



**ISTITUTO REGIONALE
DI RICERCA
DELLA LOMBARDIA**

SOCIAL

Strategia de ocupare a forței de muncă și de recalificare prin formare profesională și muncă - ID 32801

Task 2.1.1 Instituirea unui cadru de programe de lucru de
reintegrare și includere socială pentru deținuți și foști deținuți

Cod IReR: 2010E001

Project leader: Federico Rappelli

Integrarea în muncă a deținuților și foștilor deținuți în Italia și în România.Comparația între două sisteme juridice

Prezenta lucrare reprezintă o primă redactare organică a unui proces de cunoaștere care s-a format din dialogul dintre dezvoltător și partenerii de proiect. Trebuie înțeleasă ca o bază de lucru care poate fi îmbogățită cu ulterioare integrări.

Milano, iulie 2010

Index

Introducere

1. Integrarea în muncă a deținuților și foștilor deținuți în Italia: cadrul juridic de referință.

1.1 Evoluția legislației italiene în materie de integrare în muncă a subiecților supuși la restricția libertății personale: trecerea de la conceptul de muncă în penitenciare ca și mod de execuție a detențiunii la elementul de „bază” a disciplinei reeducative.

1.2 Disciplina muncii în penitenciare: munca în interiorul și exteriorul penitenciarului.

1.3 Reglementarea raportului de muncă a deținuților: natura juridică; disciplina legislativă, economică, de asigurare socială.

1.4 Măsurile stabilite de către legislația juridică în susținerea integrării în muncă a deținuților și foștilor deținuți: legea numărul 381, din 8 noiembrie 1991 și legea nr. 193 din 22 iunie 2000. Rolul cooperațiilor sociale.

2. Integrarea în muncă a deținuților și foștilor deținuți în România: cadrul juridic de referință.

2.1 Evoluția legislației române în materie de integrare în muncă ai deținuților. Raportul între diferite regimuri de execuție a pedepsei și (posibilitatea) desfășurării activității lucrativă.

2.2 Disciplina muncii în penitenciare. Munca în interiorul și exteriorul penitenciarului.

2.3 Reglementarea raportului de muncă a deținuților: natura juridică; disciplina legislativă, economică, de asigurare socială.

2.4 Ulterioare eventuale instrumente stabilite de către legislația juridică pentru susținerea integrării lucrativă ai deținuților și foștilor deținuți.

Concluzii. Măsurile de integrare lucrativă ai deținuților și foștilor deținuți în Italia și România: comparația între două sisteme juridice, analogii și diferențe.

Bibliografie

Introducere

Prezenta cercetare are ca și obiect analizarea legislației italiene și românești în materie de integrare în muncă a deținuților și foștilor deținuți, atribuind o deosebită atenție instrumentelor prevăzute pentru realizarea (re)integrării lor sociale precum și în câmpul muncii.

Metoda utilizată pentru dezvoltarea cercetării este constituită din două faze: prima, cea de a găsi material legislativ necesar (italian și român); și cea de a doua, de a-l analiza atât individual cât și într-o viziune de confruntare.

Găsirea materialului care a fost apoi examinat și selecționat s-a făcut atât pe baza unei cercetări legislative „tradiționale” (material pe suport de hârtie, bănci de date în sistem informatic, etc.) cât și prin intermediul întâlnirii și confruntării cu experți ai problematicii analizate (Profesori universitari, Cercetători, Psihologi și Operatori din sectoarele implicate).

Din aceste întâlniri s-a obținut fiecare reflecție posibilă asupra obiectului cercetării, cu convingerea că o cunoaștere precisă a problematicii aici analizate nu poate fi separată de achiziționarea de (și interacțiunea dintre) experiențe și competențe din medii diferite.

Sub acest profil, în scopul unei lecturi corecte a prezentului studiu, trebuie precizat că în timp ce pentru examinarea disciplinei italiene s-au folosit contribuții din doctrina și jurisprudența națională, acest lucru nu s-a putut aplica în cazul disciplinei românești, care a fost analizată doar pe baza materialului legislativ privind integrarea în muncă a subiecților „restricționați” și a întâlnirilor cu anumiți experți cunoscători în materie.

În întocmirea cercetării, s-a încercat aprofundarea principalelor aspecte caracteristice celor două legislații, atât referitor la disciplina muncii din penitenciare, cât și în ceea ce privește rolul diferiților subiecți (publici și privați) în realizarea integrării în muncă a deținuților.

Analiza a pornit de la funcția pe care fiecare dintre cele două legislații atribuie pedepsei cu detenția (retributivă, general-preventivă, special-preventivă, reeducativă, adică mixtă): această primă individualizare este de fapt fundamentală pentru a putea stabili rolul pe care munca o îndeplinește în cadrul detenției.

În mod particular, a fost obiect de studiu funcția atribuită muncii efectuate în timpul executării pedepsei (ocazie de socializare, integrare, ispășire...) și identificarea subiecților instituționali care oferă deținuților posibilitatea de a munci (și, deci, de a se reintegra în câmpul muncii și în societate).

În această viziune, de fapt, pe lângă subiecții publici cărora li s-a încredințat instituțional sarcina de a integra în muncă deținuții și foștii deținuți se mai adaugă (sau se pot adăuga) și subiecții privați, care prin intermediul instrumentelor juridice puse eventual la dispoziție din partea legislației, pot să aibă un rol important de interacțiune și ajutor în activitatea efectuată de instituțiile penitenciare.

În final, concluzia analizei a fost individualizarea analogiilor și diferențelor (atât din punct de vedere de abordare a problemei, cât și pe planul de punere în aplicare) existente între legislațiile celor două țări.

Toate acestea pentru a face prezenta cercetare să devină, pe cât posibil, un instrument util care să stabilească eventualele ocazii de schimb mutual de experiență juridică diferită, în vederea îmbunătățirii reciproce a disciplinelor naționale în materie de integrare în muncă a deținuților și foștilor deținuți.

CAPITOLUL 1

INTEGRAREA ÎN MUNCĂ A DEȚINUȚILOR ȘI FOȘTILOR DEȚINUȚI ÎN ITALIA: CADRUL JURIDIC DE REFERINȚĂ

1.1 Evoluția legislației italiene în materie de integrare în muncă a subiecților supuși la restricția libertății personale: trecerea de la conceptul de muncă în penitenciare ca și mod de executare a detențiunii la element de „bază” a disciplinei reeducative.

Legislația italiană în materie de integrare în muncă a persoanelor private de libertatea personală a văzut, de-a lungul anilor, succederea și suprapunerea mai multor intervenții legislative.

Motivul acestor modificări se găsește în bună parte în schimbarea rolului atribuit de către legislația muncii prestate de acești subiecți: rol care a suferit o transformare (juridică și socială) de-a lungul timpului, în concordanță, de altfel, cu modificările funcției atribuite pedepsei.

Pentru a înțelege importanța unei asemenea evoluții, este indicat să pornim de la ceea ce era disciplina înainte de intrarea în vigoare a Constituției, adevărată „cotitură” legislativă a materiei examinate.

Inițial, detenția era considerată o formă de privare a libertății personale, în sfera unei mai ample viziuni a pedepsei în sens retributiv: adică sancțiunea cu închisoarea era văzută ca și „prețul just” pe care condamnatul trebuia să-l plătească pentru răul provocat prin propriul comportament infracțional.

Cu trecerea timpului deși s-a depășit o concepție retributivă pură – și, în consecință, s-a eliminat, de exemplu, recurgerea la pedepsele corporale – totuși, cel puțin până la intrarea în vigoare a Constituției, în Italia s-a păstrat o concepție a pedepsei (și a muncii din închisoare) în sens aflictiv.

Moștenind structura proprie a Codului Zanardelli, regulamentul penitenciar din 1931 prevedea principiul general în baza căruia pedeapsa privativă de libertate trebuia să fie ispășită cu obligația muncii: cu alte cuvinte, munca din închisoare era considerată o completare naturală a pedepsei, o parte integrantă a sancțiunii penale.

Dacă munca, sub toate formele ei, era considerată ca o „*necesitate socială*”, munca din închisoare se traducea, ca efect a stării de detenție, într-o adevărată „*necesitate juridică*”, a cărei achitare era controlată de sancțiuni disciplinare specifice.

Eventualul refuz de a lucra nu era tolerat, fiind considerat ca un semn de dezordine și indisciplină în cadrul instituției penitenciare: sancțiunile începeau de la o simplă mustrare personală până la izolarea în celulă (articolele 161/165 regulamentul penitenciar din 1931).

Destinatarii obligației de a munci nu erau doar subiecții condamnați la ispășirea unei detenții (condamnații), ci și subiecții în regim de arest preventiv (inculpații) incapabili de a se întreține singuri (vezi articolul 1 din regulamentul penitenciar din 1931).¹

Cu referire specifică la modalitățile concrete prin care se desfășura munca, regulamentul din 1931 stabilea o distincție legislativă primordială între munca efectuată în interiorul și exteriorul penitenciarului: o repartizare care urma să fie reluată și reelaborată în reforma legislației penitenciare din 1975.

Respectiva reformă, introdusă cu legea nr. 354 din 26 iulie 1975 (și cu următorul regulament de punere în aplicație, Decretul Președintelui Republicii nr. 431 din 26 aprilie 1976), a transpus noile principii introduse de Constituția republicană care au atribuit pedepsei o funcție cu totul diferită față de cea precedentă.

Articolul 27 din Constituție, care și în ziua de azi reprezintă un principiu fundamental în materie penală, stabilește la alineatul 3 că „*pedepsele nu pot să consiste în tratamente contrare sensului uman și trebuie să tindă la reeducarea condamnatului*”.

¹ În plus, în ceea ce îi privea pe subiecții inculpați în așteptarea unei judecăți, munca în penitenciare părea să reflecte o funcție diferită față de cea retributivă imputabilă condamnaților.

Obligația de a muncii chiar și pentru inculpații incapabili de a se întreține cu mijloace autonome, de fapt, era justificată ca o necesitate de a plăti Statului, în cazul unei ulterioare condamnări, cheltuielile de întreținere a inculpatului în închisoare: funcționa astfel un principiu juridic referitor la obligația de a compensa Statul în cazul unei eventuale sentințe nefavorabile.

Este evident cum o astfel de schimbare de perspectivă, ținând cont de rangul constituțional al principiului, a influențat toată producția ulterioară legislativă legată de munca în închisoare: era vorba, de fapt, de o adevărată răsturnare a modului de a înțelege și de a califica (pedeapsa și, deci,) munca subiecților supuși restricției libertății personale.

În această nouă viziune, munca nu mai este considerată o modalitate de ispășire a pedepsei cu închisoarea într-o optică aflictivă ci, din contră, devine un instrument finalizat la reeducarea și la reintegrarea socială a condamnatul (articolul 20, alineatul 5, legea nr. 354 din 1975).

Cu toate acestea, legea din 1975, chiar dacă a aprobat memorabila schimbare a concepției muncii din închisoare ca și „pedeapsă”, nu a reușit să realizeze în întregime obiectivele propuse: exista un decalaj între textul legii și structurile operative, materiale și personale necesare pentru a pune în aplicație.

Din această cauză, aceasta a fost obiectul mai multor intervenții legislative, printre care primele au fost legea nr. 663 din 1 octombrie 1986 (așa-zisa lege Gozzini) și legea nr. 56 din 28 februarie 1987 („*Norme privind organizarea pieței muncii*”).

Scopul urmărit prin aceste modificări era de a elimina diverse noduri problematice ale legislației din 1975, mai ales în materie de retribuție (cu abolirea, așa cum se va vedea, a deducerii a trei zecimi din retribuție, care se vărsa către Casa pentru ajutorarea și asistența victimelor infracțiunilor, instituție desființată prin legea nr. 641, din 21 octombrie 1978) și de muncă în exterior.

Sub acest ultim profil, legea Gozzini a înlocuit în întregime articolul original 21 a legii nr. 354 din 1975, rubrica căreia a fost intitulată „*munca în exterior*” (înlocuind rubrica precedentă „*modalitate de lucru*”), pentru a indica disciplina muncii efectuate de către deținuți în afara instituției de ispășire a pedepsei.

O ulterioară noutate legislativă a fost adusă de către legea nr. 296 din 1993, care, confirmând scopul reeducativ a muncii în penitenciare, a stimulat calificarea profesională a forței de muncă prin deschiderea penitenciarului la întreprinderile publice dar și private, încredințând acestora sarcina de a ține

cursuri de formare profesională și de a organiza în mod direct munca în penitenciare.

Noutatea unei asemenea reforme constă în accesul întreprinderilor publice și private în închisori, depășindu-se astfel previziunea organului legiferant din 1975 de a configura raportul de muncă doar între administrație și deținut/internat.

Astfel la tradiționala și deja consolidată distincție între muncă internă și muncă externă s-a mai adăugat ulterioara repartizare între munca în subordinea administrației penitenciare și munca în subordinea întreprinderilor externe; o clasificare cristalizată definitiv în D.P.R (Decretul Președintelui Republicii) nr. 230 din 2000, care a înlocuit regulamentul original de aplicație a legislației penitenciare (D.P.R. nr. 431 din 1976).

O contribuție importantă a fost apoi oferită de către legea nr. 193 din 22 iunie 2000 (așa-zisa lege Smuraglia), prin care organul legiferant a recepționat amplul bagaj de experiență provenit din sectoarele privat-sociale (asociaționism, voluntariat, etc.) **implicate** de ani în realitatea penitenciarului.

În special, legea Smuraglia a semnat accesul **cooperativelor sociale** în lumea închisorii, depășind astfel limita impusă dezvoltării experienței cooperativiste din închisori, reprezentată, potrivit articolului 1 a legii nr. 381 din 1991, de imposibilitatea juridică de a califica ca și sociale cooperativele care funcționau în penitenciare și care erau compuse doar din deținuți implicați în activitatea în interiorul penitenciarului.

Așa cum se va ilustra în continuare, acest obiectiv a fost urmărit, pe de-o parte, adăugând listei (prevăzută în articolul 4, din legea nr. 381 din 1991, referitoare la disciplina cooperativelor sociale) „*persoane dezavantajate*” – adică subiecți care din diferite motive se găsesc într-o poziție defavorabilă din punct de vedere socio-economic și pe care cooperativele sociale încearcă să-i reintegreze în muncă – și „*deținuți sau internați din instituțiile penitenciare*” iar, pe de altă parte, predispunând un plan de scutire de contribuții și impozite aplicabil cooperativelor sociale care se ocupă de integrarea acestor subiecți.

Facilități asemănătoare (chiar dacă nu chiar identice) au fost prevăzute în legea nr. 193 din 2000 și în favoarea altor angajatori, diferiți față de cooperativele sociale, care oferă deținuților posibilitatea de a lucra.

Motivul care stă la baza intervențiilor legislative mai sus ilustrate se află în conștientizarea că structurile publice sunt inadecvate pentru a găsi singure ocazii de muncă pentru subiecții privați de libertatea personală și pentru a avea o organizare eficientă, luând în considerare insuficiența resurselor aflate la dispoziția lor și interesul minor (și concurențial) pentru activitatea în domeniul muncii efectuate de către acești subiecți.

Considerând aceste lucruri, organul legiferant a încercat să reducă punctul slab al disciplinei muncii prestate de către deținuți față de cea a muncii efectuată în libertate, favorizând privatizarea serviciilor și activităților productive în sens propriu, până în acel moment, atribuite în mod tradițional gestiunii directe a administrației penitenciare.

Iter-ul legislativ în materie de muncă în penitenciar s-a oprit, de fapt, la anul 2000: următoarele intervenții au adus rezultate de un relief inovativ scăzut, constituind o simplă specificare a disciplinei precedente².

În acest sens, sunt totuși demni de menționat Decretul Ministerial din 9 noiembrie 2001 („*Reduceri ale contribuției în favoarea cooperativelor sociale în ceea ce privește retribuirea plătită persoanelor deținute sau internate în instituțiile penitenciare*”) și Decretul Ministerial nr. 87 din 25 februarie 2002 („*Regulament privind reducerilor fiscale ale întreprinderilor care angajează muncitori deținuți*”).

Din analiza evoluției legislative a muncii în penitenciar și, mai general, din cea a integrării în muncă a deținuților și foștilor deținuți, iese la iveală schimbarea

² În plus, pentru motive de exhaustivitate, se semnaleză că în momentul de față se află în vizorul Parlamentului o propunere de modificare a legii nr. 193 din 2000, care, dacă s-ar aproba, ar influența materia referitoare la reducerile fiscale și a contribuțiilor întreprinderilor care angajează muncitori deținuți, determinând o întărire atât în intensitate cât și în durată. Pentru o examinare mai completă, vezi *infra* § 1.4; textul citat a legii propuse (nr.3010 din 2 decembrie 2009, din inițiativa deputaților FARINA, PAGANO și alții) poate fi consultat pe pagina de internet www.camera.it/dati/lavori/stampati/pdf/16PDL0032900.pdf.

progresivă a principiilor care au inspirat materia, până a se ajunge la cele aflate în prezent în vigoare.

În dreptul italian, pedeapsa trebuie să „tindă spre reeducarea condamnatului” (articolul 27, alineatul 3 din Constituție)³.

Realizarea acestui scop reeducativ este urmărit mai ales prin muncă.

Acest lucru este se deduce în mod clar citind mai multe dispoziții ale legislației penitenciare: de exemplu, articolul 15 din legea nr. 354/1975, care prevede că tratamentul penitenciar trebuie efectuat folosindu-se „în primul rând instruirea, munca, religia, activitățile culturale, recreative, sportive” și „în afară de cazurile imposibile, condamnatului și internatului” trebuie „să li se asigure munca”⁴.

Relevanța deosebită atribuită muncii ca și instrument de reeducare și de resocializare a subiecților privați de libertatea personală, derivă din centralitatea acesteia deținută în societatea liberă; centralitate care, în plus, este recunoscută în mod expres în Constituție, și mai ales:

- în articolul 1 din Constituție, conform căruia „Italia este o Republică democrată bazată pe muncă”;
- în articolul 4 din Constituție, potrivit căruia „Republica recunoaște tuturor cetățenilor dreptul de a lucra și de a promova condițiile care fac posibilă exercitarea acestui drept. Fiecare cetățean are datoria de a efectua, în baza posibilităților și a alegerii personale, o

³ Curtea Constituțională a intervenit de mai multe ori asupra interpretării articolului 27, alineatul 3 din Const., afirmând funcția reeducativă a pedepsei și excluzând prevalența absolută, în dreptul penitenciar italian, ale exigențelor de prevenție socială asupra celor de recuperare a condamnaților. Legat de argument vezi, sentința Curtea const. din 28 mai 2010, nr. 189, disponibilă pe pagina de *internet* www.giurcost.org.

⁴ Analog, articolul 20 al legii nr. 354 din 1975, stabilește că în instituțiile penitenciare trebuie să fie „favorizată prin toate mijloacele folosirea la muncă a deținuților și a internaților și participarea acestora la cursuri de formare profesională” (alineatul 1) și, în plus, că „organizarea și metodele de lucru în penitenciar trebuie să reflecte organizarea și metodele de muncă din societatea liberă, cu scopul de a oferi subiecților o pregătire profesională adecvată condițiilor de muncă normale pentru a facilita reintegrarea socială” (alineatul 5).

activitate sau de a îndeplini o funcție care să contribuie la progresul material sau spiritual al societății”;

- în articolul 35, care prevede că „**Republica** protejează **munca** în toate formele și aplicațiile sale”.

În dreptul italian, munca este considerată o valoare fundamentală a fiecărui cetățean (luat atât ca individ, cât și ca „parte” a societății civile), prin care acesta își realizează propria personalitate și, în același timp, contribuie la progresul social.

Iată atunci, că în baza acestei abordări, reeducarea și resocializarea condamnatului trebuie să țină cont de (re)integrarea acestuia în câmpul muncii.

Disciplina în vigoare în materie de muncă în închisoare constituie expresia principiilor enunțate, în viziunea cărora aceasta trebuie să fie interpretată.

Viziunea expusă mai sus explică, de exemplu, previziunea în baza căreia munca deținuților este obligatorie (articolul 20, alineatul 3, legea nr. 354/1975)⁵.

