



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

I° TESTO UNICO

**Ricognitivo delle Leggi e Decreti
in materia di lavoro della Repubblica di San Marino
sulle seguenti tematiche:**

- **Collocamento: Avviamento al Lavoro**
- **Governance: uffici e istituzioni preposte alla gestione del Mercato del Lavoro**
- **Rapporti speciali di lavoro**
- **Politiche attive**

(Aprile 2012)

PREFAZIONE

Il lavoro rappresenta per la Repubblica di San Marino una realtà importante che interessa l'intera popolazione e le problematiche legate ad esso rivestono una rilevanza soprattutto in questo particolare momento che sta interessando il nostro paese.

Sapersi orientare nella giungla legislativa in materia risulta quanto mai necessario e utile per districarsi tra le varie leggi attualmente in vigore.

Ritengo che questa opera possa essere apprezzata dagli operatori economici, associazioni e chiunque sia interessato e contribuirà certamente a favorire una maggiore conoscenza legislativa della materia.

Questo volume raccoglie tutte le normative, leggi, decreti in materia di lavoro suddivisa in 4 sezioni principali:

- *Collocamento: Avviamento al Lavoro*
- *Governance: uffici e istituzioni preposte alla gestione del Mercato del Lavoro*
- *Rapporti speciali di lavoro*
- *Politiche attive*

E' importante sottolineare che non si tratta di una semplice raccolta normativa, ma rappresenta un approfondito lavoro di ricerca in cui sono state raggruppate tutte le disposizioni di legge, che si distingue per la competenza di chi ha curato la pubblicazione.

Il presente lavoro consentirà, non solo agli operatori economici della Repubblica di San Marino, di avere un quadro preciso delle regole che disciplinano il mondo del lavoro sammarinese, e rappresenta un valido strumento anche per coloro che per studio, per lavoro o quant'altro sono interessati a conoscere le norme che regolano il contesto del lavoro.

*Il Segretario di Stato per il Lavoro,
le Poste e le Cooperative
Francesco Mussoni*

SEZIONE I

(Collocamento: Avviamento al Lavoro)

Fonti del Diritto

- Legge 19 settembre 1989, n. 95 (Legge sul Collocamento)
- Legge 29 settembre 2005, n. 131 (Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione)
- Decreto 23 novembre 2005, n. 169 (Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro)
- Decreto Legge 5 ottobre 2011, n. 156 (Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del mercato del lavoro)
- Legge 5 dicembre 2011, n.188 (Riforma della struttura e del modello organizzativo della Amministrazione Pubblica)

Legge 19 settembre 1989 n.95

Legge sul collocamento

Art. 1

Nell'ambito della revisione della Legge 17 Febbraio 1961 n. 7 per la tutela del lavoro e dei lavoratori, in materia di collocamento si osservano le disposizioni contenute negli articoli che seguono.

E' abrogata la Legge 11 dicembre 1979 n.83¹ nonché ogni altra disposizione in contrasto con la presente Legge.

Art. 2

Funzione Pubblica

L'avviamento al lavoro è una funzione pubblica.

Ad essa presiedono gli Uffici del Lavoro, tramite l'Ufficio di Collocamento².

Art. 3

Anagrafe del Lavoro

E' istituito presso gli Uffici del Lavoro il servizio di anagrafe del lavoro³ per la raccolta e l'elaborazione dei dati relativi all'occupazione ed alla disoccupazione dei lavoratori.

A tal fine i datori di lavoro - persone fisiche o giuridiche, private o pubbliche - sono tenuti ad inviare nel mese di dicembre di ogni anno all'Ufficio di Collocamento⁴ la denuncia nominativa del personale in forza con la indicazione delle rispettive qualifiche.

Devono inoltre essere immediatamente comunicati i passaggi di qualifica.

Le specifiche graduatorie e le offerte di lavoro non evase sono rese note anche attraverso i pubblici uffici nei Castelli della Repubblica.

¹ Legge 11 dicembre 1979 n.83 "Legge sul collocamento".

² Oggi Ufficio del Lavoro - Sezione Collocamento (Legge 29 settembre 2005, n.131).

³ Alla sua tenuta è ora obbligata la Sezione Informativa dell'Ufficio del Lavoro, istituita con la Legge n. 131/2005 (Vedi art. 6, comma 1).

⁴ Vedi nota 2 della presente sezione.

