

Il nuovo volto degli incentivi all'assunzione dei detenuti: cosa cambia per le imprese?

di [Ciro Abbondante](#)

Pubblicato il 16 Settembre 2025

Il lavoro diventa leva centrale per il reinserimento dei detenuti: sgravi contributivi estesi, apprendistati senza limiti di età e procedure semplificate offrono nuove opportunità per imprese e lavoratori, rendendo il percorso di rieducazione più concreto e il ritorno alla società una prospettiva reale.

Lavoro detenuti e nuovi incentivi: sgravi, apprendistato e reinserimento sociale

Il panorama normativo italiano relativo all'inserimento lavorativo dei detenuti ha subito una trasformazione significativa con l'entrata in vigore del cosiddetto "Decreto Sicurezza", pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'11 aprile 2025. Questa riforma rappresenta un momento cruciale nelle **politiche di reinserimento sociale, ampliando considerevolmente le opportunità tanto per i soggetti sottoposti a misure restrittive della libertà personale quanto per le imprese interessate ad assumerli.**



L'inserimento lavorativo dei detenuti

L'innovazione legislativa si inserisce in un contesto in cui il lavoro assume un ruolo centrale nel processo di rieducazione e risocializzazione dei detenuti, configurandosi non solo come strumento di sostentamento economico, ma soprattutto come elemento fondamentale per il recupero della dignità sociale e la prevenzione della recidiva. Le modifiche introdotte dal Decreto Sicurezza mirano a superare alcune limitazioni strutturali che fino ad oggi hanno ristretto l'accesso ai benefici economici previsti dalla normativa vigente, aprendo nuove prospettive sia per il mondo imprenditoriale sia per la popolazione carceraria. La disciplina dell'inserimento lavorativo dei detenuti affonda le sue radici nell'Ordinamento

penitenziario del 1975 (Legge n. 354/75) e ha trovato successiva evoluzione nella Legge n. 193/2000, conosciuta come Legge Smuraglia, che per prima ha introdotto specifiche agevolazioni contributive destinate a incentivare l'occupazione di questa particolare categoria di lavoratori. L'obiettivo primario di tale corpus normativo è sempre stato quello di favorire il reinserimento sociale attraverso il lavoro, considerato elemento imprescindibile del percorso rieducativo e di preparazione al ritorno nella società libera. Il quadro normativo preesistente presentava tuttavia alcune criticità strutturali che ne limitavano l'efficacia applicativa. In particolare, **le agevolazioni contributive erano riservate principalmente alle cooperative sociali e alle imprese che organizzavano attività lavorative all'interno degli istituti penitenziari**, escludendo dal sistema di incentivi una significativa porzione di aziende private interessate ad assumere detenuti per attività svolte all'esterno delle mura carcerarie.

L'intervento del Decreto Sicurezza

Il Decreto Sicurezza nasce dalla consapevolezza che il lavoro costituisce uno strumento fondamentale per la rieducazione del condannato, come sancito dall'art. 27 della Costituzione italiana, e che è necessario ampliare le possibilità di inserimento lavorativo per rendere più efficace il sistema di reinserimento sociale. La riforma persegue una duplice finalità: da un lato, l'estensione della portata applicativa delle disposizioni relative alle agevolazioni per l'inserimento lavorativo; dall'altro, il potenziamento della funzione rieducativa della pena attraverso la valorizzazione del lavoro quale elemento essenziale del trattamento penitenziario. L'intervento normativo si caratterizza inoltre per l'introduzione di meccanismi procedurali volti a garantire maggiore certezza e celerità nei procedimenti amministrativi in ambito penitenziario, in conformità ai principi generali di buon andamento ed efficienza dell'azione amministrativa sanciti dall'articolo 97 della Costituzione.

Si ampliano gli sgravi contributivi

Il Decreto Sicurezza interviene sulla disciplina delle agevolazioni per l'inserimento lavorativo: la prima e più significativa innovazione riguarda **l'ampliamento della platea dei soggetti beneficiari degli sgravi contributivi previsti dalla normativa vigente**. L'articolo 35 del Decreto introduce una estensione dell'ambito di applicazione delle agevolazioni contributive previste dalla Legge n. 193/2000, ampliando il perimetro dei benefici alle aziende pubbliche e private che impiegano persone detenute o internate anche per attività lavorative svolte all'esterno degli istituti penitenziari. 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 a qualsiasi tipologia di impresa, purché proceda all'assunzione di detenuti ammessi al lavoro esterno**.