Caracterul⁶ obligatoriu a muncii în penitenciar derivă, la rândul lui, din caracterul obligatoriu a disciplinei reeducative, și răspunde la exigența de a asigura realizarea funcției de resocializare a pedepsei prin predispoziția mijloacelor reeducative, printre care, tocmai munca, prin caracteristicile sale și prin propria capacitatea de a realiza participarea la (și deci includerea în) societate, este considerată ca fiind modul cel mai adecvat pentru a ajunge la obiectiv.

⁵ Despre natura obligatorie a muncii din închisoare, și despre problemele de interpretare pe care le-a provocat, vezi mai încolo, § 1.3.

⁶ Vezi FURFARO V., *Munca în penitenciar. Aspecte juridice și sociologice*, <http://www.altrodiritto.unifi.it/ricerche/misure/furfaro/index.htm>, conform căruia caracterul obligatoriu a muncii și a tratamentului reeducativ nu trebuie să fie interpretată în sensul că “deținutul este constrâns să participe la opera de reeducare, împotriva voinței sale, ci că există mereu obligația de a institui pedeapsa și execuția acesteia pe principiul reeducativ. Trebuie deci, oricum, să se ofere o șansă de reabilitare și resocializare deținutului care vrea să profite.” De aici rezultă „că obligația [are] o dublă orientare, una spre deținutul care participă la tratament și una spre administrația penitenciară care trebuie să furnizeze instrumentele adecvate reeducației populației din penitenciare”.

În baza acestor observații preliminare, se poate trece acum la analiza tematicilor care alcătuiesc obiectul prezentului studiu.

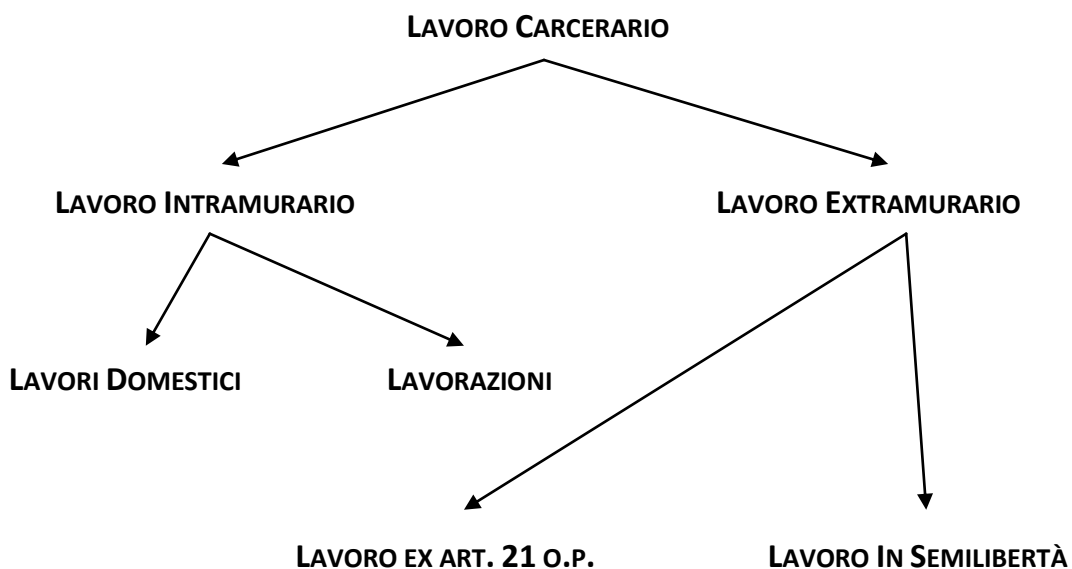
1.2 Disciplina muncii în penitenciare: munca în interiorul și exteriorul penitenciarului.

În general munca în închisoare este definită recurgând la cele două macro-categorii ale muncii „intramurale” și „extramurale”: prima locuțiune se referă la toate activitățile lucrative efectuate de către deținuți în interiorul instituției de absolvire a pedepsei; cea de a doua, în schimb, se referă la munca efectuată de către deținuți în afara penitenciarului.

Dar nu este vorba de singurele clasificări hermeneutice posibile: în cadrul primei *categorii* (munca intramurală) este, de fapt, posibilă o ulterioară repartizare între așa-zisele „munci domestice” și „producții”.

Și în cadrul celei de a doua *categorii* (munca extramurală), trebuie să facem o distincție între munca prestată în regim de muncă așa-zis „în exterior” și cea prestată în regim de semilibertate.

Urmând aceste clasificări, este posibilă reprezentarea muncii din penitenciar prin următoarea schemă:



Repartizarea operată în cadrul muncii intramurale, în așa numitele munci domestice și producțiile, este corelată de doi factori diverși: pe de o parte, figura patronului cu care se raportează muncitorul deținut și, pe de altă parte, caracterul productivității muncii efectuate.

Sectorul muncilor domestice cuprinde toate acele activități - tendențios neproductive – care contribuie la buna funcționare a instituției de ispășire a pedepsei și al sistemului închisorii în general, de regulă, prin prestarea de servicii care au ca destinatar final instituția penitenciară: printre acestea se numără, de exemplu, serviciul de bucătărie pentru deținuți și operatori penitenciari, serviciul de curățenie a spațiilor comune, etc.

Această *specie* de muncă intramurală se caracterizează prin lipsa raportului trilateral (între deținut sau internat muncitor, administrație penitenciară și patron), care, cum se va vedea mai încolo, e prezent în toate formele de muncă din penitenciar.

Lipsește, de fapt, figura unui patron, distinsă de administrația penitenciară, cu consecința că este mult mai dificilă individualizarea distincției fundamentale dintre aspectul pedepsei și aspectul muncii, ambele aparținând condiției proprii deținutului: este vorba, deci, de un raport de muncă unic în care exigențele reeducative ale condamnatului și elementele tipice disciplinei normale ale muncii sunt așa de bine îmbinate încât nu se pot distinge⁷.

Cealaltă tipologie de muncă intramurală, numită și „producții”, cuprinde prestațiile efectuate de subiecții supuși la restricția libertății personale, la dependențele și în favoarea terților.

⁷ Referitor la acest lucru, Înalta Curte de Casație s-a pronunțat astfel: “Munca desfășurată de către condamnat în unitatea penitenciară, trebuie să se califice ca inerentă unui raport de muncă subordinat; [...] este vorba în mod evident despre o disciplină specială, coerentă doar în regimul în care poate și trebuie să găsească aplicare, dar o disciplină care nu poate împiedica configurarea ca și muncă subordinată prestarea muncii de către condamnat sau internat la dependențele institutului penitenciar, cu consecința că se aplică controverselor relative procedura stabilită în materie de dreptul muncii, deoarece competența pe materie aparține Tribunalului muncii”. Vezi Cas., secția muncă, 19 iulie 1991, nr. 8055, în *Foro it.*, 1991, c. 2354.

Este vorba deci de prestații organizate pe bază industrială – caracterizate prin productivitate – și tendențios modelate pe prototipul ce se găsește în ambientul liber: de exemplu producția de pături, activitatea de tâmplărie, etc.

Spre deosebire de tipologia muncilor domestice, în producție nu se suprapune patronul cu administrația penitenciară, prin consecință, se individualizează clar un raport trilateral între administrația penitenciară, patron subiect terț, și deținuți (internați).

Cu referință la mecanismele de acces la munca în interiorul penitenciarului, trebuie specificat că acestea au fost obiectul unei serii de intervenții legislative, în urma cărora au fost eliminate, în mod progresiv, prerogativele discreționare atribuite inițial administrației penitenciare⁸.

Dacă, precedent, folosirea la muncă în interiorul penitenciarului era văzută ca o recompensă și disciplina penitenciară prevedea pur și simplu că, pentru folosirea deținutului la muncă, administrația trebuia să țină cont doar de dorințele acestuia, de aptitudinile sale și de condițiile economice și familiale, actuala formulare a articolului 49, D.P.R. nr.230 din 2000 indică nu doar unele criterii prioritare de urmat, ci fixează și o serie de proceduri care au menirea de a crea un sistem adevărat și propriu de plasare pentru munca intramurală, departe de orice mecanism de recompensare sau favoritism.

Este de fapt prevăzut un sistem de liste– fixat în liste speciale: una generală și una pentru meserie – care sunt elaborate de o comisie instituită *ad hoc* (articolul 47, alineatul 8, D.P.R. nr. 230 din 2000).

De asemenea, aceeași direcțiune a instituției penitenciare, printr-un tabel special, întocmește o listă prin care stabilește care și câte locuri de muncă sunt disponibile în cadrul instituției: tabelul respectiv, care poate fi modificat în funcție de schimbarea situației interne din penitenciar, este aprobat, împreună cu planul anual de muncă elaborat de către direcțiunea unității, de directorul regional al

⁸ Vezi VANACORE G., *Munca în penitenciar și drepturile deținutului muncitor*, Working paper nr. 22/2006, în www.adapt.it.

administrației penitenciare, după ce comisia regională pentru munca în penitenciar a fost ascultată (articolul 25 *bis*, alineatul 6, legea nr. 354 din 1975).

Cu toate acestea, în conformitate cu scopul reeducativ asumat de către munca în închisoare, rămâne ferm principiul prin care, pentru destinarea la munca intramurală, au influență, pe lângă tipul muncii disponibile, și comportamentul muncitorului în timpul perioadei de detenție (articolul 49 regulă extrasă din Legislația Penitenciară)

Trecând la analizarea celui de al doilea *gen* de muncă penitenciară, adică munca extramurală, s-a văzut deja că trebuie să se facă distincție între munca prestată în exterior conform articolului 21, legea nr. 354 din 1975 și munca efectuată în regim de semilibertate.

Munca în exterior, reglementată chiar de articolul 21, al legii 354 din 1975, și de articolul 48 a respectivului regulament de punere în aplicație (D.P.R. nr. 230 din 2000), consistă în mod substanțial din efectuarea activității muncii în afara instituției penitenciare.

Cu accesul la munca în exterior deținutului îi este permis să efectueze o activitate, care, realizându-se în afara închisorii și ducând la integrarea într-o organizare productivă normală la dependențele unui patron, se diferențiază de munca liberă doar în ceea ce privește condiția subiectivă al angajatului.

Se instaurează astfel un raport juridic între deținutul muncitor și întreprindere, care își asumă față de acesta poziția de angajator, cu toate consecvențele relative⁹.

În principiu, în baza formulării originale a articolului 21, munca în exterior era concepută pur și simplu ca o ulterioară modalitate de a efectua munca din

⁹ Același lucru este valabil și în cazul unei situații în care lucrătorul prestează activitate la o întreprindere externă care se ocupă de construcții, restaurare sau întreținere de birouri penitenciare, și care se desfășoară deci în interiorul instituției, Ceea ce contează, de fapt, este raportul de muncă existent între individ și întreprindere, indiferent de sediul material unde se desfășoară prestația.

În general, despre disciplina aplicabilă raportului de muncă desfășurat de către deținuții (sau internații) muncitori în regim de muncă intramural sau extramural, și despre problematicilor de interpretare ale acesteia, vezi mai încolo în text.

penitenciar, în care elementul care făcea diferența era reprezentat de locul unde aceasta se desfășura.

În consecință, regimul de detenție al muncitorului, căruia îi era permisă prestarea muncii în afara închisorii, nu suferea nicio modificare semnificativă: lucrătorului nu i se acorda nici posibilitatea de mișcare, nici spații de libertate autonome.

În concordanță cu această previziune, legea indica între posibilele activități destinate muncitorilor deținuți, doar muncile din întreprinderile agricole sau industriale, fără să permită desfășurarea muncii comerciale deoarece aceasta se conciliau dificil cu condiția de izolare forțată care trebuia să caracterizeze în continuare condițiile deținutului muncitor¹⁰.

În același mod, originala prevedere legislativă – înlocuită apoi, așa cum am amintit deja, de așa-zisa lege Gozzini – stabilea obligația de a-i escorta pe deținuți în deplasările în afara penitenciarului¹¹.

În actuala sa formulare, în schimb, previziunea legislativă a fost schimbată în întregime, astfel în cât regula generală a devenit lipsa de escortă în cazul muncii în exterior, care poate fi menținută doar în cazuri excepționale, din motive deosebite de siguranță, și, oricum, pe baza autorizației anticipate a Magistratului de supraveghere.

În ceea ce privește mecanismele de acces la munca în exterior, și în acest caz se pot observa diferențe semnificative între fosta disciplină și cea actuală.

Prevederea originală a articolului 46 a regulamentului de execuție a Legislației Penitenciare¹², de fapt stabilea competența administrației penitenciare

¹⁰ A se gândi, de fapt, la diferența condițiilor care există între muncile agricole, majoritatea efectuate în zone împrejmuite, sau muncile industriale, unde și lucrătorii liberi sunt supuși la un control constant, și activitățile comerciale, de exemplu, într-un magazin, mereu în contact direct cu publicul.

¹¹ S-a scos în evidență în doctrină că “escorta, în afara dificultății (și des a imposibilității) materiale de a o găsi, nu era foarte utilă, și răspundea negativ raportului de încredere instaurat de către conducerea penitenciară cu deținutul admis la munca în exterior”: vezi CESARI N., “*Munca în exterior: o intuiție sau o greșelă a organului legiferant?*”, în *Revista penitenciară și criminologică*, 1984, pag. 263

de a identifica – chiar și folosindu-se de agențiile publice locale de plasare a forței de muncă – companiile capabile să colaboreze în aplicarea tratamentului penitenciar, în cazul în care acestea ar fi dispuse să ofere locuri de muncă adecvate.

Mecanismul de plasare era, deci, opus celui obișnuit: adică compania, în loc să ceară personal de la agențiile publice competente, selecționând din înscrișii pe listele de plasare¹³, se declara pur și simplu disponibilă, la cererea anticipată a administrației penitenciare, să ofere locuri de muncă la un anumit număr de deținuți.

Actual, în schimb, disciplina de plasare a muncii în exterior este reglementată prin articolul 48 a D.P.R. 230 din 2000, în baza căruia, alocarea este dispusă, când posibilitatea este prevăzută în programul de disciplină, printr-o măsură discreționară motivată¹⁴ în mod oportun de către directorul instituției, măsură ce devine executabilă cu aprobarea Magistratului de supraveghere (vezi și articolul 21, legea nr 354 din 1975).

Disciplina examinată configurează deci o dublă intervenție a Magistratului de supraveghere: aprobarea *ex ante* a programului de tratament penitenciar care include posibilitatea de a putea lucra în afara instituției penitenciare (articolul 48, legea nr. 354 din 1975), situație în care Magistratul efectuează un control de simplă legitimitate, și aprobarea măsurii de admitere la muncă în exterior (articolul 21, legea nr. 354 din 1975), prin care Magistratul trebuie să facă o adevărată examinare referitor la modalitățile de admitere și de efectuare a activității prestate.

¹² În acest caz, evident, se face apel la regulamentul original de execuție, D.P.R. 431 din 1976.

¹³ În ceea ce privește mecanismul de plasare, până în 1991 principiul apelului numeric excludea selecția înscrișilor de către angajator, chiar dacă în realitate legea prevedea ample derogări de la acest principiu, consimțând apelul nominativ.

¹⁴ Motivarea se face prin intermediul specificării elementelor concrete, în baza cărora a fost exercitată puterea discreționară și indicarea cercetărilor efectuate în instruirea practicii: vezi referitor VANACORE G, *op. cit.*, pag 6

În afară de acest lucru, trebuie amintit că plasarea la muncă extramurală *ex* articolul 21, legea nr. 354 din 1975, prevede aplicarea disciplinei generale pentru plasarea normală, cu intervenția unui organ autonom, numit Comisia Teritorială a Muncii, având sarcina de a îndeplini activitatea de mediere între populația închisorii și piața muncii externe: deținuților și internaților li se oferă dreptul de se înscrie pe listele de plasare, condiție indispensabilă pentru a fi admis la munca în penitenciar; de asemenea, până când persistă starea de detenție, acești subiecți sunt scutiți de confirmarea șomajului¹⁵.

În ceea ce privește, în schimb, munca extramurală prestată în regim de semilibertate, trebuie, înainte de toate, precizat că aceasta constituie o măsură alternativă la detenție¹⁶ - concesiune ce ține de Tribunalul de supraveghere – prin care condamnatul sau internatul are dreptul de a petrece o parte a zilei în afara instituției penitenciare pentru a participa la activitatea muncii, la activități instructive sau oricum utile la reintegrarea socială (articolul 48, alineatul 1, legea nr. 354 din 1975). O caracteristică a acestei măsuri este deci co-prezența de-a lungul unei zile a unei perioade de detenție și una de activitate liberă, cu intenția

¹⁵ Prin urmare, se fixează principiul de compatibilitate între înscriere și starea de detenție, depășind în același timp problemele practice care pot apărea din condiția subiectivă deosebită a muncitorului: pentru deținuți, de fapt, efectele provocate de șomaj (permanență pe listele de plasare și menținerea dreptului la indemnizația de șomaj) cauzează în consecință obligația de a semnala periodic starea de detenție pe care conducerea instituției trebuie s-o facă la cererea persoanei interesate. Acest lucru înseamnă că nu doar deținutul poate să se înscrie pe liste în timpul detenției, ci și că, dacă era deja înscris înainte de a începe detenția, are dreptul să mențină înscrierea pe toată durata pedepsei. Vezi referitor VANACORE G., *op. cit.*, p. 6.

¹⁶ Semilibertatea constă într-o măsură alternativă detenției de scurtă durată, reglementată de articolele 48-51 a Legii nr. 354 din 1975 prin care condamnații la pedeapsa cu arestul de orice entitate sau cu închisoarea pe o perioadă nu superioară a 6 luni pot fi admiși *ab initio* să petreacă o parte a zilei în afara penitenciarului pentru a participa la activitatea muncii, activități instructive sau la alte activități utile la reintegrarea socială. În afară de aceste cazuri, condamnatul care a ispășit cel puțin jumătate din pedeapsă, poate fi admis, la decizia judecătorului, la regim de semilibertate. Această măsură este acordată de Tribunalul de Supraveghere și este revocată dacă condamnatul se dovedește a fi nepotrivit tratamentului sau dacă condamnatul absentează din instituție mai mult de doisprezece ore sau dacă nu revine.

de a favoriza o modalitate de executare a pedepsei care să fie deosebit de favorabilă condamnatului.

Și în acest caz, ca și pentru munca prestată în exterior în baza articolului 21, legea nr. 354 din 1975, munca este prestată cu modalități asemănătoare muncii în libertate, instaurându-se un adevărat raport de muncă între deținutul muncitor și un subiect terț față de administrația penitenciară, care își asumă calitatea de patron.

Destinatarii semilibertății pot fi doar condamnații la pedeapsa cu închisoare sau internații; pârâții (chiar dacă în stare de detenție cu scopul de a fi supravegheați) sunt excluși să fie admiși la o astfel de măsură, din motivul intuit deja că este imposibilă aplicarea unui tratament reeducativ asupra unui subiect care încă este în așteptarea unei judecăți, din moment ce există principiul de nevinovăție prevăzut de articolul 27 din Constituție.

În mod concret, pentru admiterea la muncă extramurală în regim de semilibertate se iau în calcul progresele pe care deținutul le-a avut de-a lungul disciplinei reeducative (așa-zisa “buna conduită”) și existența unor condiții adecvate gradului său de reintegrare socială.

Mulți dintre comentatorii disciplinei expuse aici s-au întrebat dacă existența unei activități lucrative constituie sau nu o condiție indispensabilă pentru admiterea în regimul de semilibertate: unii, considerând foarte nedrept ca un subiect să fie afectat în admiterea la această măsură de cauze independente de el, trag concluzia că “activitățile de resocializare”, despre care vorbește legea, nu trebuie să fie neapărat activități lucrative¹⁷.

¹⁷ Referitor, vezi D'ONOFRIO M. - SARTORI M., *Măsurile alternative la detenție*, Giuffrè, Milano, 2004, pag. 237 și PAVARINI M., *Regim de semilibertate*, în AA VV, *Cod comentat a execuției penale*, editat de GUAZZALOCA B., Utet, Torino, 2002, pag. 150.

