



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

## **PREMESSA**

Il Decreto-Legge 9 agosto 2011 n.130 “ Interventi urgenti per la semplificazione e l’efficienza del mercato del lavoro” è stato ratificato dal Consiglio Grande e Generale con il Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156. A quest’ultimo testo si fa pertanto riferimento nell’illustrare con note esplicative, gli aspetti più rilevanti e innovativi operati sulla disciplina previgente, nell’intento di contribuire alla maggiore conoscenza dei contenuti e delle finalità del provvedimento legislativo.

Dal punto di vista strutturale, il Decreto-Legge n. 156/2011 si compone di 31 articoli, raggruppati in 5 Titoli: il Titolo I contiene le “Misure per l’efficienza del mercato del lavoro”, il Titolo II riguarda i “Nuovi strumenti per l’inserimento lavorativo e l’innalzamento dei livelli occupazionali”, il Titolo III racchiude le “Disposizioni correttive ed integrative della Legge 31 marzo 2010 n.73 e del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n. 132”, il Titolo IV prevede “Nuove norme sul contrasto al lavoro sommerso e irregolare” ed infine il Titolo V detta le “Disposizioni generali e finali”.

Dall’insieme delle varie norme deriva un equilibrato intervento - che non costituisce una generale Riforma del mercato del lavoro - teso a realizzare la semplificazione e l’efficienza del mercato del lavoro con interventi correttivi di strumenti già esistenti, ad incrementare le possibili occasioni di lavoro e formazione soprattutto per i giovani anche agevolando la trasformazione di rapporti precari in contratti stabili; il tutto nella salvaguardia e protezione dei diritti dei lavoratori.

### **Articolo 1 – ( Finalità )**

L’articolo enuncia le finalità dell’intervento legislativo che si possono così sinteticamente descrivere: semplificare e rendere più efficiente il mercato di lavoro, facilitare l’incontro fra la domanda e l’offerta, agevolare l’inserimento lavorativo dei non occupati e dei lavoratori disoccupati, incrementare i livelli di occupazione giovanile e femminile, contribuire ad accrescere le competenze tecnico-professionali dei lavoratori, sostenere la competitività delle imprese e combattere il lavoro sommerso e irregolare.



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

## **Titolo I**

### **MISURE PER L'EFFICIENZA DEL MERCATO DEL LAVORO**

#### **Articolo 2 – (Status di non occupazione)**

Viene definito lo status di non occupazione in modo chiaro ed immediato rispetto alle sovrapposizioni create dalle precedenti normative (Leggi nn. 131/2005 e 130/2010): tutti coloro che, non risultano occupati né come lavoratori subordinati né come lavoratori autonomi, che sono iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro e sono immediatamente disponibili a prestare la propria attività come lavoratori subordinati, posseggono lo status di non occupazione.

Nel secondo comma, si consente alla Commissione del Lavoro di ammettere all'iscrizione nelle Liste di Avviamento anche categorie di soggetti - presenti in Repubblica e fino ad oggi esclusi - , quali i titolari di certe tipologie di permesso di soggiorno e di convivenza, al fine di far acquisire anche a loro lo status di non occupazione.

#### **Articolo 3 – (Avviamento al Lavoro)**

Viene introdotta una delle novità più significative dell'intervento legislativo: **l'avviamento al lavoro di chi è iscritto nelle Liste attraverso la comunicazione nominativa.**

L'assunzione del lavoratore avviene con modalità snelle, se presenti tutti i requisiti richiesti dalle Leggi in vigore, ossia tramite una semplice comunicazione inviata all'Ufficio del Lavoro anche in via telematica o telefax ma sottoscritta congiuntamente dal datore di lavoro e dal lavoratore iscritto nelle Liste di avviamento al lavoro.

Tale modalità di assunzione riguarda ovviamente solo i cittadini sammarinesi e i residenti.

**L'introduzione della comunicazione nominativa rappresenta una modalità di avviamento al lavoro che si affianca e non sostituisce la richiesta generica di lavoratori,** che continuerà ad effettuarsi nel rispetto delle graduatorie che restano dunque in vigore senza modificazioni.



