscrizionale per l'impiego una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento economico e normativo.”*

Alla luce di tale corretta ricostruzione del rapporto di lavoro penitenziario appare evidente che le dedotte cessazioni dei rapporti di lavoro rappresentino a tutti gli effetti quella *“perdita involontaria dell'occupazione”* di cui all'art. 3, co.1 D.lgs. n. 22/2015 e che non possano invece essere ricondotte, come vorrebbe parte convenuta, ad una ipotesi di mera sospensione del rapporto di lavoro in corso.

Contrariamente a quanto ritenuto nel suddetto messaggio INPS, infatti, l'organizzazione prevista dagli istituti di pena attraverso la messa a punto di un sistema di graduatorie dalle quali attingere per individuare, a rotazione, i detenuti da adibire al lavoro, non è di per sé sola indicativa della sussistenza tra le parti di un unico o di plurimi rapporti di lavoro. È infatti prassi del tutto comune anche nelle grandi aziende quella di stilare graduatorie dalle quali attingere per sottoscrivere ad esempio contratti a tempo determinato.

Peraltro in base al suddetto sistema organizzativo la cessazione dell'attività lavorativa, indipendentemente se risultante da atto scritto o meno, viene unilateralmente stabilita



dall'Amministrazione e non è in alcun modo prevedibile **se** (per ragioni ad esempio disciplinari) e **quando** il lavoratore verrà riammesso in servizio. Non vi è dunque alcuna certezza e garanzia di ripresa dell'attività lavorativa, né tanto meno è possibile per il detenuto prevedere quanto sarà lungo il proprio periodo di inattività lavorativa, con conseguente violazione dei propri diritti derivanti dalle norme istitutive della NASpl.

Sembra logico quindi accordare a un lavoratore che si trovi privo di impiego e di stipendio, per cause indipendenti dalla propria volontà, la tutela tipica prevista dall'ordinamento contro la disoccupazione per le generalità dei lavoratori.

Diversamente ragionando potrebbe presentarsi il caso di un detenuto che venga "sospeso" dall'attività lavorativa sino alla sua scarcerazione, per un periodo magari superiore ai 68 giorni entro i quali poter presentare la domanda di NASpl, e vedersi così precluso il proprio diritto a percepire il beneficio al pari dei lavoratori del mondo libero.

In effetti dall'entrata in vigore della legge n. 354/1975 il diritto per i detenuti di fruire delle misure di contrasto della disoccupazione non è mai stato oggetto di contestazione. Lo stesso legislatore per favorire l'accesso effettivo dei detenuti a tale genere di misura si è spinto con la recente riforma (D.lgs. 2 ottobre 2018, n. 124) sino a prevedere all'art 25-ter dell'ordinamento penitenziario che l'amministrazione garantisca, anche attraverso convenzioni con privati, l'attivazione di servizi di *"assistenza per l'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali"*.

La considerazione per la quale nel caso di specie si debba parlare di cessazione dei rapporti lavorativi intercorsi alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria e non già di sospensione del rapporto lavorativo si fonda sulle seguenti osservazioni tra loro indipendenti:



1. la cessazione del rapporto di lavoro è stabilita **unilateralmente** dall'Amministrazione penitenziaria e non vi è alcuna certezza per il detenuto in ordine alla possibile ripresa dell'attività lavorativa;
2. durante i periodi di non lavoro l'amministrazione penitenziaria **non effettua alcun versamento contributivo**, di nessun genere, né reale, né figurativo. Detta interruzione anche "contributiva" è dirimente ai fini della qualificazione del periodo di non lavoro quale periodo di disoccupazione involontaria.

Si aggiunga che lo stesso ordinamento penitenziario nel determinare i criteri di assegnazione dei detenuti e dunque anche di rotazione, impone di considerare "*l'anzianità di disoccupazione durante lo stato di detenzione o di internamento*" (art. 20, comma 5), suggerendo esplicitamente di considerare i detenuti non lavoranti come disoccupati.

Si ritiene dunque che l'attuale modalità organizzativa del lavoro carcerario sia in realtà compatibile **esclusivamente con la tipologia del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato**, il che comporta al termine del periodo di impiego la sussistenza di uno "stato di disoccupazione" e non di "sospensione".

Del resto il rapporto di lavoro penitenziario secondo la sua attuale modalità organizzativa appare difficilmente comparabile con forme di lavoro a tempo "indeterminato" che diano luogo a episodi di "sospensione" dal lavoro, come vorrebbe l'Ente convenuto. Sono in effetti solo due le modalità di organizzazione del lavoro che comportano una "sospensione" del lavoro in maniera analoga alla turnazione del lavoro carcerario e che escludono la fruibilità della NASpl: il contratto di lavoro part – time verticale ed il contratto di lavoro intermittente.