În confirmarea faptului că nu constituie o presupunere necesară circumstanța că activitățile directe pentru resocializarea condamnatului se rezumă exclusiv la prestări lucrative, Pavarini precizează că este suficient și „esențial ca aceste activități să absoarbă sfera comportamentală a condamnatului sau a internatului pentru perioada când va părăsi instituția, în sens util și care să contribuie la readaptarea la viața de relație normală și corectă”.

Altă doctrină, în schimb, susținută și de către jurisprudență, evidențiază că existența unei concrete perspective de muncă constituie o presupunere indefectibilă pentru admiterea în regimul de semilibertate¹⁸.

În orice caz, în aprecierea Tribunalului de supraveghere privind constatarea existenței activității lucrative la care deținutul se poate dedica, nu se va putea considera perspectiva viitoare a acestor activități în termeni siguri și absoluți, trebuind mai degrabă să se înainteze prin aprecieri de tip prognostic: cu alte cuvinte, nici un obstacol nu pare să existe în aplicarea semilibertății, de exemplu, în cazul unui contract cu durată determinată sau parțială, atâta timp cât programul de muncă considerat în mod complex să prevadă, pentru restul orelor din zi, alte activități de resocializare sau utile în reintegrarea persoanei în societatea liberă.

Această interpretare este confirmată în rest de absența unei previziuni legislative care să ceară pentru aplicarea regimului de semilibertate subzistența unui raport de muncă pe perioadă nedeterminată¹⁹.

1.3 Reglementarea raportului de muncă a deținuților: natura juridică; disciplina legislativă, economică, de asigurare socială.

Pentru a putea trece la analiza disciplinei raportului de muncă desfășurat de subiecți “restricționați”, trebuie să ne oprim asupra unei chestiuni preliminare, amintită deja la începutul acestei lucrări, referitoare la natura obligatorie a muncii în penitenciar²⁰.

¹⁸ Referitor, vezi VITALI M., *Munca în penitenciar*, cit., pag. 64.

Spre deosebire de articolul 48, al legii nr. 354 din 1975 (“regim de semilibertate”) în care desfășurarea de activități lucrative este cerută prin lege pentru admiterea la regimul de semilibertate, articolul 47 din Legislația Penitenciară (“probațiune a serviciului social”), nu cere în mod expres, ca și presupunre pentru aplicarea măsurii, existența unei activități lucrative, limitându-se doar a prevedea, referitor la condamnat, adoptarea unor dispoziții care să contribuie la “reeducarea contravenientului și asigurarea prevenirii pericolului ca aceștia să comită alte crime” (c.2).

¹⁹ Vezi VANACORE G., *op. cit.*, pag. 8.

²⁰ Conform paragrafului 1.1

Munca, chiar dacă în legislația penitenciară în vigoare a pierdut conotația de impunere care i-a fost atribuită precedent, păstrează caracter obligatoriu deoarece reprezintă un element de bază în tratamentul reeducativ (conform articolului 20, legea nr. 354 din 1975)²¹.

Această circumstanță a declanșat întrebări relevante legate de natura juridică a muncii în închisoare: s-a pus întrebarea dacă aceasta trebuie să fie considerată ca un drept al deținutului sau (doar) ca o obligație a acestuia.

Legat de această problematică și având în vedere caracterul obligatoriu a muncii în închisoare, în doctrină s-au format orientări diferite: pe de o parte, unii consideră munca ca un adevărat drept al deținutului cu contropartida obligației de desfășurare a acesteia²².

În această perspectivă, caracterul obligatoriu a muncii în închisoare derivă direct din articolul 4 din Constituție – care dispune dreptul-datoria tuturor cetățenilor la muncă -, interpretând munca prestată de persoana privată de libertatea personală nu doar ca o consecință a pedepsei, ci, mai degrabă, ca o modalitate a executării sale, cu scopul de a reeduca deținutul²³.

²¹ În baza articolului 20, alineatul 3, legea nr. 354 din 1975, de fapt “munca este obligatorie pentru condamnați și pentru cei supuși la măsuri de securitate din colonia agricolă și din casa de muncă”.

²² PERA G., *Aspecte juridice ale muncii în închisoare*, în *Foro it.*, 1971, pag. 65. În sens radical opus, contrar configurării muncii în închisoare în cadrul articolului 4 din Constituție, se consolidează poziția lui PAVARINI M., *Atitudinea Curții Constituționale față de problema penitenciară: o primă abordare în tema muncii din închisoare*, în *Revista italiană de drept procesual penal*, 1976, pag. 269, care susține că “Afirmarea naturii medical reeducative a muncii, scapă de ambiguitatea, de altfel posibilă, a unei concepții care să fie în armonie cu articolul 4 din Constituție; în timp ce, mai corect, motivele și originea istorică a acestei concepții sunt identificate cu nepresupusa continuitate de interpretare cu concepția fascistă a momentului de penitență, adică cu o concepție încă esențial “aflictivă-de ispășire” a pedepsei”.

²³ BETTINI M. N., *Concediu și egalitate de tratament a deținuților*, notă la Curtea Const., 22 mai 2001, nr. 158, în *Mass. giur. lav.*, 2001, pag. 1228. Alt Autor subliniază că “în timp ce în legislația constituțională munca devine obiectul unei datorii lipsite de deosebită constrângere, în legea penitenciară munca deținutului este reprezentată ca o obligație clar sancționată”: compară TRANCHINA G., *Vechi și nou legat de munca în penitenciar*, în *AA.VV., Drepturile deținuților și tratamentul penitenciar*, editat de GREVI V., Bologna, Zanichelli, 1981, pag. 151.

Un alt filon doctrinal, în schimb, relevă că baza obligației muncii în închisoare se află în importanța deosebită pe care aceasta „o asumă în cadrul scopului reeducativ a pedepsei”: este recunoscută astfel muncii „o capacitate de a promova persoana, să spunem, obiectivă sau de-ideologizată care este baza de nesuprimat a tehnicilor de reintegrare socială”²⁴.

Caracterul obligator sau nu al muncii în închisoare este important deoarece de la acesta derivă configurabilitatea unui **drept la muncă** a deținutului.

Și aici se opun diferite orientări doctrinale: pe de o parte, se susține că un asemenea drept ar fi neconfigurabil deoarece dispozițiile de lege (“este asigurată munca cu excepția cazurilor imposibile”: art. 15, alineatul 2, Legislația Penitenciară, și “este favorizată în orice mod orientarea spre muncă” ex art. 20, alineatul 1, Legislația Penitenciară) par să dizolve obligația administrației penitenciare de a furniza muncă condamnatului²⁵; pe de altă parte, în schimb, se afirmă că, deși neputându-se configura un adevărat drept la muncă a deținutului, s-ar putea totuși recunoaște existența unui interes specific față de desfășurarea prestației, chiar din punct de vedere reeducativ²⁶.

²⁴ FASSONE E., *Baze ideologice și alegeri legislative în disciplina muncii în penitenciar*, în AA.VV., *Drepturile deținuților și disciplina penitenciară*, editat de GREVI V., Bologna, Zanichelli, 1981, paginile 163 – 164.

²⁵ PERA G., *Munca deținuților în proiectul de reformă*, op. cit., pag. 107. Pera evidențiază diferența formulare a normei din proiectul de lege a legislației penitenciare decăzute cu sfârșitul legislaturii (așa-zis proiect Gonnella), față de cea într-adevăr introdusă în legea din 1975. În timp ce formula conținută în proiectul de lege (“cu scopul de reeducare a condamnatului și a internatului este asigurată munca”) configura un adevărat drept la muncă din partea deținutului, cu efectul unor presupuse consecințe jurisdicționale în cazul în care munca nu era prestată din cauza administrației, contrar, articolele 15 și 20 din actuala legislație exclud subzistența unui drept la muncă și conchid doar la configurabilitatea unei directive de principiu realizabile în limitele posibilității și cu aprecieri discreționare.

²⁶ GREVI V., *Drepturi ai deținuților și tratamentul penitenciar la cinci ani de la reformă*, în GREVI V., *Drepturi ai deținuților și tratamentul penitenciar*, Zanichelli, Bologna, 1981, pag. 34. Cu referință la conotația muncii în închisoare, pe baza diverselor modele de interpretare adoptate în doctrină și jurisprudență, PAVARINI M., *Curtea Constituțională față de problema penitenciară: o primă abordare în tema muncii din închisoare*, cit. pag. 270, sintetizează în mod eficient pe puncte:

Referitor la această chestiune, merită să amintim faptul că organul legiferant la articolul 15, legea nr. 354 din 1975, a făcut o distincție între condamnați și pârâți, referitor la incidența tratamentului penitenciar și la obligațiile corespunzătoare structurii penitenciare.

Din analiza normei rezultă că deținuții condamnați dețin un adevărat “drept la tratament”, considerat ca și un aspect al unui drept mai amplu cum e cel al “dreptului la reeducare”; în ceea ce privesc pârâții – așa cum am zis – dreptul la tratament asumă conotații diferite în virtutea *status-ului* lor deosebit de subiecți în așteptarea judecății.

În privința lor, trebuie deci exclusă posibilitatea unor intervenții legate de reeducare (care ar fi, de fapt, în contrast cu principiul care presupune nevinovăția acestora): deci, poziția pârâților se exteriorizează în dreptul de a putea utiliza oferte legate de susținerea “intereselor lor umane, culturale și profesionale” (articolul 1, alineatul 1, D.P.R. nr. 230 din 2000), precum și în dreptul de a fi admiși la participarea la unele activități educative, culturale și lucrative.

Prin urmare, administrația penitenciară are datoria de a se activa oferind locuri de muncă adecvate: o datorie care totuși – așa cum s-a anticipat deja – se prezintă într-o manieră mai intensă față de internați și condamnați, și mai puțin față de pârâți, în relație cu care nu este prevăzută nici o obligație.

După efectuarea acestor considerații preliminare, este posibilă acum, trecerea la **examinarea disciplinei aplicabile raportului de muncă în penitenciar și la particularitățile acesteia**: este vorba, de fapt, de a verifica dacă

-
- Munca ca „un bine în sine”: fără să țină cont de fiecare problemă legată de organizarea muncii, se procedează valorizând cu date „optimiste” dimensiunile muncii în închisoare;
 - Munca ca și premiu: modelul recurge la „una dintre cele mai triste și obsolete vorbe comune” care au însoțit discursurile juriștilor legate de munca în închisoare, adică faptul că munca este „dacă nu altceva” o diversificare a monotoniei din viața penitenciară;
 - Munca ca și drept-datorie: cu paradoxul implicit potrivit căruia deținutul muncitor nu doar se află în imposibilitatea de a contesta munca ce i s-a impus, dar nu posedă niciun mijloc pentru a cere să fie angajat în vreo activitate lucrativă, în cazul ipotezei opuse, de inactivitate forțată;
 - Munca ca și metodă terapeutică, „mai ales – susține Curtea (Constituțională) – dacă este practică în aer liber!!”.

și care **drepturi (și obligații)** ale muncitorului liber pot fi recunoscute și muncitorului privat de libertatea personală.

Concluziile diferă în funcție de muncă extramurală sau intramurală.

În ceea ce privește munca extramurală, nu par să fie dubii²⁷ referitor la aplicabilitate, cu ajustările²⁸ necesare, a tuturor instituțiilor juridice tipice ale disciplinei *standard*.

Luând în considerare acest lucru, deținutului admis la munca extramurală i se va aplica, în mod analog muncitorilor angajați liberi, contractul colectiv în vigoare în cadrul companiei la care este angajat.

Atribuirea calificării și a normelor de lucru vor urma regulile prevăzute de legislația *standard*, cu consecvența relevantă a articolului 2103 c.c. care prevede interzicerea de atribuire la norme de lucru inferioare și promovarea automată în cazul în care deținutul muncitor efectuează în mod repetat norme de lucru superioare față de nivelul său de încadrare.

Și în ceea ce privește eventualul transfer al muncitorului deținut dintr-o unitate de producție în alta, puterile angajatorului nu vor fi diferite de cele exercitabile față de orice alt angajat: în special, în vederea legitimității acestui transfer, va trebui verificată existența în cazul concret a unor doveditoare motive

²⁷ De fapt, în mod diferit, așa cum se va vedea, față de munca intramurală, și mai ales, de muncile cu caracter gospodăresc, natura juridică a muncii extramurale nu creează probleme deosebite de încadrare sistematică: aceasta se poate re-conduce la schema legală a articolului 2094, c.c., cu consecința că legislația aplicabilă va fi cea legală, cu singurele limite evidente care derivă din starea de privare a libertății personale a prestatorului: confruntă referitor observațiile făcute de VANACORE G., *op. cit.*, pag. 10 ss.

Această stabilire a avut aprobarea Curții Constituționale, care în sentința nr. 1087 din 1988, www.giurcost.org/decisioni/1988/1087s-88.html, a afirmat că, în cazul muncii extramurale, "*raportul care se instaurează este disciplinat în elementele esențiale de către dreptul comun*".

²⁸ Rămâne de înțeles faptul că, chiar dacă se aplică aproape integral obișnuita legislație a dreptului muncii, trebuie să se aplice toate acele excepții care nu se conciliază bine cu *status-ul* de deținut admis la regimul de semilibertate sau de muncă în exterior *ex* articolul 21, legea nr. 354 din 1971: e suficient să ne gândim, de exemplu, la executarea muncii nocturne: vezi VANACORE G., *op. cit.*, pag. 10, nota 40.

tehnice, organizative și productive, așa cum sunt cerute de către organul legiferant (vezi articolului 2103, alineatul 1, ultima parte, c.c.).

Pe de altă parte, în cazul în care se modifică locul de desfășurare a muncii, va trebui să se predisună schimbarea programului de tratament, cu scopul de a identifica noul traseu util pentru a ajunge la locul de muncă; o schimbare ce se va săvârși atât pe baza comunicării efectuate de către patron, cât și printr-o activitate de evaluare desfășurată – dacă aceasta este considerată necesară – de către Magistratul de supraveghere, dacă este vorba despre un deținut semiliber, sau de către directorul instituției, în cazul unui subiect admis la muncă externă²⁹.

Un scenariu mai complicat este cel referitor la munca intramurală.

În acest caz, de fapt, nu este o unanimitate în păreri: la o primă orientare care consideră că sunt aplicabile la munca deținuților doar garanțiile lucrative la care legislația penitenciară face referință expresă³⁰, se contrapune o altă orientare, care, în schimb, consideră posibilă aplicarea la munca intramurală în penitenciar a acelor norme care, chiar dacă nu sunt menționate în mod explicit, apar totuși conciliabile cu modalitățile particulare de desfășurare a acestor tipologii de muncă³¹.

În baza acestor considerente de caracter general, se poate trece acum la analiza mai în amănunt a principalelor aspecte al raportului de muncă în penitenciar, unele dintre care prezintă importante elemente de peculiaritate.

Sub profilul **tratamentului legislativ** pe care legislația penitenciară o rezervă deținutului sau (internatului) muncitor, se evidențiază, în primul rând, cum aceasta se ocupă chiar și de reglementarea **duratei muncii**.

Referitor la această aspect, articolul 20, penultimul alineat, din legea nr. 354 din 1975, stabilește că durata muncii “*nu poate să depășească limitele*

²⁹ Confruntă VANACORE G., *op. cit.*, pag. 10, text și notă 40.

³⁰ Confruntă TRANCHINA G., *op. cit.*, pag. 154.

³¹ Confruntă VIDIRI G., *Munca în penitenciar: probleme și perspective*, în *Just. pen.*, 1986, pag. 56.

stabilite de legile în vigoare pe tema muncii” și că, “respectând aceste legi, deținuților muncitori le este garantat dreptul la odihna de duminică (sărbători), respectiv dreptul la asigurare și pensie”.

Această dispoziție, deși prevăzută cu o specifică referință la munca intramurală, pare să fie aplicabilă și în cazul muncii prestate în afara penitenciarului³².

Legat de odihnă, mai mult decât o problemă de interpretare a stârnit tăcerea organului legiferant asupra **dreptului deținutului muncitor la concediu**³³.

Asupra chestiunii a intervenit Curtea Constituțională, care prin sentința nr. 158 din 22 mai 2001, a declarat caracterul neconstituțional al articolului 20, legea nr. 354 din 1975, unde nu se recunoaște persoanelor private de libertatea personală, care prestează muncă, dreptul la odihna anuală retribuită³⁴.

Acest lucru, pe seama faptului că Constituția protejează munca sub toate formele și aplicațiile ei (articolul 35, alineatul 1), stabilind că oricărui muncitor trebuie să i se recunoască dreptul de nerenunțat la concediu anual retribuit

³² Confruntă VANACORE G., *op. cit.*, pag. 13.

³³ Părea inexplicabil în acest sens apelul la „dreptul la odihna de sărbătoare” din articolul 20 al legii 354 din 1975, și nu cel la odihna anuală, în pofida identității *ratio* a celor două instituții, mai ales dacă se consideră faptul că “dreptul la concediu este recunoscut în textul constituțional ca nerenunțabil din partea prestatorului muncii, deoarece reprezintă un mod de a recupera propriile energii fizice și morale” și că “legislația penitenciară prevede un instrument specific de recompensare, ca și permisiunile premiu (de o durată nu mai mare de cincisprezece zile de fiecare dată și în total nu mai mult de patruzeci și cinci de zile pentru fiecare an de ispășire a pedepsei) pentru a cultiva interese afective, culturale și lucrative, care pot fi coordonate cu realizarea concediilor” (confruntă și C. const. nr. 158 din 2001).

³⁴ Curtea, de fapt, a stabilit că specificul raportului de muncă în penitenciar (a cărui reglementare poate să aibă diferite variante și derogări față de raportul de muncă normal, din motive privind exigențele organizatorice, disciplinare și de securitate caracteristică penitenciarului) “nu determină slăbirea conținutului minim a tutelei, care, potrivit Constituției, trebuie să asiste fiecare raport de muncă subordonat”. Dreptul la odihna anuală integrează în mod deosebit una dintre acele poziții subiective care nu pot fi negate în nici fel celui care prestează activitate lucrativă în stare de detenție.

(articolul 36, alineatul 3), o garanție care să asigure satisfacerea unei exigențe primare a lucrătorului cum ar fi reintegrarea propriilor energii psiho-fizice.

Curtea Constituțională a specificat în mod oportun că particularitățile raportului de muncă a deținuților fac în așa fel încât modalitățile concrete (privind forma și timpul) de realizare a perioadei anuale continue retribuite, dedicate odihnei sau unor activități alternative existente în penitenciar, vor trebui să fie compatibile cu starea de detenție.

Respectivele modalități, apoi, se vor diversifica în funcție de natura muncii, intramurală (la dependențele administrației penitenciare sau la terți), extramurală sau în regim de semilibertate³⁵.

Din sentința Curții Constituționale, citată acum, așa cum din multe altele care s-au succedat în timp în materie de muncă în penitenciar, pare să se poată obține o **progresivă egalizare** cu munca liberă.

O egalizare care din multe puncte de vedere se observă și cu referință la disciplina **terminării raportului de muncă**, domeniu în care îmbinarea dintre elemente de drept civil și penal, tipică întregii reglementări a muncii în penitenciar, este deosebit de evidentă.

Și în acest caz, soluțiile adoptate variază în funcție de tipologia prestării lucrativ desfășurată de către deținut.

În domeniul așa-ziselor munci domestice³⁶, noțiunile juridice în materie de dreptul muncii legate de cauza justă și de motiv justificat de concediere³⁷ nu își găsesc aplicație. Acest lucru deoarece legislația penitenciară a prevăzut o

³⁵ Chiar dacă Curtea, în declarația neconstituționalității articolului 20, penultimul alineat, legea nr. 354 din 1975, a făcut referință doar la deținutul care prestează propria activitate lucrativă la dependențele administrației penitenciare, se concordă în ceea ce privește faptul că decizia trebuie să fie extinsă – dacă nu se dorește să se ajungă la încălcări evidente a principiului de ponderație – tuturor deținuților și internaților care își asumă funcția de muncitori subordinați.

³⁶ Referitor vezi *supra*, pag. 9 și următoarele.