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

#### **Articolo 4 - (Avviamento di lavoratori non iscritti alle Liste)**

L'articolo attribuisce al Congresso di Stato di poter modificare, per rendere più snelle, le modalità di avviamento al lavoro dei lavoratori transfrontalieri purché ricorrano determinate condizioni.

E' previsto infatti che il Congresso di Stato, su proposta della Commissione del Lavoro possa individuare settori o professionalità, e determinarne la percentuale, nei quali l'impresa può assumere direttamente i lavoratori non iscritti nelle Liste di avviamento al Lavoro: deve trattarsi di settori ove non vi sia stabilmente la presenza di lavoratori sammarinesi o residenti.

Resta comunque fermo il limite del 50% complessivo dei lavoratori frontalieri rispetto al totale degli occupati nell'azienda, come previsto dal Decreto 23 novembre 2005 n.169.

L'articolo in questione ribadisce quindi gli attuali limiti di utilizzo da parte delle imprese di lavoratori non iscritti nelle Liste, faciliterà la diretta assunzione dei lavoratori transfrontalieri solo ed esclusivamente se le Liste risultino stabilmente incapienti di lavoratori sammarinesi o residenti.

Il Congresso di Stato negli ambiti di cui sopra, stabilirà anche la percentuale di calcolo della assunzione diretta: tale percentuale è collegata dal Decreto-Legge al numero di lavoratori sammarinesi o residenti assunti nell'impresa con rapporto a tempo indeterminato: **in tal modo il legislatore incentiva indirettamente le assunzioni dei sammarinesi o residenti con contratti a tempo indeterminato.**

#### **Articolo 5 – (Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto)**

Tale articolo sostituisce unicamente il primo comma dell'art. 18 della Legge n.131/2005 in materia di **collaborazioni coordinate e continuative a progetto**, lasciando immutati tutti i limiti temporali (massimo 3 anni) e le altre condizioni previste da quest'ultima Legge.

La nuova disciplina conferma la **natura non subordinata** dei rapporti di collaborazione. Si tratta di rapporti di lavoro autonomo, di natura personale e caratterizzati dal possesso di particolari capacità professionali in capo al collaboratore e per accentuare il profilo particolare della prestazione d'opera, così da distinguerla meglio da quella di natura subordinata, il Decreto-Legge aggiunge che **deve avere carattere intellettuale e non essere di natura esclusivamente o meramente esecutiva.**



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

Rispetto all'abrogata disposizione, che consentiva l'utilizzo di tale forma contrattuale solo per le attività estranee al normale ciclo lavorativo aziendale, la nuova formulazione esula da ciò ma pone un diverso **limite sia di natura qualitativa della prestazione che di natura quantitativa**: i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto non potranno infatti essere superiori al 20% dei dipendenti con rapporto a tempo indeterminato fino alle 40 unità, e al 10% dei lavoratori a tempo indeterminato sopra le 40 unità.

**Anche per le collaborazioni coordinate e continuative, l'aggancio delle percentuali al numero dei dipendenti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, tende a favorire indirettamente l'assunzione dalle Liste di Avviamento dei sammarinesi o residenti con contratto a tempo indeterminato.**

#### **Articolo 6 - (Rapporti accessori di piccola collaborazione domestica)**

Del tutto nuova è la disposizione destinata a far emergere un fenomeno diffuso e socialmente rilevante di lavoro attualmente prestato in spregio ad ogni forma di controllo e tutela: si tratta di piccoli lavori di collaborazione domestica prestati da inoccupati, disoccupati, lavoratori a tempo parziale o occasionale, studenti e casalinghe. Quando tale forma di collaborazione viene prestata presso il domicilio di non più di tre committenti fino ad un massimo di complessive 18 ore settimanali, **non costituisce lavoro subordinato** ma è configurato dalla norma come uno speciale rapporto di collaborazione (domestica) di natura autonoma.