I nuovi termini per le convenzioni

Un altro aspetto innovativo della riforma riguarda **l'introduzione di un termine procedimentale di 60 giorni per le convenzioni** stipulate dagli organi centrali e territoriali dell'amministrazione penitenziaria. L'articolo 34 del Decreto stabilisce che, decorso tale termine, l'amministrazione penitenziaria è chiamata a pronunciarsi nel merito sulle proposte di convenzione concernenti lo svolgimento di attività lavorative da parte della popolazione detenuta. Questa previsione risponde a un'esigenza di certezza e celerità dei procedimenti amministrativi, evitando ingiustificate dilazioni temporali che potrebbero pregiudicare l'effettività del diritto al lavoro dei detenuti.

L'apprendistato da parte dei detenuti

Una delle innovazioni più significative introdotte dal Decreto Sicurezza riguarda **l'estensione dell'apprendistato professionalizzante anche ai detenuti, senza limiti di età**. L'articolo 36 del Decreto si inserisce organicamente nel corpus normativo delineato dall'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, estendendo la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante senza limiti di età, precedentemente prevista solo per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, anche ai **condannati e agli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e ai detenuti assegnati al lavoro all'esterno**. L'eliminazione del limite di età rappresenta un elemento di particolare importanza pratica, considerando che una significativa porzione della popolazione carceraria ha 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 di riqualificazione 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. La formazione può essere integrata dall'offerta formativa pubblica per un massimo di 120 ore nel triennio**, aspetto che assume particolare rilevanza considerando le specifiche esigenze formative di questa categoria di lavoratori. Questo strumento contrattuale si rivela particolarmente adatto alle caratteristiche e alle necessità formative dei detenuti, consentendo di adattare l'istituto dell'apprendistato alle esigenze di soggetti con percorsi di vita e professionali spesso frammentari. L'apprendistato professionalizzante per detenuti persegue una duplice finalità: da un lato, l'ampliamento degli strumenti di reinserimento lavorativo a favore di categorie caratterizzate da peculiari condizioni di svantaggio nell'accesso al mercato del lavoro; dall'altro, il potenziamento della funzione

rieducativa della pena attraverso la valorizzazione del lavoro e della formazione professionale.

In sintesi...

Il fulcro del sistema di **incentivi all'assunzione di detenuti resta rappresentato dallo sgravio contributivo**, che assume una dimensione particolarmente significativa in termini di riduzione del costo del lavoro. L'agevolazione prevede **l'abbattimento del 95% dell'aliquota contributiva complessivamente dovuta**, considerando sia la quota a carico del datore di lavoro che quella a carico del lavoratore, calcolate sulla retribuzione effettivamente corrisposta. **La durata dell'agevolazione è strutturata in modo da seguire il percorso di reinserimento del detenuto e presenta una articolazione temporale che tiene conto delle diverse fasi del percorso detentivo**. Durante il periodo di detenzione, lo sgravio spetta per l'intera durata del rapporto di lavoro, finché il lavoratore mantiene lo status 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. Un aspetto di particolare rilevanza riguarda la cumulabilità dell'incentivo con altri benefici fiscali e agevolazioni contributive, caratteristica che amplia significativamente l'attrattività della misura per i potenziali datori di lavoro, consentendo di massimizzare i vantaggi economici derivanti dall'assunzione e stimolare la partecipazione del settore privato al processo di reinserimento sociale dei detenuti. Accanto agli sgravi contributivi, il sistema di incentivi all'assunzione dei detenuti si completa con un **credito d'imposta** previsto dal Decreto Interministeriale 24 luglio 2014, n. 148. L'agevolazione, che può raggiungere i 520 euro mensili per ciascun lavoratore assunto per almeno trenta giorni (e 300 euro per i semiliberi), è proporzionale al tempo di lavoro effettivamente svolto e rimane fruibile anche dopo la cessazione dello stato detentivo, per 18 o 24 mesi a seconda del percorso del detenuto. **L'agevolazione contributiva si applica per l'assunzione di una platea ampia di soggetti**, che include detenuti e internati negli istituti penitenziari, ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari, condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e detenuti assegnati al lavoro esterno. Questa estensione soggettiva riflette la volontà del legislatore di non limitare i benefici ai soli soggetti ristretti fisicamente negli istituti penitenziari, ma di estenderli anche a coloro che, pur essendo sottoposti a misure restrittive della libertà personale, si trovano in condizioni di maggiore integrazione sociale.