³⁷ Doctrina este concordantă în a reține inaplicabile muncilor domestice principiile referitoare la cauza justă sau la motivul justificat de terminare: confruntă VIDIRI G., *op. cit.*, pag. 57; GREVI V., GIOSTRA G., DELLA CASA F., *Legislație penitenciară*, Cedam, Padova, 2000, pag. 230; VITALI M., *Munca în penitenciar*, *op. cit.*, pag. 30.

disciplină *ad hoc* pentru îndepărtarea deținutului de la locul de muncă (așa-zisa excludere din activitățile lucrative).

Articolul 53, D.P.R. nr. 230 din 2000, de fapt, stabilește că, în prezența unor fapte sau comportamente comise în timpul muncii din care rezultă “*un refuz substanțial*” de a îndeplini sarcinile și obligațiile lucrative atribuite, direcția instituției penitenciare poate să adopteze – luând în considerare părerea grupurilor de observare – o măsură de excludere³⁸.

Refuzul trebuie să fie, prin expresa prevedere normativă, *substanțială*: aceasta înseamnă că, pentru a legitima o măsură așa de gravă cum e îndepărtarea de la muncă, devine indispensabil ca refuzul deținutului de a presta munca să se refere la nucleul esențial a sarcinilor atribuite și nu doar la elementele simple de detaliu³⁹.

În mod analog, îndepărtarea din muncă poate să intervină ca o sancțiune disciplinară: articolul 77, legea nr. 354 din 1975, de fapt, conține o enumerare a comportamentelor posibile care se pot sancționa disciplinar, printre care scoate în evidență, la nr. 3, „*neîndeplinirea voluntară a obligațiilor lucrative*”.

Cu alte cuvinte, sistemul configurat de către organul legiferant contemplă o dublă ipoteză de excludere din activitatea lucrativă: pe de o parte, din motive legate de raportul de muncă, vina fiind atitudinea deținutului care nu lucrează, sau

³⁸ În fosta disciplină erau două ipoteze de excludere de la activitatea lucrativă: “refuzul substanțial a împlinirii sarcinilor” și “lipsa randamentului”. Organul legiferant a modificat (în mod corect) dispoziția, limitând operativitatea instituției doar la cazul citat “și abandonând formula echivocă a lipsei randamentului care ducea ușor la abuzuri interpretative”: VITALI M., *Munca în penitenciar, op. cit.*, pag. 29.

În baza configurării naturii juridice a așa-ziselor munci domestice în termeni de “specialitate” față de munca liberă, proprie orientării majoritare a doctrinei, actuala formulare a normei, observă de asemenea VITALI M., “evidențiază ambiguitatea de bază care cuprinde toată disciplina muncii intramurale, din momentul în care în cadrul acesteia este descris un comportament care, imediat, amintește de conceptul civil de nesupunere, întâlnit în toată contractarea colectivă ca și cauză de concediere, pe motiv de justă cauză determinat de lucrător, și de noțiunea de executare inexactă a prestației lucrative ca și cauză tipică de reziliere a contractului de prestări sinalagmatice”.

³⁹ Faptul că organul legiferant a adăugat referința la “obligațiile lucrative” implică, potrivit doctrinei autoritare, transformarea prevederii legislației într-o legătură generică și vagă între îndeplinirea obligațiilor lucrative și aplicarea sancțiunilor disciplinare de către administrația penitenciară. A se vedea referitor VITALI M., *Munca în penitenciar, op. cit.*, paginile 30 – 33.

lucrează puțin sau rău, astfel fiind privat de acel element al tratamentului penitenciar pentru care s-a arătat nepotrivit (articolul 53, legea nr. 354 din 1975), dar, pe de altă parte, prevăzând îndepărtarea de la locul de muncă pe baza sancțiunii disciplinare față de comportamente care nu se potrivesc cu desfășurarea activității lucrative (enumerate în articolul 77, legea nr. 354 din 1975)⁴⁰.

Referitor, în schimb, la munca intramurală, desfășurată la dependențele terților, faptul că este vorba de un raport de muncă comun între deținutul muncitor și întreprinzător, efectuat într-o instituție penitenciară, determină aplicarea disciplinei dreptului privat în materie de concediere, cu relevanța consecventă a noțiunii de cauză justă și motiv justificat de concediere, cauze care legitimează dreptul întreprinzătorului de a se retrage.

Patronul va trebui deci să respecte disciplina juridică a dreptului muncii și va putea preaviza concedierea doar în cazul unei cauze juste sau a unui motiv justificat, în formă scrisă și - în cazul solicitării de către prestatorul de muncă – comunicând motivele, așa cum este prevăzut în legea nr. 604 din 1966.

Este clar de altfel că în considerație de calificarea de muncitor deținut și de locul în care munca se desfășoară, cele două noțiuni de cauză justă și de motiv justificat au caracteristici deosebite.

Rămâne, totuși, faptul că evaluarea, în ceea ce privește legitimitatea dreptului de retragere preavizat de către angajator, va fi mereu făcută conform parametrilor elaborați de doctrina și jurisprudența în materie de dreptul muncii:

⁴⁰ VITALI M., *Munca în penitenciar*, op. cit., pag. 31. În confirmarea ambiguității latente în materie, și în susținerea tezei potrivit căreia cazurile de îndepărtare din munca în închisoare au loc, în largă măsură, din motive disciplinare independente de comportamentul deținutului la locul de muncă, A. amintește cazul unui deținut de la Penitenciarul din Sassari, care a fost îndepărtat din postul lui de instalator de apă în urma unui raport trimis la Procuratura Republicii pentru ultraj față de un agent de pază, comis în timpul șederii la aer liber, în afara orarului de lucru (Mag. De Supraveghere Sassari 26 ianuarie 1980, în *Munca* 80, 1982, pag. 279). Episodul amintit, potrivit A.-lui e de două ori exemplificativ, deoarece nu există relevări statistice asupra acestui fenomen, care apare rar și doar dacă interesatul formulează plângere la Magistratul de supraveghere împotriva măsurii nelegitime a conducerii.

după ce retragerea angajatorului va fi preavizată în mod valid, conducerea instituției va trebui pur și simplu să țină cont de lipsa poziției lucrative.

În sfârșit, referitor la *genus*-ul muncii extramurale, din cauza caracteristicilor sale privind desfășurarea acesteia, se reține aplicabilă în mod pacific disciplina *standard* asupra interzicerii concedierii (deținutului) muncitorului pentru oricare altă cauză decât cauza justă sau motivul justificat de retragere⁴¹.

În ceea ce privește, în schimb, disciplina remunerației muncii în penitenciar, aceasta a fost obiectul nu doar a unor ample dezbateri doctrinale, dar și a multor sentințe a Curții Constituționale: acest lucru trebuie să explicăm pe scurt, astfel încât să înțelegem evoluția care a condus la reglementarea actuală.

Articolul 20, alineatul 2, legea nr. 354 din 1975, stabilește că munca în penitenciar trebuie să fie „remunerată”.

În stabilirea originală, organul legiferant din 1975 a disciplinat, în domeniul retribuției, două niveluri diferite de compensație: *remunerația*, care corespunde acelei părți a plății economice de care muncitorul s-a bucurat efectiv (diminuată eventual de una sau mai multe cote), și, *plata*, considerată ca și întreaga compensație datorată muncitorului pentru prestația efectuată (fixată pentru fiecare zi de lucru, în funcție de categoria de referință).

Citata diferență dintre remunerație și plată, dacă nu își asuma interes deosebit în privința compensației plătite muncitorilor internați, prezenta, în schimb, o importanță fundamentală în cazul compensației pârâților și condamnaților, deoarece acestor categorii li se aplica o reducere care scădea

⁴¹ Anumite probleme pot apărea din cauza unor posibile consecințe pe care pierderea activității lucrative le are asupra admiterii la regimul de semilibertate sau la munca externă. Referitor la regimul de semilibertate, în afară de considerațiile deja expuse privind evaluarea activității lucrative în termeni de element necesar sau eventual pentru admiterea la măsură, trebuie amintit faptul că legislația penitenciară prevede în mod expres, la articolul 51, că semilibertatea poate fi revocată doar în circumstanța în care „*subiectul nu este adecvat tratamentului*”: nu pare, prin urmare, de a se recunoaște nici un automatism legislativ între pierderea activității lucrative (considerată în sine) și revocarea măsurilor alternative.

remunerația la o sumă corespunzătoare a șapte zecimi din plată, restul de trei zecimi, de fapt, ajungea în Casa pentru ajutorarea și asistența victimelor infracțiunilor⁴², sau, în cazul pârâților, erau pe moment puse la o parte, pentru a fi apoi vărsate celor cu drept, în caz de absolvire sau achitare, sau la Casa menționată anterior, în caz de condamnare.

Sucesiv, cu reforma operată prin legea nr. 663 din 1986 (așa-zisa lege Gozzini⁴³) dispoziția referitoare la reducerea a trei zecimi care să fie transferată la Casă a fost anulată, și, în consecință, distincția dintre salariul ordinar și plata a dispărut: astăzi, cele două expresii au, de fapt, aceeași semnificație, de contravaloare economică integră a prestației lucrative.

Cu reforma citată, nu a dispărut, totuși, diferența dintre conceptul de *salariu obișnuit* și *plată*, în considerație de posibilitatea rămasă pentru deținut de a suferi o comprimare a retribuției muncii prestate până la două treimi din salariul prevăzut în contractele colective de muncă: articolul 22, alineatul 1, legea nr. 354 din 1975 prevede chiar o comisie *ad hoc* însărcinată în acest sens.

Această ultimă eventuală reducere a stârnit mai multe nedumeriri printre comentatori⁴⁴, deoarece a fost reținută lipsită de un motiv actual justificativ, din

⁴² Ideea de a institui o Casă pentru repararea daunelor provocate de infracțiuni, care relua legislațiile criminale preunitare (cea leopoldină din 1786 și cea barbonică din 1819), nu a găsit aplicație în legislația Italiei unite, în ciuda favorii demonstrate în doctrină.

O importantă piatră de încercare o reprezenta concepția, comună erudiților cu orientare pozitivistă, a unei obligații a Statului de a repara prejudiciile, pe motiv că nu a reușit să prevină săvârșirea infracțiunilor (așa-zisa responsabilitate în control). Trebuie, totuși precizat că, conceptul de Casă întâlnit în actuala legislație penitenciară, nu se baza pe răspunderea preventivă a Statului, ci pe motivații de solidaritate. Primită cu o fervoare deosebită din partea unei părți a doctrinei, Casa a avut, în schimb, o viață scurtă: deja cu legea nr. 641 din 21 octombrie 1978, a fost eliminată și veniturile relative atribuite Ministerului de Finanțe, care, la rândul lui, se ocupa să le distribuie între provincii și autoritățile comunale, în funcție de populație și suprafață.

⁴³ Vezi *supra*, § 1.1.

⁴⁴ Numeroase critici au fost ridicate în doctrină; mai ales, s-a afirmat că diferențierea descrisă mai sus nu are nici un fundament valid, ci dimpotrivă contribuie doar la mărirea motivelor de discriminare față de munca liberă. În această viziune, este auspiciul multora ca Comisia însărcinată să interpreteze această normă în așa fel încât să ducă la coinciderea celor două

moment ce, deja în originara stabilire legislativă din 1975 (în care au fost menținute câteva elemente proprii fostei discipline), se semnala convingerea că munca deținutului ar trebui să se considere inferioară calitativ și cantitativ față de munca liberă, aceasta pentru a justifica o măsură cum e cea mai sus ilustrată, acest lucru nu se poate afirma despre atitudinea legislativă actuală.

În anii imediat următori intrării în vigoare a legii Gozzini, Curtea Constituțională a avut ocazia de a se pronunța în două situații, referitoare la constituționalitatea reținerii a celor trei zecimi (articolul 23, legea nr. 354 din 1975), și referitoare la retribuția inferioară nivelului salarial stabilit prin contractul colectiv (articolul 22, legea nr. 354 din 1975).

Cu sentința nr. 1087 din 1988 Curtea Constituțională a ajuns la o primă soluție (de compromis): nerecunoscând în articolul 22, legea nr. 354 din 1975 nici o încălcare a normelor constituționale, a identificat o diferență ontologică între munca în penitenciar internă și externă, care poate justifica o diferență de

retribuției, limitând reducerea la o treime doar în cazurile în care aceasta este justificată prin deficiențe pe planul tehnic și productiv.

Se controvează dacă reducerea până la două treimi ar trebui să se aplice la toate formele de muncă în penitenciar sau nu. Majoritatea doctrinei împărtășește teoria (confirmată și de către sentința C. const. nr. 1087 din 1988, despre care vezi mai multe mai în față, în text și în nota 26) care limitează reducerea până la o treime din tarifele de sindicat doar la munca prestată la dependențele administrației penitenciare, și fără să poată fi deci extinsă la cea prestată pentru întreprinderile publice sau private. Dacă, de fapt, n-ar fi așa, s-ar realiza mai întâi o disparitate de tratament între muncitorii liberi și deținuții care prestează muncă la dependențele acestor subiecți, și în al doilea rând ar avea loc o îmbogățire nejustificată a administrației penitenciare, căruia i s-ar vărsa de la întreprinderea externă întreaga compensație a lucrătorului, trebuind apoi să opereze reducerea de o treime și reținând diferența fără nici un motiv.

Pe de altă parte, mai sunt și cei care rețin că diferențierea nu doar că nu are fundament în legislație, ci contrazice principiul de ponderație, deoarece este capabilă să realizeze o discrepanță de tratament între cei care prestează muncă în interiorul instituției la dependențele administrației și cei care, în schimb, prestează munca în favoarea întreprinderilor publice sau private în interiorul sau în afara instituției penitenciare.

retribuție, fără însă a exclude operativitatea garanțiilor constituționale și în materie de retribuție a muncii în penitenciar⁴⁵.

Următoarea pronunțare nr. 49 din 1992 a rezolvat în mod definitiv chestiunea privind legalitatea constituțională a articolului 23, legea nr. 354 din 1975, declarând nejustificată diferența de tratament dintre deținuți și ceilalți cetățeni, reținând deducerile efectuate asupra remunerației deținuților muncitori nemotivate: aceasta în virtutea lipsei de legături de solidaritate între autorii și victimele infracțiunilor (ca urmare a desființării Casei pentru ajutorarea și asistența victimelor infracțiunilor), cu consecința dispariției destinației sumelor reținute pentru satisfacerea intereselor generale⁴⁶.

Chiar ca urmare la această ultimă pronunțare s-a acordat deținuților muncitori dreptul de a obține trei zecimi din plata care a fost vărsată Casei pentru ajutorarea și asistența victimelor infracțiunilor și – după abrogare – Regiunilor și entităților locale.

Trecând, apoi, la examinarea sectoarelor de **pensie** și **asigurare**, trebuie relevat *in primis*, faptul că și în acest domeniu a avut loc o importantă evoluție legislativă.

Înainte de legea nr. 354 din 1975, situația în domeniul de asigurare și de pensie a muncitorilor deținuți era destul de incompletă: sfera drepturilor

⁴⁵ Curtea în substanță, a reținut aplicabilă disciplina articolului 22, legea nr. 354 din 1975 (reducere de până la maximum două treimi) doar la munca de la dependențele administrației penitenciare (așa-zise munci domestice), recitind norma citată în vederea restabilirii standardelor apte pentru a fixa remunerația muncii intramurale pe principiul proporționalității și suficienței din articolul 36 a Const. Reținând justificată o diversitate de remunerare doar referitor la așa-zisele munci domestice, Curtea a stabilit de fapt că disciplina din articolul 22, legea nr. 354 din 1975, nu poate fi aplicabilă subiecților care desfășoară muncă extramurală (respectivul raport, de fapt, este disciplinat prin dreptul comun), cărora li se va plăti o retribuție de valoare identică cu cea prevăzută prin contractele colective de muncă.

⁴⁶ Cu sentința citată, Curtea a reținut că, „fiind substituite Casei entități purtătoare de interese multiple, nu mai există destinația specifică ale reținerilor, despre care este vorba, la satisfacerea necesităților victimelor acțiunilor penale și legătura de solidaritate între deținuți și victimele delictelor, astfel în cât reținerile sunt direcționate să satisfacă scopuri de caritate publică. Și deoarece respectiva obligație trebuie să apese asupra întregii colectivități și nu doar asupra deținuților care lucrează, subzistă încălcarea articolului 3 din Const., punându-se o discriminare irațională și nejustificată între deținuți și ceilalți cetățeni”.

recunoscute acestora în acest domeniu nu coincidea deloc cu cea a muncitorilor liberi.

Articolul 123 din decretul lege regal (r.d.l.) din 18 iunie 1937, nr. 787, stabilea, de fapt, ca muncitorilor deținuți să li se aplice normele relative la munca de sărbători și la asigurarea împotriva accidentelor de la locul de muncă, invaliditate, vârstă, și tuberculoze, nereferindu-se, în schimb, la disciplina în materie de asigurare împotriva bolilor și împotriva șomajului.

Enumerarea exhaustivă ale formelor de asigurare extensibile deținuților excludea celălalte forme: în baza acestei interpretări restrictive, munca în penitenciar era considerată mai puțin demnă decât munca liberă.

Reforma din 1975 a avut meritul de a introduce în mod expres o protecție a pensiei și a asigurărilor pentru muncitorii în condiție de privare a libertății personale, depășind restricțiile inutile care erau traduse, de fapt, în condiții de favoare minimă.

De fapt, în sensul articolului 20 alineatul 16, legea nr. 354 din 1975, deținuților muncitori le „sunt garantate...protecția asigurării și pensiei” „prin legile în vigoare pe tema muncii”.

În ziua de azi, potrivit formulei cuprinzătoare a acestei dispoziții orientate spre a exclude interpretările limitative, pare să se poată conchide pentru extinderea în favoarea deținuților a tuturor formelor de asigurare și pensie, prevăzute pentru munca liberă.

Venind, în sfârșit, la disciplina în materie de **alocații familiale**, articolul 23, legea nr. 354 din 1975 a prevăzut în mod expres dreptul internaților și al deținuților muncitori la alocațiile familiale în măsura și după modalitățile oferite de lege, stabilind de asemenea că prestațiile să fie plătite direct persoanelor avute în grijă: se aplică, deci, și deținuților prevederile referitoare la determinarea sarcinilor familiale, interzicerea mai multor prestații familiale de către aceeași persoană, momentul începând de la care și până la care dreptul are efect, perioadele pentru care trebuie să fie plătite alocațiile și cererea de eficace retroactivă a solicitării.

Concret, plata este efectuată de către conducerea instituțiilor penitenciare (atât pentru deținuții de la propriile dependențe cât și pentru aceia de la dependențele altor angajatori); deținuții au obligația de a furniza conducerii instituției documentația prescrisă necesară pentru a demonstra dreptul la alocațiile familiale pentru persoanele care sunt întreținute de aceștia⁴⁷.

Conducerea penitenciarelor folosește în mod direct documentația pentru plata alocațiilor familiale, în afară de cazul în care deținuții sunt angajați la dependențele terților; în acest caz, documentația este trimisă de către administrația penitenciarului la respectivii angajatori, care vor trebui să constate dreptul la alocațiile familiale.

1.4 Măsurile prevăzute de către legislația juridică în susținerea integrării în muncă ai deținuților și foștilor deținuți: legea numărul 381 din 8 noiembrie 1991 și legea nr. 193 din 22 iunie 2000. Rolul cooperăției sociale.

Ținând cont de faptul că munca constituie principalul instrument de resocializare ai subiecților supuși la restricția libertății personale, organul legiferant a prevăzut o serie de măsuri finalizate pentru a favoriza integrarea acestor persoane în câmpul muncii, și deci, în societate⁴⁸.

⁴⁷ Dacă acest lucru nu survine, pentru a evita o daună familiilor, conducerea instituției penitenciare trebuie să informeze persoanele în grijă, solicitându-le depunerea documentelor necesare, și, dacă acestea întâlnesc dificultăți în depunerea documentelor, conducerea este cea care trebuie să intervină pentru a găsi remediere.

⁴⁸ În general, pentru o analiză a rolului desfășurat de către cooperările sociale în materie de integrare lucrativă ai subiecților „restricționați”, confruntă FURFARO V., *Munca în penitenciar. Aspecte juridice și sociologice*, disponibilă pe pagina de internet <http://www.altrodiritto.unifi.it/ricerche/misure/furfaro/index.htm>.