#### **Articolo 7 – (Limiti quantitativi all'utilizzazione di lavoratori distaccati)**

Con questo articolo viene sostituito unicamente il comma 6 dell'art. 19 della Legge n. 131/2005 il quale non poneva limiti numerici al distacco da imprese forensi nel caso in cui non vi fossero sammarinesi o residenti disponibili nelle Liste di Avviamento al Lavoro. La novità consente ora all'impresa di poter usufruire del personale distaccato entro la soglia del 15% dei lavoratori dipendenti dell'azienda sammarinese assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Oltre tale limite, il ricorso al personale distaccato è consentito unicamente in mancanza di lavoratori disponibili a parità di qualifica e mansioni nelle Liste di Avviamento al Lavoro.

La norma mira a consentire, soprattutto per le imprese di nuova costituzione, un più semplice ricorso al distacco quale strumento di gestione organizzativa, per il quale comunque rimangono fermi tutti gli ulteriori limiti e condizioni previste dall'art. 19 della Legge n.131/2005; **inoltre, la esigua percentuale del 15% rapportata ai lavoratori dipendenti dell'azienda sammarinese con rapporto di lavoro a tempo**



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

**indeterminato, mira ad incentivare indirettamente le assunzioni di sammarinesi o residenti dalle Liste di Avviamento al Lavoro.**

Degna di nota è la previsione dell'autorizzazione al distacco di figure apicali tra società appartenenti ad uno stesso gruppo: il distacco potrà avvenire **solo a condizione che l'impresa inserisca giovani diplomati o laureati di età compresa fra i 18 e i 32 anni**, iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, per far loro acquisire le competenze professionali necessarie all'azienda.

Ai giovani viene dunque riservata una importante occasione di lavoro e di crescita professionale.

La flessibilizzazione organizzativa che la norma consente alle imprese non è dunque fine a se stessa ma viene inserita in un contesto virtuoso, perché preventivamente condizionata dall'esistenza nella stessa azienda di rapporti di lavoro stabili o all'assunzione di giovani lavoratori da formare. Le imprese che vogliono maggiori spazi di flessibilità devono pertanto avere preventivamente e prioritariamente

investito in rapporti di lavoro stabili e di qualità o impegnarsi ad investire in forza lavoro giovanile per accedere a distacchi di figure apicali o direttive.

**Articolo 8 - (Visite mediche preassuntive)**

Da tempo oggetto di contrasti interpretativi, la norma consente espressamente anche al medico del lavoro dell'azienda – purché iscritto nell'apposito elenco dei medici abilitati presso l'I.S.S. - di effettuare le visite mediche preassuntive.

Ferme restando le garanzie dei lavoratori, si prevede un percorso di maggiore celerità nell'assunzione posto che il certificato dell'avvenuta visita medica preassuntiva, che attesta l'idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni richieste dall'azienda, deve essere allegato alla comunicazione nominativa per le assunzioni dirette fra datore di lavoro e lavoratore (Articolo 3 del Decreto-Legge).

**Articolo 8 bis - (Rapporti di collaborazione del socio)**

Si tratta di una nuova e speciale forma di collaborazione che si può instaurare fra la società ed i soci della stessa che possiedono quote o azioni in misura non inferiore al 10% del capitale sociale e che svolgono a favore dell'impresa una attività lavorativa non avente natura subordinata.



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

La norma tende a regolarizzare la presenza in azienda dei soci “qualificati” dell’impresa e chiarire nel contempo gli ambiti di intervento dell’attività di controllo dell’Ispettorato del Lavoro in materia di lavoro irregolare.

I rapporti di collaborazione del socio sono assoggettati agli oneri contributivi e assicurativi come e se previsti dalle normative in materia.

## **Titolo II**

### **NUOVI STRUMENTI PER L’INSERIMENTO LAVORATIVO E L’INNALZAMENTO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI**

**Articoli 9 – (Piano individuale di inserimento lavorativo e formativo) e 10 - (Convenzioni finalizzate all’inserimento lavorativo)**

Sono due disposizioni fra le più significative dell’intero Decreto-Legge in materia di politiche attive del Lavoro.

Le norme contenute negli articoli 9 e 10 introducono una vera e propria rivoluzione circa il tradizionale ruolo e funzioni dell’Ufficio del Lavoro chiamato dal Decreto-Legge ad un’attività di servizio consistente nella “presa in carico” del lavoratore non occupato al fine di individuare un **percorso di inserimento lavorativo costruito sulla persona** ossia sulle esigenze, professionalità, competenze ed interessi del singolo lavoratore rispetto a ciò che offre e richiede il mondo del lavoro.