Le tipologie contrattuali applicabili

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali, l'incentivo presenta una notevole flessibilità applicativa. **Si applica infatti 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, aspetto di particolare rilevanza alla luce delle novità introdotte dal Decreto, i rapporti di lavoro intermittente e le assunzioni effettuate a scopo di somministrazione.** L'inclusione dei contratti di somministrazione rappresenta un elemento di particolare interesse pratico, in quanto consente alle agenzie per il lavoro di svolgere un ruolo di intermediazione qualificata nel processo di inserimento lavorativo dei detenuti, potendo beneficiare degli incentivi previsti dalla normativa. Questa possibilità può risultare particolarmente utile per le imprese che intendono sperimentare l'inserimento di lavoratori detenuti senza assumere immediatamente tutti gli obblighi derivanti da un rapporto di lavoro diretto. Sono esclusi dall'agevolazione esclusivamente i rapporti di lavoro domestico, esclusione che trova giustificazione nella natura particolare di tale tipologia di rapporto e nelle difficoltà applicative che potrebbero sorgere in relazione ai controlli e alla verifica del mantenimento dei requisiti soggettivi. L'accesso alle agevolazioni è subordinato al **rispetto di una serie di condizioni** che garantiscono la correttezza dell'operazione di inserimento lavorativo e la tutela dei diritti dei lavoratori interessati. **Le aziende che intendono beneficiare degli sgravi contributivi devono essere in regola con gli obblighi contributivi (DURC in primis), rispettare le norme relative alle condizioni di lavoro (salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) e applicare integralmente i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.** Un aspetto procedurale di fondamentale importanza riguarda la necessità di stipulare apposite convenzioni con l'Amministrazione penitenziaria, sia centrale sia periferica. Il Decreto ha introdotto significative novità in questo ambito, **stabilendo 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. La convenzione deve necessariamente includere l'oggetto e le condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa, le disposizioni in materia di formazione professionale e il trattamento retributivo da corrispondere ai lavoratori. Questo documento assume particolare rilevanza in quanto definisce il quadro giuridico entro cui si sviluppa il rapporto tra impresa e amministrazione penitenziaria, garantendo il rispetto dei diritti dei lavoratori e la corretta applicazione delle misure di sicurezza.

L'istanza tramite applicativo DETI

Dal punto di vista operativo, **l'accesso al beneficio richiede la presentazione di un'istanza annuale all'INPS mediante l'apposito modulo telematico denominato "DETI"**, procedura che deve essere ripetuta ogni anno anche per i lavoratori già autorizzati negli anni precedenti. L'autorizzazione al

beneficio viene rilasciata dall'Istituto previdenziale seguendo rigorosamente l'ordine cronologico di presentazione delle richieste, e il relativo accoglimento è subordinato alla verifica della disponibilità delle risorse stanziare a tal fine. Il Decreto Sicurezza rappresenta una svolta significativa nelle politiche di reinserimento lavorativo dei detenuti, introducendo strumenti innovativi che ampliano considerevolmente le opportunità tanto per i soggetti sottoposti a misure restrittive quanto per le imprese interessate ad assumerli. L'estensione degli sgravi contributivi alle aziende private per il lavoro esterno, l'introduzione dell'apprendistato professionalizzante senza limiti di età e il potenziamento del sistema di incentivi fiscali costituiscono elementi di una strategia complessiva volta a rendere più efficace ed economicamente sostenibile il processo di reinserimento sociale attraverso il lavoro. Questa riforma si inserisce in un quadro normativo che riconosce nel lavoro non solo uno strumento di sostentamento economico, ma soprattutto un elemento fondamentale per il recupero della dignità sociale e la prevenzione della recidiva. Le innovazioni introdotte potrebbero contribuire significativamente a ridurre i tassi di recidiva e a migliorare le prospettive di reinserimento sociale dei detenuti, generando benefici tanto per i singoli interessati quanto per la collettività nel suo complesso. Il successo di questa riforma dipenderà tuttavia dalla capacità di tutti gli attori coinvolti, amministrazione penitenziaria, imprese, enti di formazione e servizi per l'impiego, di lavorare in modo coordinato per costruire un sistema efficace di accompagnamento e supporto che garantisca la sostenibilità nel tempo dei percorsi di inserimento lavorativo avviati.

Fonte: [Decreto Legge 11 aprile 2025, n. 48 - Decreto Sicurezza](#).

Ciro Abbondante Martedì 16 settembre 2025