Aceste măsuri de susținere și ajutor față de activitatea desfășurată de către administrațiile penitenciare de găsire a ocaziilor de muncă pentru deținuți constau mai ales în:

- a) susținerea acțiunii privatului social și, mai ales, a acelor subiecți juridici, care, deși fiind întreprinzători, au ca și scop specific integrarea lucrativă a subiecților așa-zisi „dezavantajați”, printre care și deținuții și foștii deținuți: se referă, în mod particular, la cooperativele sociale așa-zise de tip B;
- b) prevederea scutirii contribuțiilor și reducerilor fiscale în favoarea patronilor disponibili să angajeze deținuți sau foști deținuți.

Funcția atribuită acestor instrumente, care urmează să fie analizate, consistă în ajutorarea acțiunii de reeducare și resocializare urmărită – cu rezultate nu mereu satisfăcătoare – de către administrația penitenciară; și acest lucru nu doar prin intermediul întăririi ofertei de muncă în favoarea deținuților și foștilor deținuți, ci și prin crearea unei legături între închisoare și societatea liberă, care, prin permiterea persoanei private de libertatea personală de a avea un contact cu realitatea productivă externă, facilitează, în perspectivă, trecerea de la starea de detenție la ambientul muncii.

a) Cooperativele sociale, cu referință în special la cooperativele sociale de tip B.

Cooperativele sociale constituie acea tipologie deosebită de cooperative care au „scopul de a urmări interesul general al comunității în promovarea umană și în integrarea socială a cetățenilor” (articolul 1, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991).

Peculiaritatea acestor subiecți colectivi consistă în exercitarea unei activități economice organizate – de întreprindere, deci – dar, cu scopul nu de a urmări un avantaj direct pentru asociații săi, așa cum e tipic pentru societățile cooperative

tout court, ci de a satisface un interes de caracter general, care privește toată colectivitatea.

Chiar scopul de solidaritate căruia îi este instituțional întipărită acțiunea cooperativelor sociale justifică predispunerea unei discipline pentru anumite aspecte diferite – și mai favorabile – față de cea a cooperativelor obișnuite.

Această disciplină este conținută în legea nr. 381, din 8 noiembrie 1991 și următoarele modificări și integrări („*Disciplina cooperativelor sociale*”).

Această ultimă prevedere legislativă stabilește, pe primul loc, existența a două diverse *species* de cooperative sociale, care se diferențiază în baza tipului de activitate desfășurat în scopul realizării interesului „general al comunității pentru promovarea umană și de integrare socială” ce urmărește cooperarea socială.

Pentru a preciza:

- **cooperativele sociale așa-numite de tip A** se ocupă de „gestionarea serviciilor social-sanitare și educative” (articolul 1, alineatul 1, litera *a*), legea nr. 381 din 1991);

- **cooperativele așa-numite de tip B**⁴⁹, în schimb, desfășoară „**activități diferite – agricole, industriale, comerciale sau de servicii – cu scopul integrării lucrative a persoanelor dezavantajate**” (articolul 1, alineatul 1, litera *b*), legea nr. 381 din 1991).

Legea examinată la articolul 4, alineatul 1, definește ca „dezavantajate”⁵⁰ o pluralitate de categorii de subiecți, care din diferite motive (personale, socio-

⁴⁹ Pentru o examinare ale originilor, a istoriei și a evoluției cooperăției sociale de integrare lucrativă, confruntă BORZAGA C., *Cooperăție socială și integrare lucrativă: contribuția analizei economice*, în *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, 1, pag. 101 și următoarele.

⁵⁰ Pentru o examinare ale tipologiilor de “persoane dezavantajate” enumerate în articolul 4, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991, confruntă ROMANO C.A., *Noțiunea de dezavantaj în cooperativele sociale de integrare lucrativă*, în *Impr. Soc.*, 1993, nr. 11, paginile 32-34; CANAVESI G., *Disciplina muncii în organizațiile de voluntariat și în cooperativele sociale*, în OLIVELLI P. (sub îndrumarea), *Disciplina juridică a voluntariatului și ale cooperativelor sociale*, 1995, Noi cercetări, Ancona, pagina 78 și următoarele; LASSANDARI A., *Tehnici de protecție și subiecte slabe pe piața muncii*, în *Riv. Giur. Lav.*, 1997, pag. 363 și următoarele; BORZAGA C., *op. cit.*, pag. 109, care observă cum organul legiferant, deși a construit definiția din articolul 4, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991 prin intermediul simplei recepții a situației de dezavantaj asupra

economice, culturale) se găsesc într-o condiție de „fragilitate” care determină un risc puternic de marginalizare socială și lucrativă: condiție care, după părerea organului legiferant, poate fi contracarată prin intermediul **integrării lucrativă în cooperative**, instrument considerat adecvat pentru achiziționarea și/sau dezvoltarea propriului bagaj formativ și profesional, precum și – într-o viziune mai generală – pentru (re)integrarea în câmpul muncii și în societate⁵¹.

Ceea ce prezintă aici interes e faptul că în noțiunea de **“persoane dezavantajate”** din articolul 4, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991 (așa cum s-a modificat prin articolul 1, legea nr. 193 din 2000)⁵² intră și **deținuții sau**

căreia cooperativele au intervenit deja în acei ani, “depășește pentru prima dată în istoria politicilor lucrativă italiene, definiția tradițională a dezavantajului prin care erau considerați subiecți dezavantajați doar cei cu dizabilități fizice, psihice sau senzoriale, recunoscând astfel necesitatea de a interveni și pentru susținerea altor categorii cu dificultăți de acces la muncă”.

⁵¹ Referitor, în doctrină s-a evidențiat cum “conceptul de dezavantaj” din articolul 4, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991, “trebuie să fie corect încadrat în scopul integrării lucrativă urmărite” de către cooperativele sociale de tip B: “dezavantajat, în această viziune, ar trebui să se considere acel subiect care se găsește la marginile pieței normale ale muncii, cu perspective scăzute sau chiar nule de a găsi un loc de muncă, și a cui stare subiectivă determină factorul determinant sau eventual al acestei circumstanțe. Chiar enumerarea din articolul 4, alineatul 1, individualizează în mod precis o pluralitate de subiecte eterogene în ceea ce privește condițiile subiective și factorii de dezavantaj, dar care sunt totuși unite prin faptul de a fi la limita pieței muncii normale”: confruntă referitor CAVANESI G., *op cit.*, pag. 78.

Alte analize ale noțiunii de “dezavantaj” au subliniat în mod deosebit scopul recuperării și integrării sociale realizate prin integrarea lucrativă: confruntă BANO F., *Munca fără piață*, Il Mulino, Bologna, 2001, pag. 210 și următoarele, și mai ales pag. 212, potrivit căruia “obiectivul urmărit de către cooperativele sociale de tip *b*) este, pe de o parte, acela de a permite persoanelor dezavantajate și marginalizate de a dobândi sau dezvolta propriile capacități profesionale pentru o următoare integrare (sau reintegrare) în medii de lucru “normale”, iar pe de altă parte, acela de a favoriza, prin muncă, recuperarea și integrarea socială, fără o conexiune directă cu accesul la piața muncii”.

⁵² Înainte de reforma din 2000, potrivit articolului 4, alineatul 1, erau considerați “persoane dezavantajate” doar condamnații admiși la măsurile alternative de detenție, și nu și deținuții și internații din instituțiile penitenciare și deținuții admiși la munca externă, cu diferență evidentă de tratament față de beneficiarii unei măsuri alternative; disparitate de tratament lipsit de altfel și de criteriul de ponderație, considerând faptul că există dificultăți asemănătoare înfruntate de către toți subiecții când e vorba de a găsi un loc de muncă.

Chiar această considerație a justificat modificările aduse de către legea nr. 193 din 2000.

internații din instituțiile penitenciare, precum și condamnații și internații admiși la munca externă în sensul articolului 21, legea nr. 354 din 1975 și la măsurile alternative detenției⁵³.

Potrivit articolului 4, alineatul 2, legea nr. 381 din 1991, “persoanele dezavantajate”, a căror condiție trebuie să rezulte din documentația provenită de la administrația publică, trebuie să constituie măcar 30% dintre lucrătorii cooperativei și să fie membrii a acesteia, “în mod compatibil cu starea lor subiectivă”⁵⁴.

Cu referință deosebită la deținuți și la internați, condiția acestora de dezavantaj va trebui să fie atestată de către administrația penitenciară.

De asemenea, cu scopul de a evita ca eventuala aplicație a pedepsei auxiliare de interzicere legală (articolul 32 cod penal) ar putea împiedica subiecților supuși la restricția libertății personale de a fi asumați și de a putea

Pentru o examinare a originalei formulări a articolului 4, alineatul 1, și ale nedumeririlor pe care acestea le-a provocat confruntă *ex plurimis*, ROMANO C.A., *op. cit.*, pag.32.

⁵³ Acestei ultime tipologii de subiecți supuși la restricția libertății personale, în sensul articolelor 47, 47-ter, 47-quarter și 48 a legii nr. 354 din 1975, aparțin:

- condamnații la o pedeapsă de detenție nu mai mare de trei ani, care pot fi încredințați la serviciul social în afara instituției penitenciare (art. 47);
- condamnații în favoarea cărora poate să fie dispusă detenția la domiciliu, adică, aceia care se găsesc în condițiile prevăzute de articolul 47-ter, alineatul 1, 1-bis, 1-ter;
- aceia care suferă de SIDA sau de grave deficiențe imunitare – în cazul cărora se pot adopta măsurile prevăzute în articolele 47 și 47-ter chiar peste limitele pedepsei prevăzute acolo – verificată în sensul articolelor 286-bis cod de procedură penală și care sunt în curs de sau vor să întreprindă un program de îngrijire și asistență (articolul 47-quater);
- condamnații și internații admiși regimului de semilibertate, măsură care consistă în oferirea posibilității de a petrece o parte a zilei în afara instituției penitenciare pentru a participa la activitatea lucrativă, instructivă, sau oricum utilă reintegrării sociale (art. 48);

⁵⁴ Referitor la participarea la cooperativele sociale, în afară de categoriile obișnuite de membrii prevăzute prin legislația în vigoare și de membrii persoane dezavantajate, este posibilă prevederea, prin statut, a unei ulterioare categorii de “membrii voluntari”, care își prestează activitatea în mod gratuit, având doar dreptul la asigurarea împotriva accidentelor și bolilor profesionale, respectiv la rambursarea cheltuielilor documentate (articolul 2, legea nr. 381 din 1991).

deveni membrii cooperativei, legea nr. 193 din 2000 a introdus în articolul 20, legea nr. 354 din 1975 prevederea prin care “la efectelor prezentei legi, pentru constituirea și desfășurarea rapoartelor de muncă, cât și pentru asumarea calității de membru în cooperativele sociale prin legea nr. 381 din 1991, nu se aplică incapacitățile care derivă din condamnări penale sau civile”.

În acest mod, măcar în ceea ce privește admiterea la muncă în timpul executării pedepsei și integrarea ca și membru în cooperativă, deținuții și internații au deplină capacitate de acțiune.

Acțiunea “de includere” și de luptă împotriva dezavantajului dusă de către cooperativele sociale este realizată, așa cum s-a menționat deja, prin efectuarea unor activități productive de natură diferită, finalizate la **integrarea lucrativă ale persoanelor dezavantajate**.

Integrarea menționată, e bine de precizat, nu se rezolvă doar prin oferta din partea cooperativei, a unui loc de muncă persoanei dezavantajate, ci este ceva mult mai complex; aceasta, de fapt, consistă într-un adevărat traseu de formare profesională, calibrată asupra singurului lucrător, și efectuată pentru a elimina factorii de dezavantaj care fac ca acel subiect să fie mai puțin atrăgător pentru patroni, în funcție de logica obișnuită a pieței⁵⁵.

Modalitățile de realizare a integrării lucrative – în afară de specificitățile derivate din intervenția asupra unor factori de dezavantaj din când în când diferiți – sunt compuse în general din următoarele faze: o primă fază, de intrare în cooperativă, finalizată în cunoașterea subiectului dezavantajat și a exigențelor sale specifice și în predispunerea unui **plan individual de integrare**; o a doua fază, de aplicare a programului în cooperativă, în timpul căreia se efectuează activitatea de formare și cea lucrativă; și, în sfârșit, o a treia fază (în anumite cazuri, doar

⁵⁵ Chiar această atitudine specială, tipică cooperației sociale de integrare lucrativă, asumată pentru a realiza relocarea subiecților slabi printr-o influență directă asupra factorilor de dezavantaj, tentând eliminarea acestora, face din acești subiecți antreprenoriali, interlocutorii până acuma privilegiați de către structurile publice în lupta împotriva dezavantajului social: confruntă referitor *ex plurimis* ROMANO C. A., Pedepsă, reeducare și muncă; analiza situației, în *Impr. Soc.* 2000, pag. 131 și următoarele.

eventuală) de ieșire din cooperativă, prin intermediul intrării pe piața normală a muncii.

Activitatea pusă în aplicare de către cooperativele sociale de tip B este încurajată de către organul legiferant prin intermediul prevederii a două tipuri de **facilitări**⁵⁶ care constă, pe de o parte, din **reduceri de contribuție și fiscale** și, pe de altă parte, în posibilitatea pentru administrațiile locale de a încredința lor comenzi de lucru în mod direct, prin intermediul stipulării unor **convenții** speciale.

În ceea ce privește prima facilitare, articolul 4, legea nr. 381 din 1991 sancționează reducerea cotelor complete ale contribuției pentru asigurarea obligatorie, de pensie și de asistență datorate de către cooperativele sociale relativ la retribuirea plătit “persoanelor dezavantajate” și, deci, și subiecților supuși restricțiilor de libertate personală.

Entitatea acestei reduceri, totuși, este diferită⁵⁷ în funcție de subiectul dezavantajat putând fi sau un condamnat respectiv, un internat admis la una dintre măsurile alternative detenției, sau, în schimb, un deținut respectiv, internat dintr-o instituție penitenciară, admis la munca externă: dacă în primul caz, de fapt, cotele totale sunt reduse la zero (articolul 4, alineatul 3), în al doilea caz măsura de

⁵⁶ Confruntă BORZAGA C., *op. ult. cit.*, paginile 109-110.

⁵⁷ Și în acest caz – ca și în cel, menționat mai sus (vezi *supra*, nota 46), de includere inițială în grupul “persoanelor dezavantajate” doar a condamnaților la o măsură alternativă detenției, și nu și a deținuților și a internaților din institutul penitenciar și nici a celor admiși la munca externă – prevederea unui regim diferențiat în ceea ce privește valoarea reducerilor acordate pentru angajarea subiecților care se găsesc în condiții asemănătoare de dezavantaj, a suscitat mai mult decât o perplexitate, provocând suspiciunea neconstituționalității articolului 4 pentru violarea principiului de egalitate și ponderație. Confruntă referitor VITALI M., *Societățile cooperative*, Giuffrè, Milano, 2001, pag. 47 și următoarele; MORRONE A., *Munca în penitenciar: noi norme asupra “privatizării” și stimulente*, în *Dir. Pen. Proc.*, 2000, pag. 1429 și următoarele.

reducere este stabilită printr-un procentaj individualizat la fiecare al doilea an printr-un decret ministerial special⁵⁸ (articolul 4, alineatul 3 *bis*).

În această ultimă ipoteză, în plus, reducerile de contribuție se aplică pentru o ulterioară “perioadă de 6 luni succesive după terminarea stării de detenție” (confruntă articolul 4, alineatul 3 *bis*).

Această ultimă măsură, deci, este adecvată stimulării integrării nu doar a deținuților, ci și a celor care nu mai sunt deținuți.

Referitor, apoi, la facilitarea de natură fiscală relevă, în primul plan, prevederea din articolul 3, legea nr. 193 din 2000.

Articolul în cauză, prevede acordarea reducerilor fiscale „întreprinderilor” – deci și cooperativelor sociale – „care angajează lucrători deținuți pentru o perioadă nu mai mică de 30 de zile” sau care dipun pentru aceștia, mai ales pentru cei mai tineri, de „activități de formare”.

Modalitatea și entitatea acestor facilități, care prin prevederea expresă legislativă se aplică și „timp de 6 luni succesive după terminarea stării de detenție”⁵⁹ (articolul 3, ultima perioadă, legea nr. 193 din 2000), este determinată anual, prin decret special ministerial (articolul 4, legea nr. 193 din 2000).

Referitor, D.M. nr. 87 din 25 februarie 2002 a instituit un credit de impozit în valoare de 514,46 euro “pentru fiecare lucrător angajat în măsură proporțională cu orele prestate” (articolul 1, D.M. 87 din 2002).

Accesul la beneficiile descrise este condiționat de angajarea deținuților și internaților cu un contract de muncă subordonat, și cu plata unui salariu “nu mai mic de cel prevăzut prin contractele colective de muncă” (articolul 1, D.M. nr. 87 din 2002).

⁵⁸ Referitor, D.M. din 9 noiembrie 2001 (“*Reduceri de contribuție în folosul cooperativelor sociale relativ la retribuțiile plătita persoanelor deținute sau internate în instituțiile penitenciare*”) a stabilit o reducere de 80%, atât privind cota patronilor, cât și cea a muncitorilor.

⁵⁹ Se precizează că actual se examinează la Camera Deputaților o propunere de modificare a legii nr. 193 din 2000 (propunerea nr. 3010 prezentată la 2 decembrie 2009, consultabilă pe pagina de internet www.camera.it/dati/lavori/stampati/pdf/16PDL0032900.pdf), de a crește valoarea reducerilor fiscale în favoarea cooperativelor sociale și de a prelungi durata beneficiilor în perioada următoare a încetării stării de detenție.

În sfârșit, ulterioare facilități de natură fiscală sunt cele introduse prin articolul 7, alineatele 1 și 2, legea nr. 381 din 1991.

În baza alineatului 1 a acestei dispoziții, “la transferurile de bunuri prin succesiune sau donație în favoarea cooperativelor sociale se aplică” prevederile din articolul 3 din D.P.R. 26 octombrie 1972, nr. 637, normă care aprobă scutirea de la impozit a moștenirilor și donațiilor pentru transferurile ale căror beneficiari vor fi, printre alții, “ instituțiile private care au scopuri în folosul public”, printre care, luând în considerare scopul de solidaritate spre care se orientează, se numără și cooperativele sociale.

Articolul 7, alineatul 2, stabilește reducerea în favoarea cooperativelor sociale la un sfert din impozitele de cadastru și ipotecare datorate ca urmare a stipulării contractelor de împrumut, de achiziționare sau de închiriere a imobilelor destinate exercitării activității sociale.

Această prevedere, la fel ca și cea precedentă, are scopul de a facilita cât mai mult regăsirea resurselor structurale pentru desfășurarea activității sociale.

Vom analiza acum mecanismul ulterior prevăzut prin legislație pentru favorizarea activității de cooperare socială, adică **posibilitatea** pentru “**entitățile publice**, cuprinzând cele economice, și societățile de capital cu participare publică” **de a stipula cu cooperativele de tip B** (sau “cu organisme asemănătoare având sediul în celălalte State membre ale Comunității europene”) **convenții “de furnizare a bunurilor și serviciilor** diferite de cele socio-sanitare și educative al căror valoare, estimată fără TVA, să fie inferioară celor stabilite prin directivele comunitare în materie de antreprize publice”⁶⁰ (articolul 5, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991).

⁶⁰ În schimb, în cazul în care furnizările au o valoare estimată fără TVA egală sau superioară valorii stabilite prin directivele comunitare în materie de antreprize publice, articolul 5, alineatul 4, legea nr. 381 din 1991 prevede ca subiecții publici să aibă doar posibilitatea de a introduce în anunțurile publice de licitație de antrepriză și în enumerarea sarcinilor, printre condițiile de execuție, obligația de a îndeplini contractul cu angajarea persoanelor dezavantajate și cu adoptarea unor programe specifice de recuperare și integrare lucrativă.

Această stipulare poate să survină “și **cu derogarea disciplinei în materie de contracte a administrației publice**” (confruntă articolul 5, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991).