La redazione del Piano individuale di inserimento lavorativo e formativo, che spetta congiuntamente ai Direttori dell’Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale - e sottoscritto dal lavoratore - deve altresì selezionare e indicare quali fra gli strumenti giuridici e gli incentivi che l’ordinamento prevede, possono essere più efficacemente utilizzati per favorire l’occupazione o l’occupabilità del lavoratore.

Logico corollario per la concreta attuazione dell’articolo 9 è l’attività di permanente relazione che l’Ufficio del Lavoro deve porre in essere con le Associazioni di categoria e con i singoli datori di lavoro ai quali proporre l’inserimento lavorativo di ciascun lavoratore che ha sottoscritto il Piano individuale.

Se poi si tratta di lavoratori inoccupati cui necessita una particolare tutela per condizioni di maggior disagio e difficoltà, il Decreto-Legge richiede agli Uffici del Lavoro e Centro di Formazione Professionale di Convenzionarsi con le imprese



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

disponibili ad inserire i lavoratori con le forme contrattuali più confacenti alle caratteristiche del lavoratore ed alle esigenze dell'impresa: si tratta in sintesi di attivare gli strumenti previsti dagli articoli 25, 26 e 27 della Legge n.130/2010 che il Decreto-Legge ne ripropone l'utilizzo con rinnovato vigore.

Sono lavoratori inoccupati necessari di particolare tutela:

- i lavoratori in cerca di primo impiego con iscrizione nelle Liste di Avviamento al Lavoro da oltre 12 mesi;
- i disoccupati di lungo periodo;
- le donne assenti dal mondo del lavoro da più di 18 mesi per maternità o per esigenze di cura familiare;
- lavoratori iscritti da più di 12 mesi che hanno terminato tutti gli ordinari strumenti di sostegno al reddito (ammortizzatori sociali).

#### Articolo 11 - **(Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo)**

Si incentivano le imprese all'assunzione dei giovani mediante un nuovo modello di contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo che innova rispetto al precedente contenuto nell'articolo 10 della Legge n. 131/2005.

La nuova forma contrattuale, pur confermando la natura di contratto a termine (massimo 14 mesi), prevede per il datore di lavoro sgravi contributivi del 50% e una modulazione della retribuzione contrattuale secondo scaglioni progressivi crescenti con la durata del rapporto di lavoro.

Molto significativi sono poi gli ulteriori incentivi che scattano solo se alla scadenza del contratto avviene la trasformazione in un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il lavoratore ha diritto a percepire l'intera retribuzione contrattuale pari al livello acquisito con la formazione e il datore conserva lo sgravio contributivo del 50% per ulteriori 24 mesi.

Nel caso invece il rapporto di lavoro in praticato non venga trasformato a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a restituire il 75% degli sgravi goduti dal 4° mese del rapporto.

#### Articolo 12 - **(Stages aziendali)**

L'articolo, che inserisce parziali modifiche all'articolo 14 della Legge n. 131/2005, introduce significative novità.

Anzitutto l'esperienza dello stage può essere ripetuta non più presso due aziende ma presso tre; vengono inoltre ammessi agli stage oltre ai neolaureati, neodiplomati



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

anche i giovani con attestato di qualifica professionale esclusi dalla precedente disciplina.

Le imprese al termine dello stage, qualora assumano i giovani stagisti con contratto a tempo indeterminato beneficiano di uno sgravio contributivo del 50% per 24 mesi (solamente per 6 mesi se a tempo determinato) che deve essere restituito se il lavoratore viene licenziato, durante il periodo coperto dagli sgravi, per cause a lui non imputabili.

### Articolo 13 - **(Contratto di lavoro a tempo determinato)**

La modifica riguarda esclusivamente il comma 5 dell'articolo 16 della Legge n. 131/2005 e porta il termine massimo di durata del contratto di lavoro a tempo determinato presso una impresa da 12 a 18 mesi, fatti salvi i maggiori limiti temporali previsti dalla contrattazione collettiva. Inoltre, ferma la durata dei 18 mesi, il contratto di lavoro può essere rinnovato per non più di quattro volte nell'arco di 24 mesi.