In relazione alla prima tipologia contrattuale, si evidenzia che la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 12 del 24 marzo 2006, ha escluso la fruibilità delle misure contro la disoccupazione dal



momento che *“nel lavoro a tempo parziale verticale invece il rapporto “prosegue” anche durante il periodo di sosta, pur con la sospensione delle corrispettive prestazioni, in attesa dell’inizio della nuova fase lavorativa. Pertanto il lavoratore stagionale non può contare sulla retribuzione derivante dall’eventuale nuovo contratto, **mentre il lavoratore a tempo parziale può fare affidamento sulla retribuzione per il lavoro che presterà dopo il periodo di pausa**”.*

Qualora si volesse, dunque, considerare il periodo di inattività dei detenuti come mero periodo di sospensione, alla stregua di ciò che avviene nel rapporto di lavoro part-time c.d. verticale, si dovrebbe prevedere una modalità organizzativa totalmente diversa da quella attuale. Si dovrebbe far sottoscrivere a ciascun detenuto un contratto di lavoro dipendente di part-time verticale (da comunicare secondo le modalità di cui all’art. 9 bis, comma 2 legge 608/1996) in cui i periodi di impiego risultino preventivamente determinati - quantomeno nella durata minima - per tutta la durata della pena in modo da consentire al lavoratore-detenuto di poter senz’altro fare affidamento su una retribuzione futura. Se il contratto non contenesse una predeterminazione dei periodi e della durata dell’impiego, giocoforza i periodi di inattività andrebbero considerati come periodi di disoccupazione.

Nell’ipotesi invece della riconduzione del rapporto di lavoro carcerario quale contratto di lavoro intermittente, a norma degli artt. 13 e ss. D.lgs. n. 81/2015 innanzitutto per espressa previsione normativa tale tipologia contrattuale sarebbe esclusa a priori poiché le relative disposizioni non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. In ogni caso, com’è noto, il contratto di lavoro intermittente deve necessariamente essere stipulato in forma scritta, diversamente da quello che è avvenuto evidentemente nel caso di specie, al fine della prova della sussistenza di tutti i requisiti oggettivi e soggettivi che ne consentono il suo utilizzo, della durata, dei tempi e delle modalità di pagamento e in generale di tutti gli elementi previsti dall’art. 15.



Dovendo dunque escludere entrambe le ipotesi suddette, risulta evidente che la mancata corresponsione della NASpi ai soli dipendenti dell'Amministrazione penitenziaria configuri una palese violazione dell'art. 3 della Costituzione poiché i soggetti detenuti sarebbero gli unici a versare i contributi per il finanziamento di una forma di assicurazione sociale per l'impiego dal cui utilizzo sarebbero tuttavia esclusi. Anche la più recente giurisprudenza di merito è peraltro pervenuta ad analoghe conclusioni ribadendo che alla luce della normativa vigente *"il lavoro penitenziario alle dipendenze del Ministero della Giustizia e quello "libero" subordinato sono assimilabili: pertanto non possono sussistere ragioni per escludere il diritto alla naspi qualora ricorrano tutti i presupposti previsti dalla normativa specifica. Peraltro non vi sono differenze tra lavoro penitenziario svolto all'interno alle dipendenze del Ministero e quello svolto all'esterno in favore di un soggetto terzo"* e infatti che *"la prestazione spetta di diritto in difetto di una disposizione normativa (sempre primaria, ovviamente, posto che il diritto è posto dalla legge) contraria"*. Per quanto attiene poi specificatamente al requisito della perdita involontaria dell'occupazione tutta la giurisprudenza è concorde nel ritenerlo sussistente atteso che la cessazione del rapporto di lavoro tra il detenuto e l'Amministrazione penitenziaria *"non è dipesa né da dimissioni né comunque da una scelta del lavoratore"*. (cfr. Tribunale di Venezia, sentenza del 15.12.2020 – Tribunale di Milano, sentenza del 10.11.2021 - Tribunale di Ravenna, sentenza del 10.3.2022 e Corte d'Appello di Torino, sentenza del 29.7.2020).

Deve dunque affermarsi il diritto dei ricorrenti al riconoscimento del beneficio richiesto per la durata che risulti dovuta.