Motivul acestei discipline se găsește în tentativa de a ușura acapararea de către cooperativele sociale, ale comenzilor și ocaziilor de muncă provenite de la administrația publică, considerând, pe de o parte, scopul de solidaritate urmărit iar, pe de altă parte, potențialul lor minor de capacitate concurențială, deoarece activitatea acestor cooperative este desfășurată prin intermediul angajării persoanelor “dezavantajate”.

Prin clarificarea funcției atribuite convenției se poate înțelege importanța condițiilor și limitelor cărora organul legiferant a subordonat stipulația legitimă a acestui instrument.

Aceste convenții, de fapt, trebuie să fie finalizate pentru a “crea oportunități de muncă pentru persoanele dezavantajate” (confruntă articolul 5, alineatul 1, ultima perioadă, legea nr. 381 din 1991).

Acestea, de altfel, pot fi stipulate doar de către cooperativele care sunt înscrise în registrul regional al cooperativelor sociale (articolul 5, alineatul 2, legea nr. 381 din 1991).

În acest registru, prevăzut și reglementat prin articolul 9, alineatul 1, legea nr. 381 din 1991, pot fi înscrise doar acele cooperative care posedă anumite cerințe⁶¹, subzistența cărora demonstrează urmărirea efectivă a scopului nu de profit, ci mai degrabă de solidaritate, și deci, care să justifice aplicarea disciplinei legislative mai favorabilă, rezervată de către organul legiferant cooperativelor sociale, în loc de cea prevăzută pentru întreprinderi (cooperative și nu numai).

Mai concret, articolul 5, alineatul 3, legea nr. 381 din 1991 decernă Regiunilor concreta identificare, din an în an, a cerințelor și condițiilor necesare pentru a stipula convențiile menționate anterior.

⁶¹ Organizațiile similare având sediul în alte State membre ale Comunității europene trebuie să posedă cerințe echivalente celor cerute pentru înscrierea în respectivul registru și să fie înscrise pe listele regionale prevăzute de alineatul 3, sau să dovedească cu documentația adecvată posesiunea cerințelor.

Aceasta e, pe scurt, disciplina prevăzută de legea nr. 381 din 1991 în materie de convenție.

Tot în ceea ce privește utilizarea instrumentului convențional, mai ales folosirea acestuia cu scopul integrării muncitorilor privați de libertatea personală, o relevanță deosebită o are articolul 20, alineatul 13, legea nr. 354 din 1975, introdusă de articolul 5, alineatul 2, legea nr.193 din 2000.

Această dispoziție, de fapt, prevede în mod expres posibilitatea pentru administrațiile penitenciare, centrale sau limitrofe, de a stipula convenții specifice cu “subiecții publici sau privați sau cu cooperativele sociale” interesate să “ofere deținuților și internaților oportunități de muncă”.

Convențiile mai sus menționate trebuie să reglementeze obiectul, condițiile de desfășurare a activității lucrative, formarea și retribuirea.

Ultima disciplină expusă corespunde articolului 47, D.P.R. nr. 230 din 2000, care în reglementarea organizării muncii în închisoare, stabilește că muncile în penitenciar pot fi organizate și gestionate de către cooperativele sociale.

Și în această circumstanță, este încredințată convenției specifice reglementarea raporturilor dintre conducere și întreprindere respectiv, modalitățile concrete de desfășurare a muncii, cu referință mai ales la utilizarea, eventual în comodat, a spațiilor și echipamentelor deja existente în instituție, precum și modalitățile de debitare către întreprindere a cheltuielilor privind desfășurarea activității productive.

În cele din urmă, este prevăzut că convențiile pot avea ca obiect, mai ales în cazul în care sunt încheiate cu cooperativele sociale, “serviciile interne, ca și furnizarea hranei, a serviciilor de curățenie și întreținere a clădirilor”.

b) Stimulentele prevăzute în favoarea întreprinderilor (chiar și acelor care nu sunt cooperative sociale) care angajează lucrători deținuți și foști deținuți.

Din conținutul dispozițiilor analizate mai sus este posibilă deducerea favor-ii deosebite demonstrată de către organul legiferant față de cooperația socială, care

se confirmă interlocutorul principal al subiectului public în lupta contra dezavantajului social.

În plus, așa cum s-a menționat la început de paragraf, obiectivul relocării socio-lucrative ai subiecților privați de libertate personală este urmărit și prin prevederea specifică de **facilități** în favoarea tuturor **întreprinderilor, chiar și celor diferite de cooperativele sociale, care oferă ocazii concrete de muncă acestor persoane.**

Asupra chestiunii, este încă o dată luată în considerare legea nr. 193 din 2000.

Această lege stabilește, în primul rând, extinderea facilităților de contribuție prevăzute la articolul 1, alineatul 2, pentru cooperativele sociale, și “întreprinderilor publice sau private care organizează activități productive sau de servicii, în cadrul instituțiilor penitenciare, angajând persoane deținute sau internate” (articolul 2, alineatul 1, legea nr. 193 din 2000).

În baza acestei prevederi, și aceste întreprinderi, în cazul în care angajează deținuți (sau internați), vor putea să se bucure de reducerea cotelor totale de contribuțiilor pentru asigurarea obligatorie, de pensie și de asistență referitoare la retribuirea⁶² plătită acestor subiecților.

Totuși, cu deosebirea că pentru reducerile asemănătoare oferite cooperativelor sociale, din cauza articolului 2, alineatul 1, legea nr. 193 din 2000, care se referă *la singurele activități productive organizate “în cadrul” instituției penitenciare*, profitarea din partea întreprinderilor publice și private de beneficiile sus menționate va fi posibilă doar în cazul angajării deținuților și internaților care prestează propria activitate lucrativă *în închisoare*, și nu și în regim de *muncă în exterior*.

În sfârșit, aceeași lege prevede, la articolul 3, oferirea de reduceri fiscale pentru întreprinderile care angajează lucrători deținuți pentru o perioadă mai lungă

⁶² Referitor la (valoarea) tratament(lui) retributiv ai deținuților și internaților, alineatul 2 din articolul 2, legea nr. 193 din 2000, precizează cum acesta, în cadrul convențiilor stipulate de către întreprinderi cu administrația penitenciară, nu poate fi inferior “față de cel prevăzut prin legislația în vigoare pentru munca în penitenciar”.

de 30 de zile sau care organizează în favoarea lor activități de formare: despre această ordine de facilități s-a vorbit deja când s-a analizat disciplina prevăzută în favoarea cooperativelor sociale, la care se retrimite integral⁶³.

CAPITOLUL 2

INTEGRAREA ÎN MUNCĂ A DEȚINUȚILOR ȘI FOȘTILOR DEȚINUȚI ÎN ROMÂNIA: CADRUL JURIDIC DE REFERINȚĂ

2.1 Evoluția legislației române în materie de integrare în muncă ai deținuților. Raportul între diferitele regimuri de execuție a pedepsei și (posibilitatea) desfășurării activității lucrativă.

Legislația română în materie de muncă în penitenciar și de integrare în muncă ai subiecților în condiție de privare a libertății personale a fost recent obiect a unei importante reforme.

Disciplina de referință este actual conținută în legea nr. 275 din 4 iulie 2006, care stabilește „*executarea pedepselor și a măsurilor dispuse de către organele judiciare în timpul procesului penal*”, și în regulamentul său de aplicare, hotărârea nr. 1897 din 21 decembrie 2006.

Acest complex legislativ, de altfel, este expresia principiilor conținute în Constituția română, care prevede o serie de dispoziții importante atât în materie de **pedeapsă** cât și în materie de **muncă**.

E de ajuns să ne gândim, de exemplu, la articolul 22 din Const. română, care în disciplinarea drepturilor și libertăților fundamentale, interzice pedeapsa cu

⁶³ Vezi *supra*, pag. 40 și următoarele.

moartea, tortura și orice “ fel de pedeapsă sau de tratament inuman ori degradant”⁶⁴.

Analog, pentru ceea ce ține în mod specific de muncă, se amintesc articolele 41 și următoarele din textul constituțional⁶⁵, care recunosc în mod expres dreptul la muncă, definit ca drept ce nu poate fi îngrădit și prevăzând aici în favoarea lucrătorilor o întreagă serie de protecții de natură diferită (referitoare la condițiile de muncă, de retribuție și sindicale).

În Constituție, de altfel, nu pare să se poată găsi o dispoziție expres dedicată **funcției** atribuite **pedepsei** de către legislația juridică română.

Respectiva funcție este, în schimb explicitată în legislația de rang subconstituțional și, mai ales, în articolul 6 din hotărârea nr. 1897 din 2006, care stabilește că „executarea pedepselor privative de libertate are drept scop asistarea

⁶⁴ Articolul 22 (1) Dreptul la viață, precum și dreptul la integritate fizică și mentală ale persoanei sunt garantate. (2) Nimeni nu poate fi supus torturii și nici unui fel de pedeapsă sau de tratament inuman ori degradant. (3) Pedepsa cu moartea este interzisă.

⁶⁵ Articolul 41 (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă. (2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și tinerilor, instituirea unui salariu minim brut stabilit pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (3) Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore. (4) La munca egală, femeile au salariu egal cu bărbații. (5) Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Articolul 42 (1) Munca forțată este interzisă. (2) Nu constituie muncă forțată: a) activitățile pentru îndeplinirea îndatoririlor militare, precum și cele desfășurate, potrivit legii, în locul acestora, din motive religioase sau de conștiință; b) munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată; c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege.

Articolul 43 (1) Salariații au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale. (2) Legea stabilește condițiile și limitele exercitării acestui drept, precum și garanțiile necesare asigurării serviciilor esențiale pentru societate.

persoanele private de libertate, în vederea reintegrării lor sociale și a prevenirii săvârșirii de noi infracțiuni”⁶⁶.

În baza acestei dispoziții, pedeapsa în legislația juridică română pare să aibă funcția dublă de **resocializare și special-preventivă** (adică, de a evita ca deținutul să săvârșească infracțiuni ulterioare).

Această impresie este confirmată de lectura totală a legislației române în materie de muncă în penitenciar – care urmează să fie analizată – așa cum interpretată în lumina principiilor constituționale enunțate mai sus.

În special, apare **evident scopul reeducativ urmărit**: ocaziile de recuperare pe care administrația penitenciară le furnizează deținutului⁶⁷, posibilitatea de a efectua (și prin intermediul cursurilor de școlarizare⁶⁸ și profesionale⁶⁹) un traseu predisus „pe măsură” și – nu ultimul rând – constanta asistență psihologică, sunt dovezi evidente, pe lângă faptul că constituie trăsături distinctive care conferă sistemului în cauză elemente de relevanță modernitate.

⁶⁶ Articolul 6. Scopul executării pedepselor privative de libertate

- (1) Executarea pedepselor privative de libertate are drept scop asistarea persoanelor private de libertate, în vederea reintegrării lor sociale și a prevenirii săvârșirii de noi infracțiuni.
- (2) Executarea pedepselor privative de libertate se face în condiții care să asigure respectul demnității umane, în conformitate cu prevederile codului penal, republicat, cu modificările și completările ulterioare, ale codului de procedură penală, republicat, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii și ale prezentului regulament.
- (3) Evidența nominală și statistică determinată de punerea în executare a pedepselor și măsurilor privative de libertate în locurile de deținere din subordinea Administrației Naționale a Penitenciarelor este reglementată prin ordin al ministrului justiției.

⁶⁷ Articolul 64 din legea nr. 275 din 2006 (intitulat „*Activitățile educative, culturale, terapeutice, de consiliere psihologică și asistență socială*”) stabilește, de exemplu, prezența obligatorie în cadrul fiecărui penitenciar a unei biblioteci, unde fondul de carte este garantat chiar de către administrația penitenciară și prin intermediul „sponsorizărilor și donațiilor”.

⁶⁸ Articolul 65 din legea nr. 275 din 2006 (intitulat „*Instruire școlară*”) prevede ca în penitenciare să se organizeze cursuri de școlarizare pentru ciclul primar, gimnazial și liceal, ale căror diplome să fie eliberate fără mențiunea că absolvirea cursului s-a făcut în stare de detenție.

⁶⁹ Articolul 66 din legea nr. 275 din 2006 (intitulat „*Formarea profesională*”) prevede ca deținuții „în funcție de opțiunile și aptitudinile lor” să poată lua parte la „cursuri de calificare și recalificare”, în atestatele cărora nu se menționează că participarea la curs s-a făcut în stare de detenție.

Astfel identificată funcția atribuită pedepsei de detenție în legislația penitenciară română, devine oportună trecerea la analizarea aspectelor sale ulterioare caracteristice.

Intrând în detaliu, elementul fundamental introdus prin legislația din 2006 este constituit din **modularitatea tratamentului de sancțiune** – modularitate care, așa cum se va vedea mai bine în cele ce urmează, răspunde unei logici de tip recompensă – în baza căruia sunt prevăzute patru tipologii de „regimuri de executare a pedepselor privative de libertate”, care se diferențiază în funcție de severitatea lor majoră sau minoră.

Respectivele regimuri de executare, disciplinate de articolele 18 și următoarele a legii nr. 275 din 2006, se traduc într-un „ansamblu de reguli care stau la baza executării pedepselor privative de libertate” personală.

Pentru precizare, acestea sunt:

- a) regimul de *maximă siguranță*;
- b) regimul *închis*;
- c) regimul *semideschis*;
- d) regimul *deschis*.

Executarea regimurilor în cauză se diferențiază „în raport cu gradul de limitare a libertății de mișcare a persoanelor condamnate, de modul de desfășurare a activităților și condițiilor de detenție” (articolul 19).

Toate acestea trebuie să asigure respectul și protecția vieții, a sănătății și a demnității persoanelor condamnate și sunt bazate pe „sisteme progresive și regresive”, deținutul putând să treacă de la un regim la altul⁷⁰ în baza unor parametrii care, în mod substanțial, sunt legați de conceptul de *bună conduită*.

⁷⁰ E interesant de notat, sub profilul ermeneutic, că în articolele legii nr. 275 din 2006 care disciplinează regimurile de executare (articolele 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24), organul legiferant român utilizează mereu adverbul „inițial” și acest cuvânt este repetat la începutul fiecărei norme, cu scopul de a sublinia că regimul de executare aplicat deținutului constituie doar un punct de plecare în viziunea unui traseu mai lung, în care deținutul de la început este pus la curent că va putea progresa, trecând la regimuri de detenție mai puțin dure în care – în mod gradat – și șansele (chances) reintegrării sale sociale vor crește.

Deci, inițiala atribuire a deținutului la un regim sau la altul – în funcție de gravitatea mai mare sau mai mică a comportamentului său relevant din punct de vedere penal – nu este definitivă: deținutul are, de fapt, posibilitatea de a trece de la un tratament mai aflictiv la unul mai ușor (sau invers).

În funcție de această trecere, așa cum se va vedea în cele ce urmează, va depinde și posibilitatea de a desfășura activități lucrative și/sau de a le desfășura în condiții mai „avantajoase”.

Analizând pe scurt regimurile de executare, trebuie amintit că **regimul de maximă siguranță** este aplicat în cazul în care deținutul a fost condamnat la pedeapsa detențiunii pe viață sau la pedeapsa închisorii mai mare de 15 ani și prevede „măsuri stricte de pază” printre care supravegherea, escortarea și cazarea (pe cât posibil) individuală: deținuții cărora li se aplică acest regim de executare „prestează muncă⁷¹ și desfășoară activitățile educative, culturale, terapeutice, de consuliere psihologică și asistență socială în grupuri mici” și mereu sub supraveghere (articolul 20).

Regimul de maximă siguranță nu poate fi aplicat subiecților care se găsesc în condiții deosebite de vârstă și sănătate: de fapt, este inaplicabil deținuților bărbați *over* 60 și femeilor *over* 55, femeilor însărcinate sau care au în îngrijire copii (până la vârsta de un an), deținuților minori sau invalizi. Pentru aceste categorii, de fapt, articolul 21, alineatul 2, legea nr. 275 din 2006 prevede un alt regim de executare⁷².

Regimul închis, aplicabil în cazul pedepsei închisorii nu mai mică de 5 ani și nu mai mare de 15, stabilește că deținuții să fie cazați colectiv în celule și să presteze activități lucrative, educative și culturale în grupuri mici: acești subiecți

⁷¹ Chiar dacă tonul acestei dispoziții (articolul 20) face să creadă că deținuții au obligația de a presta muncă, considerând alte norme (articolele 57 și următoarele) a legii examinate, fiecare activitate lucrativă a deținuților trebuie să fie desfășurată „cu acordul acestora”.

⁷² Referitor, respectiva normă stabilește că acești subiecți trebuie să ispășească pedeapsa în regim închis pe toată perioada în care persistă cauza care a determinat neaplicabilitatea regimului de maximă securitate.

pot presta „munca în afara penitenciarului, sub pază și supraveghere continuă, cu aprobarea directorului penitenciarului”.

Rezultă deci că, în această tipologie de regim de executare, chiar dacă este contemplată activitatea lucrativă în afara pereților penitenciarului, aceasta necesită mereu *de aprobarea* administrației penitenciare, trebuind să se concluzioneze că munca în afara penitenciarului nu se configurează ca un adevărat drept al deținutului, ci că mai degrabă există o marjă **discreționară** a directorului instituției penitenciare.

Articolul 23 disciplinează **regimul semideschis**, aplicabil „inițial” în cazul pedepsei închisoarii nu mai mică de 1 an și nu mai mare de 5: aici tratamentul penitenciar este în mod gradat mai blând față de regimurile precedente.

De fapt, deținuții, pe lângă faptul că sunt cazați în comun, „se pot deplasa neînsoțiți în interiorul penitenciarului” și prestează activități lucrativă și educative, culturale, terapeutice, de consiliere psihologice și asistență socială în grupuri „sub supraveghere... în spații din interiorul penitenciarului care rămân deschise în timpul zilei”.

Deținuții admiși la acest tip de regim au posibilitatea de a desfășura munca extramurală, și aceștia sub supraveghere, dar fără nevoia de aprobare din partea directorului penitenciarului (articolul 23, alineatul 4): în acest caz, munca pare să asume o conotație parțial diferită (față de cea avută în regimul închis), putând fi configurat în mod plauzibil un drept al deținutului.

În cele din urmă, **regimul** mai puțin strict pentru subiectul „restricționat” este cel **deschis** (prevăzut în cazul pedepsei cu închisoarea de cel mult un an), în care deținutul, în afară de a se putea deplasa fără a fi însoțit în interiorul penitenciarului, poate să presteze munca în afara penitenciarului, fără supraveghere (articolul 24).

Acest lucru însemnând că acestor tipologii de deținuți legislația română alege să acorde de la început o încredere mai mare, în virtutea pedepsei mai mici la care au fost condamnați, valuată evident ca indice a unui pericol social mai mic.

Regimul care va fi aplicat deținutului este stabilit de către *Comisia pentru individualizarea regimului de executare a pedepselor privative de libertate* în momentul primirii condamnatului în primul penitenciar în care va trebui să ispășească pedeapsa⁷³.

Schimbarea regimului de executare poate să fie dispusă de către Judecătorul delegat la cererea deținutului sau la sesizarea Comisiei mai sus amintite, care, în sensul articolului 26 din legea în cauză, are „obligația ca, o dată la 6 luni, să analizeze conduita persoanei condamnate și eforturile depuse de aceasta pentru reintegrarea socială”⁷⁴.

Observarea deținutului, cu eventualul scop de a schimba regimul de detenție, este condusă având ca referință nu doar „buna conduită” în cadrul activităților educative, culturale, terapeutice, ci și „în cadrul muncii prestate” (articolul 26): asta deoarece, așa cum se va vedea mai bine mai încolo, legislația penitenciară română atribuie **muncii o funcție de recompensă**.

În această viziune, se înțelege prevederea conținută în articolul 76 a legii nr. 275 din 2006, conform căreia perioada de muncă prestată în timpul detenției diminuează în mod corespunzător durata pedepsei, în baza unor parametrii preciși, care se vor analiza mai încolo.