Così disponendo, il legislatore, pur manifestando dall'insieme di tutte le norme del Decreto-Legge la preferenza per i rapporti di lavoro stabili, ha ritenuto - soprattutto in tempi di grave crisi economica - di non penalizzare il lavoratore, consentendo la possibilità di continuare il rapporto di lavoro oltre i dodici mesi e fino a 18, nell'ipotesi in cui l'impresa non si trovi nelle condizioni di mercato per procedere ad assunzioni a tempo indeterminato.

### Articolo 14 - **(Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in part-time per esigenze di cura personali e familiari)**

L'articolo premia le buone pratiche aziendali fra le quali rientrano le c.d. azioni per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

Qualora infatti il datore di lavoro, a fronte di esigenze di cura personali e/o familiari, accoglie una richiesta di part-time del dipendente con contratto a tempo indeterminato, sul nuovo lavoratore assunto part-time e a tempo determinato per l'integrazione dell'orario di lavoro, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 50% che diventa del 75% se la richiesta di accesso al tempo parziale viene avanzata da una lavoratrice o lavoratore a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico.





Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

### TITOLO III

## **DISPOSIZIONI CORRETTIVE ED INTEGRATIVE DELLA LEGGE 31 MARZO 2010, n. 73 E DEL DECRETO DELEGATO 26 LUGLIO 2010 N.132**

#### **Articolo 15 - (Trattamento di integrazione salariale)**

Si precisa che l'ammissione al trattamento di integrazione salariale (CIG) deve specificare la durata, i giorni e la fascia oraria se non riguarda l'intera giornata lavorativa; lo scopo della modifica introdotta dalla norma è facilitare il controllo degli Uffici preposti al fine di evitare abusi da parte delle imprese e dei lavoratori nell'utilizzo dello strumento di sostegno al reddito.

#### **Articolo 16 - (Accordo di mobilità e riduzioni di personale)**

Per accedere all'accordo di ammissione allo stato di mobilità è posto l'obbligo in capo al legale rappresentante dell'impresa di indicare puntualmente, anche se sinteticamente, i motivi che portano a richiedere la riduzione di personale.

Il secondo comma dell'articolo eleva a livello di norma generale una disposizione già contenuta negli accordi di contrattazione collettiva: viene infatti specificato, integrando l'articolo 22 della Legge 4 maggio 1977 n.23 che nei casi di riduzione del personale, devono essere salvaguardati i lavoratori assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, ovviamente a parità di mansioni.

#### **Articolo 17 - (Accordi aziendali di solidarietà)**

Il legislatore introduce elementi di novità rispetto alla previgente disciplina contenuta nell'articolo 29 della Legge n. 130/2010, la quale in poco più di un anno di applicazione, non aveva trovato alcun riscontro pratico. Per incentivare il ricorso ad una soluzione concordata delle situazioni temporanee di crisi aziendale, si favoriscono gli accordi - sottoscritti dal datore di lavoro, dalle Organizzazioni Sindacali, dalle Associazioni di Categoria interessate e dalle Segreterie di Stato al Lavoro e all'Industria - che prevedono **uguali sacrifici a tutti i lavoratori** dell'impresa con l'evidente obiettivo di salvaguardare tutti i posti di lavoro.



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

Con l'Accordo di Solidarietà che può avere una durata massima di 6 mesi, la riduzione dell'orario di lavoro pattuita fra le parti può essere coperta fino al 50% con l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni; può riguardare anche singoli reparti o settori e, a maggior tutela dei diritti dei lavoratori, è previsto che qualora l'Accordo non produca gli effetti della salvaguardia dei livelli occupazionali, l'erogazione degli Ammortizzatori Sociali venga determinata nel quantum con riferimento alle retribuzioni percepite dai lavoratori precedentemente all'Accordo stesso.