In via istruttoria, qualora l'Ente convenuto contestasse, cosa come sopra già rilevato mai fatta fino ad oggi, il possesso dei requisiti di cui all'art. 3 lett. b) e c) è necessario acquisire e poter disporre



della seguente documentazione di cui si chiede dunque l'esibizione ex art. 213 c.p.c.: tutti gli atti e documenti relativi agli intercorsi rapporti lavorativi e quindi: le comunicazioni UNILAV effettuate dall'amministrazione penitenziaria in relazione a ciascun ricorrente dall'inizio della carcerazione ad oggi, nonché i cedolini paga relativi a ciascun ricorrente dall'inizio della carcerazione ad oggi; ogni altro documento utile ai fini della determinazione del periodo di diritto alla NASpl.

*** **

Ciò premesso si conclude, in via principale

1) Accertare e dichiarare l'illegittimità del rigetto della domanda di NASpl presentata dai Sigg.ri [REDACTED] in data 24.10.2020, [REDACTED] in data 28.10.2020, [REDACTED] in data 27.10.2020, con conseguente diritto dei ricorrenti al beneficio richiesto.

2) Conseguentemente condannare l'Istituto convenuto a riconoscere e corrispondere ai ricorrenti quanto dovuto a titolo di NASpl per il periodo indicato nella domanda stessa o altro che risulti di giustizia, oltre interessi e rivalutazione dal 121° giorno dalla presentazione della domanda al saldo effettivo.

3) Con vittoria di spese e competenze del presente giudizio da liquidarsi nella misura di cui al D.M. n. 55/2014 come integrato dal D.M. n. 37/2018. In subordine, nella denegata ipotesi di rigetto del ricorso, compensare le spese ex art. 152 disp. Att. C.p.c.

IN VIA ISTRUTTORIA: ai sensi dell'art. 213 c.p.c., in caso di contestazione da parte dell'Istituto convenuto circa il possesso in capo ai ricorrenti dei requisiti lavorativi e contributivi per l'accesso alla NASpl, ordinare alla Casa Circondariale di San Gimignano per i Sigg.r [REDACTED] di depositare tutte le comunicazioni UNILAV effettuate in relazione al lavoro prestato dagli stessi dall'inizio della carcerazione ad oggi, tutti i cedolini paga riferiti a ciascun ricorrente dall'inizio della carcerazione ad oggi, nonché tutta la documentazione relativa ai rapporti di lavoro intercorsi con i ricorrenti nonché le lettere di cessazione attività del periodo giugno/settembre 2020.



*** **

Si depositano in copia i seguenti **DOCUMENTI**:

- 1) Certificato di detenzione [REDACTED]
- 2) Ricevuta di presentazione domanda NASp [REDACTED]
- 3) Estratto conto previdenziale [REDACTED]
- 4) Buste paga [REDACTED]
- 5) Rigetto NASp [REDACTED]
- 6) Ricorso amministrativo [REDACTED]
- 7) Rigetto ricorso [REDACTED]
- 8) Certificato di detenzione [REDACTED]
- 9) Ricevuta di presentazione domanda NASp [REDACTED]
- 10) Estratto conto previdenziale [REDACTED]
- 11) Buste paga [REDACTED]
- 12) Rigetto NASp [REDACTED]
- 13) Ricorso amministrativo [REDACTED]
- 14) Rigetto Ricorso [REDACTED]
- 15) Certificato di detenzione [REDACTED]
- 16) Ricevuta di presentazione domanda NASp [REDACTED]
- 17) Estratto conto previdenziale [REDACTED]
- 18) Buste paga [REDACTED]
- 19) Rigetto NASp [REDACTED]
- 20) Ricorso amministrativo [REDACTED]
- 21) Rigetto Ricorso [REDACTED]
- 22) Messaggio Inps n. 909 del 2019



23) Nota D.G. detenuti e trattamento n. 308155 del 4.10.2018

24) Dichiarazioni ex art. 152 disp. Att. c.p.c.

25) Autocertificazioni reddito e documenti ricorrenti.

*** **

Si dichiara che la presente causa in materia previdenziale ha valore indeterminato e non è soggetta al versamento del contributo unificato stante il possesso dei requisiti reddituali per l'esenzione da parte di tutti i soggetti ricorrenti come da autocertificazioni depositate.

*** **

Si dichiara che tutti i ricorrenti, come da prodotte autocertificazioni, sono in possesso dei requisiti reddituali ex art. 152 disp. att. c.p.c.

*** **

Firenze, 24 marzo 2022

Avv. Silvia Ventura

Avv. Alida Surace