2.2 Disciplina muncii. Munca intramurală și extramurală.

⁷³ Împotriva individualizării regimului de executare de către Comisie, deținutul poate să formuleze plângere la Judecătorul delegat pentru executare pedepselor privative de libertate în termen de 3 zile : acest judecător se pronunță în termen de 15 zile de la depunerea plângerii și poate să o admită (și să dispună modificarea regimului de executare) sau să o respingă. Organul de apel privind decizia *de qua* este Judecătoria în a cărei circumscripție se află penitenciarul, care se exprimă cu hotărâre definitivă.

⁷⁴ În mod particular, Comisia întocmează un raport care este semnat de către deținut, trebuind – unde promovează modificarea regimului – să sesizeze Judecătorul delegat.

Așa cum s-a zis deja, disciplina muncii în penitenciar își găsește sursa principală în legea nr. 275 din 2006 și în hotărârea nr. 1897 din 2006 care reprezintă regulamentul său de aplicare.

Și disciplina română, la fel ca cea italiană, contemplă diferența între cele două macro-categorii ale muncii **în interiorul și în afara penitenciarului.**

În argumentare, ca referință apare articolul 60 („*Regimul de prestare a muncii*”), legea nr. 275 din 2006, care prevede posibilitatea ca deținutul să desfășoare – în afară de așa-zisele munci cu caracter gospodăresc și munci „în regie proprie” – activități lucrative care consistă în „prestări de servicii” în favoarea „operatorilor economici”, persoane fizice și juridice, „în interiorul ori în exteriorul penitenciarului”⁷⁵.

Rămânând în tonul articolului 165 a deciziei nr. 1897 din 2006, e aceeași administrație penitenciară care stipulează un contract de prestări servicii cu subiectul terț „beneficiarul forței de muncă”, contractând și salariul (în ceea ce privește, așa cum se va vedea, în conformitate cu salariului minim garantat) și sarcini, stabilite ca urmare a unei probe susținute de fiecare deținut, la care are dreptul de a asista un reprezentant al administrației penitenciare și unul al beneficiarului forței de muncă, care, e bine de precizat, are obligația de a garanta respectarea legilor în materie de protecție a muncii, precum și spații adecvate, hrană, apă, instructajul și condiții de protecție a muncii⁷⁶.

⁷⁵ Articolul 60 – Regimul de prestare a muncii. (1) Munca persoanelor condamnate la pedepse privative de libertate în penitenciar se realizează: a) în regim de prestări de servicii pentru operatorii economici, persoane fizice sau juridice, în interiorul ori în exteriorul penitenciarului; b) în regie proprie; c) în interesul penitenciarului, pentru activități cu caracter gospodăresc necesare penitenciarului; d) în caz de calamitate. (2) Administrația penitenciarului poate încheia contracte de prestări de servicii cu operatori economici, persoane fizice sau juridice, interesați în folosirea la muncă a persoanelor condamnate.

⁷⁶ Articolul 165 – Contractarea forței de muncă. (1) Folosirea la muncă a persoanelor private de libertate se realizează pe bază de contract de prestări de servicii încheiat între administrația locului de deținere și beneficiarul forței de muncă. (2) Tarifele referitoare la activitățile ce urmează a se desfășura se negociază între administrația locului de deținere și beneficiarul forței de muncă și nu pot fi mai mici decât tariful aferent salariului minim brut pe economie, în condițiile realizării integrale a normei de lucru stabilite în contract. Normele de lucru se stabilesc pe baza probelor efectuate în prezența persoanelor delegate de ambele părți contractante. (3) În situația în care beneficiarul forței de muncă nu respectă dispozițiile legale

Pentru a fi înțeleasă corect, distincția dintre munca intramurală și cea extramurală în legislația juridică românească trebuie să fie privită la lumina rolului deosebit pe care munca în închisoare acoperă în acest sistem: a oferi, deci, deținutului ocazia de a obține reduceri de pedeapsă ca efect al comportamentului său bazat pe *bună conduită* și, de a încerca astfel favorizarea reintegrării în societate.

Reduceri de pedeapsă, de fapt, sunt calculate diferit în virtutea tipului de muncă pe care deținutul îl desfășoară: muncă cu caracter gospodăresc; muncă în interiorul penitenciarului sau muncă în exteriorul penitenciarului la dependențele terților; muncă în regie proprie (articolul 60, legea nr. 275 din 2006).

În acest sens, citatul articol 76, legea nr. 275 din 2006, constituie o normă fundamentală pentru a înțelege **viziunea de recompensă** a muncii în detenție: în baza muncii prestate (sau activității de instruire școlară sau de formare profesională) pedeapsa este considerată deja efectuată, având astfel deținutul – evident – un interes puternic de a se insera în proiecte reeducative care contemplă activitatea lucrativă⁷⁷.

privind condițiile de folosire la muncă a persoanelor private de libertate, administrația locului de deținere îi solicită ca în termen de 24 de ore să ia măsuri pentru respectarea acestora. Dacă în acest termen nu se iau măsurile necesare, directorul locului de deținere poate dispune retragerea parțială sau totală a persoanelor private de libertate. (4) În cazul în care, timp de 30 de zile după retragerea persoanelor private de libertate, beneficiarul forței de muncă nu îndeplinește obligațiile prevăzute la alineatul 3, directorul locului de deținere cere rezilierea contractului. (5) Beneficiarul forței de muncă este obligat să asigure: baza tehnico-materială, conducerea lucrărilor, spații pentru servirea hranei, apă potabilă, asistența tehnică necesară, instructajul și condițiile de protecție a muncii, spații pentru grupuri sanitare și, dacă este cazul, amenajările impuse pentru executarea pazei la locul de muncă. (6) Conducătorul locului de deținere are obligația de a încheia contracte cât mai avantajoase, în măsura posibilităților, stabilind în sarcina beneficiarului forței de muncă obligația de a asigura: cheltuielile ocazionate de transportul persoanelor private de libertate, al personalului de escortare și al hranei la locurile de muncă, precum și materialele igienico-sanitare.

⁷⁷ Articolul 76 – Partea din durata pedepsei care este considerată ca executată pe baza muncii prestate sau a instruirii școlare și formării profesionale. (1) Pedeapsa care este considerată ca executată pe baza muncii prestate sau a instruirii școlare și formării profesionale, în vederea acordării liberării condiționate, se calculează după cum urmează: a) în cazul în care se prestează o muncă remunerată în condițiile prevăzute în art. 59 alin. (1) și (2), se consideră 5 zile executate pentru 4 zile de muncă, în cazul condamnaților majori, și 3 zile executate pentru 2 zile de muncă, în cazul condamnaților minori și tineri; b) în cazul în care se prestează o muncă neremunerată în

În acest fel, munca în penitenciar devine o ocazie atractivă de recuperare pentru deținut, care, tocmai în baza acestor activități, “pornește” pe un traseu care îl pregătește pentru reintegrarea succesivă în lumea liberă.

Legislația penitenciară se adresează în mod direct deținutului, aducându-i la cunoștință începând cu prima lui intrare în penitenciar că, prin muncă (la fel cum și prin alte activități), va avea posibilitatea de a trece la un regim penitenciar mai bun și de a reduce perioada de ședere în închisoare, prin efectul de reducere a pedepsei.

În baza acestei stabiliri pare să fie convingerea că, astfel structurat, sistemul penitenciar să aibă *chances* mai mari ca deținutul să participe la reeducare și, într-o ultimă instanță, să-și atingă scopul.

2.3 Reglementarea raportului de muncă a deținuților: natura juridică; disciplina legislativă, economică, de asigurare și prevedere socială (pensie).

În mod coerent cu natura de recompensare atribuită muncii în penitenciar, aceasta **nu constituie o obligație** pentru deținut, pentru desfășurarea ei este cerut mereu **acordul** acestuia: acest lucru este prevăzut expres în articolul 57, alineatul 2, legea nr. 275 din 2006, care stabilește clar că doar persoanele condamnate la pedeapsă de detenție “care sunt apte de a munci, cu acordul lor, pot presta o muncă în raport cu calificarea și aptitudinile lor, precum și activități necalificate”.

Sunt prevăzute limitări specifice referitoare la vârsta deținutului: pentru minori, de exemplu, munca în penitenciar poate fi prestată doar prin

condițiile prevăzute în art. 59 alin. (1) și (2), se consideră 4 zile executate pentru 3 zile de muncă, în cazul condamnaților majori, și 2 zile executate pentru o zi de muncă, în cazul condamnaților minori și tineri; c) în cazul în care munca este prestată în condițiile prevăzute în art. 59 alin. (3), se consideră 4 zile executate pentru 3 zile de muncă; d) în cazul în care munca este prestată în condițiile prevăzute în art. 59 alin. (4), se consideră 3 zile executate pentru 2 nopți de muncă; e) în cazul participării la cursuri de școlarizare sau de calificare ori recalificare profesională, se consideră 30 de zile executate pentru absolvirea unui semestru școlar și 15 zile executate pentru absolvirea unui curs de calificare ori recalificare profesională; f) în cazul elaborării de lucrări științifice publicate sau invenții și inovații brevetate, se consideră 3 zile executate pentru 2 zile de muncă. (2) Reducerea fracțiunii de pedeapsă care este considerată ca executată pe baza muncii prestate sau a instruirii școlare și formării profesionale nu poate fi revocată.

consimțământul părinților (sau a reprezentanților legali); persoanele condamnate care au împlinit vârsta de 60 de ani pentru bărbați și 55 de ani pentru femei pot în schimb presta activități lucrative doar la cererea lor expresă.

În orice caz, articolul precizează că folosirea la muncă a oricărui deținut se face doar “cu avizul medicului penitenciarului”.

În același timp, este prevăzut prin legislație o obligație a administrației penitenciare de a folosi “la muncă un număr cât mai mare de persoane private de libertate”: acest lucru este stabilit de articolul 164 din hotărârea nr. 1897 din 2006⁷⁸.

Raportul de muncă al deținutului este disciplinat tot prin legea nr. 275 din 2006 care, pentru aspectele care nu sunt legate de *status*-ul particular de detenție, ne trimite la disciplina prevăzută pentru munca liberă: semn că legislația juridică română nu pare să considere munca deținuților mai puțin benefică, garantând pe cât posibil protecțiile unui raport de muncă normală.

Pare să demită în acest sens alineatul 7 al articolului 57 din legea citată, care stabilește că “dispozițiile legale referitoare la protecția muncii se aplică în mod corespunzător” muncii în penitenciar.

Acest ultim articol disciplinează “dispozițiile generale privind munca prestată” și stabilește, așa cum se va vedea mai bine în cele ce urmează, că munca

⁷⁸ Articolul 164 - Folosirea la muncă. (1) Administrația locului de deținere întreprinde demersurile necesare pentru identificarea posibilităților de a asigura folosirea la muncă a unui număr cât mai mare de persoane private de libertate. (2) Munca prestată de persoanele private de libertate urmărește menținerea și creșterea capacității acestora de a-și câștiga existența după liberare și realizarea unor venituri, care se pot folosi la îmbunătățirea condițiilor de deținere și pentru susținerea acțiunilor de resocializare a persoanelor private de libertate. (3) În raport de tipul regimului de executare, persoanele private de libertate pot fi folosite la muncă. În acest sens, se ține seama de calificarea, deprinderile și aptitudinile fiecărei persoane private de libertate, de vârsta, starea de sănătate, precum și de programele destinate sprijinirii formării profesionale a acestora. 4) Persoanele private de libertate pot fi folosite la muncă în întreprinderi, secții și ateliere de producție din locurile de deținere, la operatori economici, precum și la alte persoane fizice sau juridice. (5) Munca persoanelor private de libertate, desfășurată în condițiile prevăzute la art. 60 alin. (1) lit. a) și b) din Lege, este remunerată în raport de natura activității, calitatea produselor executate și randamentul obținut.

deținutului trebuie să fie retribuită, cu excepția activităților necesare penitenciarului și celor prestate în cazul calamităților naturale⁷⁹.

În sensul articolului 59, legea nr. 275 din 2006, **durata** muncii efectuate de către persoanele condamnate la pedepse cu închisoarea este de 8 ore pe zi (și nu mai mult de 40 de ore pe săptămână): această prevedere constituie aplicarea dispoziției constituționale dictată pentru munca liberă, prin articolul 41, alineatul 3 al Const. române, după care “durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore”.

Pentru anumite tipuri de deținuți muncitori, durata zilei lucrative nu poate depăși 6 ore.

Legislația în cauză disciplinează și **munca extraordinară**, dispunând ca deținutul să poată – cu consimțământul acestuia în scris – să efectueze activitate lucrativă până la 10 ore pe zi (și nu mai mult de 50 de ore pe săptămână), recunoscându-i “drepturi bănești convenite pentru acest program de muncă”: este de intuit, de altfel, că va fi în interesul deținutului să efectueze muncă extraordinară, nu numai pentru remunerația mai mare, ci mai degrabă pentru a crește propriul număr de ore, în consecință să aibă o mai mare reducere a pedepsei.

În orice caz, muncitorii au dreptul la o zi de repaus pe săptămână.

Și pentru a putea presta **muncă nocturnă** e nevoie de consimțământul în scris a muncitorului deținut: aceasta poate fi prestată nu mai mult de 7 ore pe noapte și 35 de ore pe săptămână (articolul 59, alineatul 4, legea nr. 275 din 2006).

Analizând **tratamentul economic** a muncitorului deținut, trebuie introdusă concepția de salariu minim garantat: România, de fapt, a stabilit prin constituție (articolul 41) pragul minim de salariu brut, instituit anual de către Guvern pe baza unor parametrii economico-financiari.

⁷⁹ Motivul lipsei remunerației a acestor ultime activități poate fi explicat prin faptul că acestea nu sunt efectuate chiar în cadrul traseului de resocializare pe care deținutul îl înfruntă în închisoare, ci dimpotrivă în situații contingente și de urgență care poartă la contribuirea (gratuită) necesară a tuturor, deținuți sau liberi.

Salariul minim constituie, de fapt, un parametru de referință nu doar pentru retribuiția cetățenilor (și, automat, ai deținuților), ci și pentru întreaga economie românească.

Suma primită de către muncitorul deținut „se impozitează potrivit prevederilor legale care reglementează impunerea veniturilor realizate de persoanele fizice” (articolul 61, legea nr. 275 din 2006): în ciuda alineatului 1 a normei care stabilește că această retribuiție „nu constituie venituri salariale”, alineatul 2 vorbește de venit, susținând că acesta „nu poate să fie mai mic decât salariului minim pe economie”.

Ne găsim, deci, în fața dificultății obiective de a combina ermetic cele două alineate ale articolului 61: nu pare să fie dubii – privind ancorarea parametrului de salariu minim – că ceea ce primește muncitorul deținut, de fapt, poate fi considerat ca un salariu, și mai puțin ca o sumă de bani considerată venit în poziția fiscală a muncitorului deținut.

Acest lucru este atât adevărat, încât următorul articol 62, în disciplinarea a câta parte din această retribuiție ajunge concret în folosul deținutului, vorbește expres de „repartizarea veniturilor”.

Merită, apoi, precizat că venitul nu este încasat direct de muncitor, ci de către instituția penitenciară, care primește cât îi revine deținutului și din această sumă operează deducerile prevăzute de lege.

Doar un procent (mai mic decât jumătatea totalului) din venit ajunge la deținut: din asta, partea preponderentă poate fi utilizată de către acesta deja în timpul executării pedepsei; cealaltă parte, în schimb, se consemnează pe numele său și, în momentul eliberării, i se restituie împreună cu celelalte obiecte personale. Rațiunea (*ratio*) este deci evidentă: constituirea unei provizii care să permită deținutului de a se putea întreține atunci când va trebui să iasă în lumea liberă.

Procentul rămas din venitul deținutului, în schimb, revine prin lege Administrației Naționale a Penitenciarelor: aceste sume sunt deci încasate și contabilizate pentru a fi folosite „potrivit dispozițiilor legale privind finanțele publice”.

Ne găsim – sub acest profil – în fața unui sistem care nu se deosebește de cel operat în Italia sub valabilitatea legislației penitenciare din 1931: cea mai mare parte a venitului este, deci, reținută de către administrația penitenciară cu titlu de rambursare ale cheltuielilor de susținere a deținutului în timpul perioadei de ședere în închisoare.

Articolul 62 al legii nr. 275 din 2006, de asemenea, stabilește că „în cazul în care persoana condamnată la o pedeapsă privativă de libertate a fost obligată la plata de despăgubiri civile, care nu au fost achitate până la data primirii în penitenciar, o cotă de 50% din procentul prevăzut la alineatul 1, litera a) se utilizează pentru repararea prejudiciului cauzat părții civile”.

Si din această prevedere reiese, încă o dată, că munca în penitenciar în România nu are doar scopul (înțeles în sens restrâns) de a resocializa deținutul, dar și – în cazul în care a fost condamnat să repare dauna persoanei ofensate, și pe care nu a achitat-o până la data primirii în penitenciar (poate din lipsa disponibilității economice) – acela de a garanta victimei crimei satisfacerea plăților de despăgubire pretinse.

Pe aceeași lungime de undă se află norma (articolul 63) care stabilește că, dacă deținutul provoacă o daună la locul de muncă care nu a fost „provocat de uzul normal al bunurilor încredințate spre folosință”, trebuie să răspundă despăgubind administrația penitenciară⁸⁰.

În ceea ce privește **aspectele care țin de asistență și de prevedere socială (pensie)** a muncii în închisoare, articolul 57, legea nr. 275 din 2006 prevede forme de protecție pentru muncitorul deținut: în această viziune, alineatul 7 reprezintă un criteriu interpretativ a întregii legislații, deoarece prevede că „dispozițiile legale

⁸⁰ Articolul 63 - Recuperarea pagubelor.(1) Persoanele aflate în executarea pedepselor privative de libertate răspund pentru prejudiciile cauzate din vina lor la locul de detenție sau la locul de muncă. (2) Prejudiciul cauzat la locul de detenție se repară pe baza ordinului de imputare emis de către directorul penitenciarului. Ordinul constituie titlu executoriu. (3) Împotriva ordinului de imputare persoana condamnată poate face contestație în termen de 30 de zile de la data primirii acestuia, la judecătoria în circumscripția căreia este situat penitenciarul. (4) Persoanele condamnate nu răspund pentru pagubele provocate de uzul normal al bunurilor încredințate spre folosință sau pentru cele provenite din riscul normal al muncii.

referitoare la protecția muncii se aplică în mod corespunzătoare” muncii în penitenciar.

Așadar, și în acest caz, prin referirea la legile care guvernează raportul de muncă în lumea liberă, organul legiferant românesc a vrut să garanteze muncitorului deținut aceleași garanții sub profilul asistenței și a prevederii sociale (pensie), în afară de cel retributiv așa cum s-a zis deja.

Aceeași lege nr. 275 din 2006 conține prevederi specifice în acest sens: de exemplu, dacă lucrătorul în timpul executării pedepsei devine incapabil de muncă din cauza unui accident sau a unei boli, „beneficiază de pensie de invalitate, în condițiile de lege”⁸¹.

2.4 Ulterioare eventuale instrumente stabilite de către legislația juridică pentru susținerea integrării lucrative ai deținuților și foștilor deținuți.

Acestea, în sinteză, sunt instrumentele prevăzute de către sistemul penitenciar românesc pentru a susține desfășurarea, din partea deținuților, a activităților lucrative.

Interesul principal a legislației române pare să fie ca deținutul să reușească să lucreze, acest obiectiv se atinge prin devenirea muncii în penitenciar

⁸¹ Articolul 57 - Dispoziții generale privind munca prestată. (1) Munca prestată de persoanele condamnate la pedepse privative de libertate este remunerată, cu excepția activităților cu caracter gospodăresc necesare penitenciarului și a celor desfășurate în caz de calamitate. (2) Persoanele condamnate la pedepse privative de libertate care sunt apte de a munci, cu acordul lor, pot presta o muncă în raport cu calificarea și aptitudinile lor, precum și activități necalificate. (3) Minorii condamnați la pedepse privative de libertate, care au împlinit vârsta de 15 ani, pot presta o muncă potrivită cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele lor, numai la cererea acestora și cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, dacă nu le este periclitată sănătatea. (4) Minorii condamnați la pedepse privative de libertate, care au împlinit vârsta de 16 ani, pot presta o muncă numai la cererea acestora. (5) Persoanele condamnate care au împlinit vârsta de 60 de ani pentru bărbați și 55 de ani pentru femei pot presta o muncă numai la cererea acestora. (6) Folosirea la muncă a fiecărei persoane condamnate se face numai cu avizul medicului penitenciarului. (7) Dispozițiile legale referitoare la protecția muncii se aplică în mod corespunzător. (8) Persoana condamnată care, în timpul executării pedepsei, a devenit incapabilă de muncă în urma unui accident sau a unei boli profesionale beneficiază de pensie de invaliditate, în condițiile legii. (9) Diplomele, certificatele sau orice alte documente care atestă însușirea unei meserii, calificarea sau recalificarea profesională în cursul executării pedepsei sunt recunoscute, în condițiile legii, de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei sau de Ministerul Educației și Cercetării. (10) Este asimilată muncii prestate de persoanele condamnate participarea acestora la activități de instruire școlară și formare profesională.