#### Articolo 18 - **(Inabilità temporanea durante i periodi di integrazione salariale)**

Le malattie non superiori a 21 giorni continuativi non sospendono più il periodo di mobilità e di disoccupazione. Resta inteso che per i periodi di inabilità per malattia, al lavoratore viene corrisposta l'indennità economica temporanea.

La novità introdotta dal Decreto-Legge mira ad evitare possibili abusi nell'allungamento dei periodi di godimento degli Ammortizzatori Sociali derivanti da breve inabilità temporanea al lavoro ossia da malattie brevi.

#### Articolo 19 - **(Sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica)**

Il periodo massimo di percepimento dell'indennità economica per inabilità temporanea conseguente alla sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica, viene fissato in complessivi 365 giorni.

In tal modo il legislatore vuole evitare che il lavoratore giudicato non più idoneo alla mansione specifica cui era adibito nell'azienda, rimanga per troppo tempo in una situazione di "protezione" esclusivamente di tipo economico. Per contro devono prontamente essere messe in campo tutte le azioni più opportune ad un utile reinserimento del lavoratore nel mondo del lavoro, compatibilmente con le mutate condizioni di salute, oppure l'accesso agli strumenti di protezione sociale (tutele previdenziali) previsti dall'ordinamento.

#### Articolo 20 - **(Disposizioni incentivanti l'assunzione dei beneficiari dell'Indennità economica speciale e dell'Indennità di disoccupazione e nuove norme a tutela dei lavoratori)**

La norma, nell'ottica di una maggiore tutela dei lavoratori, riscrive integralmente, affronta e risolve un grave problema determinatosi con l'articolo 5 del Decreto Delegato n. 132/2010, ora abrogato, relativo **all'assunzione di lavoratori in mobilità o in disoccupazione.**



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

Tali lavoratori infatti, quando assunti a tempo determinato, con la previgente disciplina venivano penalizzati dal fatto che vedevano irrimediabilmente “bruciate” le loro indennità a fronte di assunzioni precarie nelle aziende interessate ad utilizzare la riduzione del costo del lavoro.

Ora la prospettiva viene ribaltata.

Con la modifica apportata dal Decreto-Legge se il lavoratore in mobilità o in disoccupazione, viene assunto a tempo determinato, il decorso delle indennità **si sospende** per tutta la durata del contratto a termine ed al lavoratore viene corrisposta la retribuzione contrattualmente prevista per le mansioni cui è adibito: sono unicamente previsti per il datore di lavoro sgravi contributivi del 50% per un massimo di 6 mesi.

Nel caso invece di **assunzione a tempo indeterminato**, fermo restando per il lavoratore il diritto a percepire integralmente la retribuzione contrattuale, il datore di lavoro beneficia di una **forte riduzione del costo del lavoro** per l'intervento - a scaglioni decrescenti (dall'80% al 20%) - della Cassa per Ammortizzatori sociali fino al 18° mese, oltre agli sgravi contributivi del 50% per i primi 6 mesi e del 75% dal 7° al 12° mese.

La norma prevede altresì che, se il rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessa prima di 24 mesi per causa non imputabile al lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a restituire all'I.S.S. la somma corrispondente agli sgravi e alla riduzione del costo del lavoro di cui abbia beneficiato.

Degno di nota è infine l'introduzione ex novo di un istituto di garanzia per i diritti dei lavoratori laddove si dispone (comma 4) che il mancato pagamento delle retribuzioni spettanti a tutti i lavoratori per almeno tre mensilità consecutive costituisce giusta causa di dimissioni volontarie che apre l'avvio delle procedure di ammissione al godimento degli ammortizzatori sociali.

#### **TITOLO IV**

### **NUOVE NORME SUL CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E IRREGOLARE**

#### **Articolo 21 - (Irregolarità del rapporto di lavoro e relative sanzioni amministrative)**

L'articolo introduce una nuova formulazione di lavoro irregolare: è tale ogni rapporto di lavoro che si instaura o si svolge al di fuori delle tipologie, modalità, termini e prescrizioni previste dalle leggi in materia. Si amplia la **nozione** che accomuna diverse ipotesi di irregolarità, e non solo quelle derivanti dalla natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro.

Vengono inasprite le sanzioni: **il rapporto di lavoro irregolare è punito** con la sanzione amministrativa nella misura fissa di euro 2000 e proporzionale di euro 200 per



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

ogni lavoratore e per ogni giorno di prestazione o frazione di giorno e anche il prestatore, subordinato o autonomo di attività lavorativa irregolare è punito nella misura fissa di euro 150.

Oltre alla nuova nozione, l'articolo, rende più efficace l'azione di contrasto alla costituzione ed allo svolgimento irregolare del rapporto di lavoro prevedendo disposizioni di natura tecnico-processuale quale la presunzione di lavoro subordinato con conseguente inversione dell'onere prova.

Ma al di là della finalità repressiva di comportamenti non conformi al diritto, l'obiettivo perseguito dal nuovo sistema sanzionatorio è la **regolarizzazione delle inadempienze/inosservanze, ove ovviamente sia possibile in base alle Leggi vigenti.**

#### Articolo 22 - (Condotte irregolari recidivanti)

Le sanzioni per condotta recidivante già previste nella Legge n. 128/1989 sono **severamente inasprite** da questo articolo. Nel caso di recidiva semplice, che ricorre qualora nei successivi cinque anni dal fatto accertato e sanzionato si incorra nuovamente in una infrazione della stessa natura di quella già commessa, **può** essere disposta in aggiunta, la sanzione accessoria speciale della **sospensione dell'attività di impresa o professionale** da 7 a 30 giorni lavorativi.

In caso di **recidiva reiterata** che ricorre negli ulteriori 5 anni successivi alla recidiva semplice, è **disposta la chiusura dell'attività** e la comminazione di **sanzioni penali**.

Per ipotesi caratterizzate da particolare gravità, il Commissario della Legge in sede penale può aggiungere la **pena dell'interdizione dall'esercizio di una professione, arte, industria, commercio o mestiere** di cui all'articolo 82 c.p.

#### Articolo 23 - (Imprese appaltatrici e titolari di benefici erogati dallo Stato)

Il rigore del legislatore nel combattere il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare si esprime anche con questa norma di portata innovativa.

Per le imprese titolari di appalti pubblici o beneficiarie di agevolazioni o finanziamenti erogati dallo Stato, la misura delle sanzioni pecuniarie amministrative previste agli articoli 21 e 22, è raddoppiata e se il ricorso al lavoro irregolare costituisce una prima infrazione, le imprese possono decadere dai contratti e dai suddetti benefici qualora la Commissione per il Lavoro ritenga le violazioni commesse di particolare gravità.



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

Nel caso di **condotta recidivante la decadenza dai contratti di appalto e dai benefici viene automaticamente comminata** e l'impresa non potrà essere ammessa a gare d'appalto pubbliche per i successivi 5 anni.

#### Articolo 24 - (Emersione straordinaria dei rapporti di lavoro irregolari)

La norma ha già **esaurito la sua sostanziale effettività** poiché in via straordinaria ed eccezionale consentiva ai datori di lavoro di regolarizzare i rapporti di lavoro in essere al 30 giugno 2011, entro il termine di 60 giorni: tale termine è ad oggi già scaduto.

**La norma non costituiva un provvedimento di sanatoria** ma tendeva a far emergere i rapporti di lavoro irregolari per regolarizzarli alla luce della legislazione vigente.

### TITOLO V DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

#### Articolo 25 - (Incentivazioni speciali)

E' norma generale che **aumenta del 10% la misura di tutti gli sgravi contributivi** previsti nelle norme del Decreto-Legge ogni volta che le assunzioni a tempo indeterminato riguardano lavoratori di età compresa fra i 18 e i 32 anni, lavoratrici o lavoratori a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico. Se poi l'assunzione riguarda lavoratori ultracinquantenni che non beneficiano di ammortizzatori sociali, **la misura degli sgravi è del 15%**.

Appare evidente come l'intento del legislatore sia quello di incentivare le assunzioni stabili, ossia a tempo indeterminato, rispetto ai rapporti di lavoro precari o a termine.