„avantajoasă” datorită posibilității de a trece la regimuri de executare mai favorabile și de a obține reduceri de pedeapsă.

În rest, administrația penitenciară are datoria, prevăzută prin lege, de a stipula contracte cu acei subiecți care manifestă interes în a se folosi la muncă deținuți, așa cum s-a amintit deja.

Deci, legislația română își focalizează atenția asupra muncii prestate în faza de permanență în închisoare și nu și în cea succesivă, chiar dacă, în timpul detenției, legislația furnizează instrumente pe care deținutul le poate exploata odată ce se întoarce în lumea liberă: ne referim la posibilitatea de a participa la activități de formare culturală și profesională, datorită cărora deținutul poate, de exemplu, să însușească o meserie sau să o perfecționeze, sau la posibilitatea de instruire școlară prin deja amintitele cursuri de formare, ale căror atestate nu specifică faptul că cursul a fost făcut în timpul perioadei de detenție.

Din cercetările juridice efectuate pare să reiese faptul că în legislația română nu există dispoziții care să stimuleze o intervenție a subiecților întreprinzători în integrarea lucrativă ai deținuților și foștilor deținuți.

În special, nu rezultă că ar exista nici mecanisme asemănătoare reducerilor de contribuție și fiscale în optica promovării unei forme de lucru cu un cost mai mic pentru întreprinderi, nici diverse sau ulterioare instrumente care să aibă un scop similar.

În ultimul rând, nu par să se găsească subiecți juridici cu caracteristici asemănătoare acelor reprezentate în legislația noastră de cooperativele sociale.

Totuși, în scopul prezentei cercetări, sub profilul măsurilor luate pentru a stimula trecerea de la închisoare la societatea liberă, poate să fie relevantă analizarea articolului 86 a Codului penal românesc, care prevede o modalitate deosebită de executare a pedepsei de detenție, în baza căreia persoana condamnată poate să execute pedeapsa la locul de muncă.

Instanța acordă această posibilitate în funcție de anumiți parametri: gravitatea faptei, circumstanțele în care infracțiunea a fost comisă, întreaga conduită a autorului și posibilitățile sale de a fi reeducat, convingerea autorității juridice că scopul pedepsei poate fi ajuns fără a priva condamnatul de libertate.

În aceste cazuri, condamnatul poate să efectueze activitatea în cadrul companiei la care era angajat (sau la alta disponibilă), atâta timp cât există consimțământul scris a companiei pentru a efectua activități lucrative la sediul acesteia din partea autorului infracțiunii.

Când condamnatul este admis la executarea pedepsei ⁸² de detenție la locul de muncă, atunci îi revin diverse îndatoriri și limitări de drepturi, legate chiar și de activitatea lucrativă.

Din totalul veniturilor, de exemplu, o cotă parte egală cu 15-40% este reținută pentru a fi vărsată în casieriiile Statului⁸³; de asemenea, în timpul muncii prestate pentru a executa pedeapsa, condamnatului nu îi este recunoscută vechimea în muncă nici pentru retribuție, nici pentru pensie.

Condamnatul poate să desfășoare doar munci de tip executiv: acesta, de fapt, „efectuează activități lucrative care nu implică atribuții de conducere, de răspundere, exercițiul autorității de stat, funcții educativ-instructive cu elevii sau alte tipuri de audienți, nu poate avea în gestiune bunuri materiale ori financiare”; și asta și în cazul în care lucrătorul a desfășurat munci similare înainte de a fi condamnat; în acest caz, chiar Tribunalul va dispune „executarea unei activități simple, conduse de către alte persoane, capabile să îndrume și să supravegheze, să contribuie la reeducarea condamnatului”.

Fiind condamnarea la executarea pedepsei la locul de muncă o variantă a modalității obișnuite de executare a pedepsei de detenție, contractul de muncă existent între condamnat și companie se **suspendă** și, dacă activitatea este desfășurată la o altă companie, acesta **încetează**: condamnatul nu va avea dreptul

⁸² Posibilitatea de a ispăși pedeapsa la locul de muncă se referă doar la pedepsele cu închisoarea mai mici de 5 ani: este necesar ca cel condamnat să nu fi condamnat la nici o altă pedeapsă mai mare de un an, în afară de cazurile enumerate la articolul 38 c.p. (infracțiuni săvârșite când pârâtul era minor, infracțiuni săvârșite din culpă, amnistie, fapte care nu mai sunt prevăzute de legea penală, condamnări în care a intervenit reabilitarea).

⁸³ Această cotă este stabilită de către Tribunal ținând cont și de condițiile familiare a condamnatului și, mai ales, dacă acesta trebuie să întrețină alte persoane din nucleul familial.

la concedii, nici la concedii medicale plătite, nici la sporuri sau la indemnizații care în mod normal îi revin muncitorului⁸⁴.

În cazul în care condamnatul execută în mod scrupulos obligațiile care derivă din executarea pedepsei la locul de muncă și dacă a ispășit deja două treimi din pedeapsă, dând dovadă de reeducare și efectuând în mod asiduu activitatea lucrativă, Tribunalul poate să dispună încetarea executării pedepsei la locul de muncă: cererea pentru încetarea executării pedepsei este înaintată de către compania la care condamnatul efectuează activitate lucrativă.

O dată repus în libertate, dacă în perioada dintre încetarea pedepsei și împlinirea duratei originale a pedepsei, condamnatul nu comite nici o infracțiune, pedeapsa se consideră executată.

Concluzii. Măsurile de integrare lucrativă ai deținuților și foștilor deținuți în Italia și România: compararea a două sisteme juridice, analogii și diferențe.

În baza analizei efectuate, este posibil de a reflecta asupra următoarelor aspecte

Cele două legislații examinate prezintă analogii și diferențe.

Ambele, deși cu nuanțe diferite, atribuie pedepsei cu închisoarea o funcție de resocializare.

În legislația italiană acest lucru este expres prescris printr-o dispoziție constituțională (articolul 27, alineatul 3, Const. it.); în legislația română, în schimb, acest lucru rezultă din toată structura legislației în materie de muncă în penitenciar pentru a se contura mai clar în anumite trăsături.

⁸⁴ Drepturile care se referă la asigurarea socială sunt stabilite în procente, prevăzute de lege, care se aplică la veniturile nete care îi revin condamnatului, după reținerea cotei procentuale determinate de către autoritatea judiciară cu ocazia aplicării măsurii. Deși se aplică aceste deduceri, nu i se aplică condamnatului beneficiile legale referitoare la vechimea în muncă, necesară pentru stabilirea drepturilor de pensie de serviciu. De asemenea, fiind vorba nu despre un raport normal de muncă, ci despre o modalitate particulară de executare a pedepsei, chiar dacă condamnatul se remarcă în activitate, totuși el nu poate fi promovată și nici nu poate primi recompense, titluri sau funcții de răspundere.

Referitor, se amintește citatul articol 6 din hotărârea nr. 1897 din 2006, potrivit căreia „executarea pedepselor privative de libertate are drept scop asistarea persoanelor private de libertate, în vederea reintegrării lor sociale și a prevenirii săvârșirii de noi infracțiuni”.

Din această ultimă dispoziție se deduce că și în legislația română aspectul reeducativ coexistă cu cel special-preventiv.

Așa cum se poate intui, acest lucru are repercusiuni asupra disciplinei muncii în penitenciar: este emblematică în acest sens prevederea legislativă de a destina administrației penitenciare o parte a retribuției destinată deținutului muncitor (articolul 62, legea nr. 275 din 2006).

În ambele legislații juridice analizate, munca este considerată un instrument fundamental care favorizează resocializarea subiecților „restricționați”.

Modalitatea de folosire a muncii pentru a ajunge la acest scop, totuși diferă în Italia și în România: de fapt, în primul caz, obiectivul de reintegrare în societatea liberă este urmărit prin caracterul obligatoriu al muncii (și al tratamentului reeducativ), deoarece se consideră că deținutul, asemenea cetățeanului liber, are dreptul-datoria de a lucra pentru a participa la progresul material și spiritual al societății italiene.

În România, în schimb, acest obiectiv este atins prin intermediul unei concepții de recompensare a activității lucrative prestate, după logica „zile lucrate = zile de pedeapsă reduse” (articolul 76, legea nr. 275 din 2006). Determinând ca munca să fie avantajoasă în termeni de reducere de pedeapsă, deținutul este stimulat să efectueze activități lucrative și să achiziționeze, prin desfășurarea acestora, o profesionalitate care să-i poată permite să se reintegreze în societatea liberă.

În mod coerent cu această stabilire, munca este considerată nu o obligație, ci o facultate, exercitarea ei aducându-i deținutului un avantaj evident.

Concepția diferită amintită mai sus determină de asemenea o serie de ulterioare diferențe în reglementarea raportului de muncă a deținutului.

De fapt, deși ambele legislații contemplă aceeași clasificare a muncii în penitenciar (cu caracter gospodăresc, în interiorul și în exteriorul penitenciarului la dependențele terților) și prevăd tendința extingerii disciplinei muncii libere și asupra muncii în penitenciar, în România se permite efectuarea activității lucrative ulterioare pe lângă cea normală (cu acordul scris al deținutului), astfel derogând la disciplina obișnuită din țara respectivă: asta în coerență perfectă cu scopul de a recompensa munca din penitenciar.

O *ratio* asemănătoare pare să se găsească, de exemplu, în disciplina românească a muncii nocturne, care prevede posibilitatea – absentă în Italia – deținutului să muncească noaptea și în acest caz cu consimțământul acestuia, exprimat în scris.

Sub alt profil, o ulterioară diferență între cele două legislații privește rolul atribuit subiecților privați în reintegrarea lucrativă ai subiecților „restricționați”.

Apare interesantă experiența italiană care, în înfruntarea dificultății demonstrate de către administrația penitenciară în a găsi ocazii de muncă pentru deținuți, a prevăzut o serie de ulterioare instrumente pentru a implica privații în realizarea reintegrării subiecților restricționați în câmpul muncii și în societatea liberă.

Acest lucru, așa cum s-a văzut, s-a realizat prin prevederea unor anumite avantaje (de contribuție și fiscale) în favoarea privatului social – cu deosebită referință la cooperarea socială de tip B – și, mai în general, tuturor patronilor care sunt disponibili să angajeze deținuți și foști deținuți.

Această disciplină, pe de altă parte, a subliniat de-a lungul timpului anumite puncte critice.

Operatorii din sector s-au plâns, de exemplu, de existența mai multor incompatibilități între controalele, prevăzute prin lege, la care muncitorii deținuți sunt supuși periodic și desfășurarea normală a unei activități lucrative, care este, astfel, îngreunată.

De asemenea, a fost criticată de către mai mulți durata extrem de scurtă ale stimulentei de care beneficiază patronii care angajează foști deținuți, actual doar 6 luni de la încetarea stării de detenție.

În această viziune, deci, disciplina italiană denotă ample posibilități de ameliorare, de exemplu, printr-o mai bună armonizare ale obligațiilor care derivă din starea de detenție cu cele referitoare, în schimb, la desfășurarea raportului lucrativ.

Analog, se așteaptă ca durata stimulentei prevăzute pentru angajarea foștilor deținuți să crească la cel puțin 12, dacă nu chiar la 24 de luni.

În orice caz, în ciuda limitelor evidențiate, interacțiunea dintre public și privat în activitatea de reintegrare lucrativă este sigur un element pozitiv al sistemului italian, care, cu ajustările necesare (și cu îmbunătățirile necesare), ar putea să constituie un suport valabil și pentru funcționarea sistemului românesc.

În același fel, conotația de recompensă care, potrivit recente reforme din 2006, caracterizează munca în penitenciar în România, chiar dacă nu poate să fie importată în legislația italiană din motive de incompatibilitate constituțională, apare totuși un instrument pragmatic de implicare a deținutului, care, deja în timpul vieții din penitenciar, nu găsește nici o conveniență de a se abandona unei „apatii” represive, ci, mai degrabă, este stimulat să se activeze – în limitele posibilităților oferite de penitenciar – în ceea ce privește munca, cu dublul obiectiv de a obține reduceri de pedeapsă și de a-și procura o formare profesională pe care să o folosească în lumea liberă, o dată ce și-a ispășit pedeapsa.

Bibliografie

- BANO F., *Munca fără piață*, Il Mulino, Bologna, 2001;
- BETTINI M. N., *Concedii și egalitate de tratament ai deținuților*, notă ptr. Curtea Const., 22 mai 2001, n. 158, în *Mass. giur. lav.*, 2001;
- BORZAGA C., *Cooperare socială și integrare lucrativă: contribuția analizei economice*, în *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, 1;
- CANAVESI G., *Disciplina muncii în organizațiile de voluntariat și în cooperativele sociale*, în OLIVELLI P. (din grija), *Disciplina juridică a voluntariatului și ale cooperativelor sociale*, 1995, Nuove ricerche, Ancona;
- CESARI N., *Munca externă: o intuiție sau o neglijență a organului legiferant?*, în *Revizuire penitenciară și criminologică*, 1984;
- D'ONOFRIO M. - SARTORI M., *Măsurile alternative detenției*, Giuffrè, Milano, 2004;
- FASSONE E., *Fundaluri ideologice și alegeri legislative în disciplina muncii în penitenciar*, în AA.VV., *Drepturile deținuților și tratament penitenciar*, editat în GREVI V., Bologna, Zanichelli, 1981;
- FURFARO V., *Munca în penitenciar. Aspecte juridice și sociologice*, în <http://www.altrodiritto.unifi.it/ricerche/misure/furfaro/index.htm>;
- GREVI V., *Drepturile deținuților și tratament penitenciar*, Zanichelli, Bologna, 1981;
- GREVI V., GIOSTRA G., DELLA CASA F., *Legislația penitenciară*, Cedam, Padova, 2000;
- LASSANDARI A., *Tehnici de protecție și subiecți slabi pe piața muncii*, în *Riv. giur. lav.*, 1997;
- MORRONE A., *Munca în penitenciar: noi norme privind "privatizarea" și stimulentele*, în *Dir. pen. proc.*, 2000;

PAVARINI M., *Curtea Constituțională în fața problemei penitenciare: o primă abordare în tema muncii în penitenciar*, în *Riv. it. dir. e proc. pen.*, 1976;

PAVARINI M., *Regim de semilibertate*, în AA.VV., *Cod comentat a executării penale*, editat în GUAZZALOCA B., Utet, Torino, 2002;

PERA G., *Aspecte juridice ale muncii în închisoare*, în *Foro it.*, 1971;

ROMANO C.A., *Pedeapsă, reeducare și muncă; punctul situației*, în *Impr. Soc.*, 2000;

ROMANO C.A., *Noțiunea de dezavantaj în cooperativele sociale de integrare lucrativă*, în *Impr. soc.*, 1993, n. 11;

TRANCHINA G., *Vechi și nou legat de munca în penitenciar*, în Aa.Vv., *Drepturile deținuților și tratament penitenciar*, editat în Grevi V., Bologna, Zanichelli, 1981;

VANACORE G., *Munca în penitenciar și drepturile deținutului lucrător*, *Working paper n. 22/2006*, în www.adapt.it;

VIDIRI G., *Munca în închisoare: probleme și perspective*, în *Giust. pen.*, 1986;

VITALI M., *Munca în penitenciar*, Giuffrè, Milano, 2001;

VITALI M., *Societățile cooperative*, Giuffrè, Milano, 2001.

Tabelul 1 - Principalele măsuri în materie de muncă în închisoare și integrarea în muncă în Italia

Constituția Italiană – 1948	Introducerea principiului conform căruia pedeapsa trebuie să tindă spre reeducarea condamnatului (art. 27 Const.) Prevederea muncii ca drept-datorie a fiecăruia de a participa la progresul societății (art. 4 Const.)
Legea nr. 354 din 1975	Disciplina organică în materie de organizare a penitenciarului și de muncă în închisoare, prin aplicarea principiilor constituționale. Obligativitatea muncii în închisoare. Introducerea repartizării între munca în interiorul și în exteriorul penitenciarului.
D.p.r. nr. 431 din 1976	Regulament de aplicare a legii nr. 354 din 1975 (legea despre organizarea penitenciarului). Conține normativul de detaliu în materie de muncă în închisoare. (n.b. Măsură ulterior înlocuită de D.p.r. nr. 230 din 2000)
Legea nr. 663 din 1986	Modifică art. 21, legea nr. 354 din 1975, în materie de muncă în exterior.
Legea nr. 296 din 1993	Modifică legea nr. 354 din 1975, prevăzând intrarea în închisoare a unor societăți publice și private, cu care deținuții/internații medical pot stabili raporturi de muncă. Introducerea repartizării între muncă în subordinea administrației penitenciarelor și muncă în subordinea unor întreprinderi externe.
Legea nr. 381 din 1991	Disciplină organică în materie de cooperative sociale.
D.p.r. nr. 230 din 2000	Regulament de aplicare a legii nr. 354 din 1975 (înlocuiește originalul D.p.r. nr. 431 din 1976).
Legea nr. 193 din 2000	Prevedere de scutiri de contribuții și fiscale în favoarea cooperativelor sociale de integrare în muncă și a angajatorilor care angajează lucrători deținuți și foști deținuți
d.m. 9 noiembrie 2001	Conține normativul de detaliu în materie de scutiri de contribuții în favoarea cooperativelor sociale referitoare la retribuirea plătită persoanelor deținute sau internate în penitenciare
d.m. 25 februarie 2002	Conține normativul de detaliu în materie de scutiri fiscale pentru întreprinderile care angajează lucrători deținuți

**Tabelul 2 - Principalele măsuri în materie de muncă în închisoare
și integrare în muncă în România**

Constituția României - 1991 (așa cum este modificată în 2003)	Interzicerea pedepsei cu moartea, cu tortura și “orice tip de pedeapsă sau tratament inuman sau degradant” (art. 22 Const.). Recunoașterea expresă a dreptului la muncă, ce nu poate fi supus limitărilor. Prevederea în favoarea lucrătorilor a unei întregi serii de tutele de diverse tipuri (referitoare la condițiile de muncă, de retribuție, sindicale) (art. 41 urm.).
Legea nr. 275 din 2006	Disciplină organică în materie de executare a pedepselor și a măsurilor dispuse de organele jurisdicționale pe parcursul procesului penal. Introducerea regimurilor de executare a pedepselor cu privire de libertate. Modalități (și recompense) ale tratamentului de aplicare a sancțiunilor. Reglementarea muncii în închisoare: prevederea diferitelor tipologii de muncă (în interior, în exterior, în subordinea Administrației penitenciarelor sau a terților).
Decizia nr. 1897 din 2006	Regulament de aplicare a legii nr. 275 din 2006. Conține normativul de detaliu în materia de muncă în închisoare. Prevede principiul conform căruia “executarea pedepselor cu privire de libertate are scopul de a asista persoanele private de libertate, în vederea reintegrării lor și a prevenirii comiterii altor delict” (funcție de resocializare și special-preventivă a pedepsei: art. 6).
Cod penal România	Introducerea unei modalități particulare de executare a pedepsei cu detenție, în baza căreia persoana condamnată își poate ispăși pedeapsa la locul de muncă (art. 86).

La realizarea prezentei cercetări au colaborat:

Guido Canavesi, Marcela Cobuz, Maria Agliata, Matteo Matteini, Susanna Bonora.