#### Articolo 25 bis - (Vouchers formativi)

Significativa e del tutto innovativa è la norma contenuta nell'articolo.  
Lo Stato concorre a **sostenere**, attraverso l'erogazione di appositi vouchers ed



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

unitamente alle aziende, **i costi per l'alta formazione all'estero dei giovani diplomati e laureati, di età compresa tra i 18 e i 32 anni, assunti a tempo indeterminato da non più di 12 mesi.** La Legge di Bilancio per l'anno 2012 determinerà l'entità degli stanziamenti messi a disposizione ed i criteri di accesso all'apposito Fondo.

#### Articolo 26 - (Norma in materia di privilegi)

In caso di concorso dei creditori del datore di lavoro, la garanzia del privilegio per le retribuzioni spettanti ai lavoratori non è più limitata alle retribuzioni dei 6 mesi precedenti all'apertura del concorso, ma la garanzia del privilegio – ed in ciò la norma innova rispetto all'articolo 17 della Legge Ipotecaria 16 marzo 1854 e sue successive modifiche e integrazioni - è estesa senza alcun limite temporale.

E' chiara la finalità del Legislatore: garantire tutti gli stipendi e i salari dovuti ai lavoratori dell'impresa ed evitare che per attivare la garanzia del privilegio, i lavoratori siano costretti ad accelerare la procedura concorsuale nei confronti di quei datori di lavoro che si trovano momentaneamente in crisi di liquidità e non di insolvenza.

#### Articolo 27 - (Istituzione dell'Albo delle Imprese di fornitura di lavoro temporaneo)

L'articolo istituisce presso l'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio, **l'Albo delle Imprese di fornitura di lavoro temporaneo** (dando così attuazione all'articolo 17 della Legge n. 131/2005) e impone alle imprese che esercitano l'attività in modo esclusivo, di prestare a titolo di garanzia per le retribuzioni da erogare ai lavoratori, **una fidejussione bancaria o assicurativa** di importo non inferiore ad euro 3000 per ogni lavoratore e comunque non inferiore ad euro 50.000 complessivi.

Sono previste sanzioni particolarmente pesanti in caso di lavoro irregolare che prevedono sempre la misura accessoria della sospensione dell'attività fino ad arrivare, in caso di recidiva reiterata, alla definitiva cancellazione dall'Albo.

#### Articolo 28 - (Comunicazioni telematiche)

La disposizione si lega all'esigenza non più rinviabile di rendere facili e celeri le comunicazioni tra aziende e Ufficio del Lavoro utilizzando in modo sistematico le tecnologie informatiche.

L'Ufficio del Lavoro dovrà dotarsi di apposito sito informatico utile alla gestione informatizzata dei rapporti di lavoro, sul quale gli utenti – aziende e lavoratori in cerca di occupazione – possano trovare tutte le informazioni per un più rapido e soddisfacente incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro.



Repubblica di San Marino

Segreteria di Stato  
per il Lavoro, la Cooperazione e le Poste

L'articolo si conclude infatti con il compito affidato all'Ufficio del Lavoro di adottare entro 90 giorni dal Decreto-Legge le necessarie disposizioni per l'invio in formato elettronico dei curricula di coloro che sono iscritti o che aspirano di iscriversi alle Liste di Avviamento.

I curricula dovranno essere redatti secondo standards europei.

#### Articolo 29 - (Monitoraggio dell'andamento generale dell'occupazione)

Altra novità introdotta dal Decreto-Legge riguarda l'obbligo per le imprese partecipate direttamente o indirettamente dallo Stato, di trasmettere con cadenza trimestrale alla Segreteria di Stato per il Lavoro i dati relativi all'organico aziendale completo, con evidenza di tutti i rapporti contrattuali in essere e delle eventuali necessità occupazionali del trimestre successivo.

L'obbligo di trasmissione riguarda anche la P.A. e in generale tutti gli Enti del Settore Pubblico Allargato.

Lo scopo della norma è quello di avere un compiuto ed attento monitoraggio degli andamenti del mercato del lavoro.

\*\*\*\*\*

Il Decreto-Legge n. 156/2011 si chiude con i necessari articoli 30 - (Copertura finanziaria) e 31 - (Abrogazioni).

San Marino, 1 dicembre 2011/1711 d.F.R.