Art. 4

Lavoratore subordinato e datore di lavoro

Sono considerati lavoratori subordinati quelli previsti all'art. 19, titolo III della Legge 22 dicembre 1955 n. 42⁵.

Sono considerati datori di lavoro quelli previsti all'art. 35, titolo III della Legge 22 dicembre 1955 n. 42⁶.

Art. 5

Libretto professionale

L'Ufficio di Collocamento fornisce al prestatore di lavoro subordinato il libretto professionale.

Il libretto progressivamente numerato, deve contenere le generalità, la categoria e la qualifica del lavoro del titolare.

La tenuta del libretto è affidata, durante il periodo di servizio al datore di lavoro che ne è responsabile e che deve annotare la data di assunzione e di licenziamento e annualmente la retribuzione e le relative variazioni.

Al termine di ogni rapporto di lavoro, il lavoratore deve consegnare il libretto all'Ufficio di Collocamento che ne accerta la regolarità delle registrazioni e lo conserva per tutto il periodo della disoccupazione, rilasciando un attestato al depositante.

⁵ **Art. 19, Legge n.42/1955:** "Ai fini della presente legge sono lavoratori dipendenti coloro che - quale che ne sia l'età, il sesso, la condizione, il reddito - fuori del proprio domicilio o in questo ultimo, prestino in modo permanente, avventizio, temporaneo, occasionale, eccezionale la propria opera manuale o intellettuale dietro retribuzione e alle dipendenze e sotto la direzione di un datore di lavoro. Sono considerati lavoratori dipendenti anche: a) i familiari del datore di lavoro, purché esplicino attività retribuita in stato di subordinazione presso il loro congiunto; b) gli addetti ai servizi familiari che prestino la loro opera presso un nucleo familiare per almeno quattro ore al giorno. Quale sia la durata della prestazione non sono considerati lavoratori dipendenti coloro che attendono ai servizi famigliari presso persone cui siano uniti da vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado. Sono servizi famigliari quelli resi presso una famiglia dal personale domestico propriamente detto, da istitutori, persone di compagnia, bambinaie, portieri, autisti, stallieri; c) i religiosi, quando però l'attività retribuita da essi esplicata alle dipendenze di terzi non si concreti nell'esplicazione del solo ministero spirituale; d) i soci delle società regolarmente costituite, ove entrino in regolare rapporto di lavoro con la società. Gli amministratori, i consiglieri delegati o di amministrazione e in genere tutti coloro che hanno, in virtù di cariche sociali, la rappresentanza e l'amministrazione della società, non possono essere considerati dipendenti dalla società stessa, se non nel caso che il rapporto di lavoro preesista al momento della nomina ad amministratore o consigliere e perduri distintamente dopo la nomina in tutti i suoi effetti, ovvero sia insorto distintamente al momento stesso della nomina a carica sociale per effetto dall'atto costitutivo della società; e) i soci di società cooperative di lavoro e di produzione anche di fatto, costituite totalmente o in parte da prestatori d'opera, quando i soci stessi siano impiegati in lavori assunti dalla società; f) gli apprendisti comunque retribuiti; g) i lavoratori a domicilio che eseguono lavoro salariato per conto di un imprenditore nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, né sottoposti a sua vigilanza diretta. Non sono considerati lavoratori dipendenti quei lavoratori a domicilio che non hanno vincolo di subordinazione con un imprenditore, e quei lavoratori a domicilio che, nella propria attività, si fanno coadiuvare da altre persone, nel qual caso assumono essi, nei confronti di queste, agli effetti della presente legge, la veste e gli obblighi del datore di lavoro"

⁶ **Art. 35 Legge n.42/1955:** "Agli effetti degli obblighi derivanti dall'art. 33 della presente Legge, sono datori di lavoro coloro che, in qualità di cittadini sammarinesi, stranieri o apolidi, impiegano nel territorio della Repubblica persone, di qualsiasi nazionalità esse siano, alle proprie dipendenze per lavori da eseguire per proprio conto mediante retribuzione, in qualsiasi forma, misura e momento questa venga corrisposta. Anche lo Stato, gli enti pubblici e parastatali, le istituzioni di beneficenza e di assistenza e, in genere, le persone giuridiche sono considerati datori di lavoro nei confronti di coloro che vengano assunti in lavori o attività direttamente eseguiti dalle predette amministrazioni e persone giuridiche. Sono datori di lavoro coloro che, assumendo lavori da privati committenti o da amministrazioni statali e pubbliche, rivestano la figura di imprenditori di opere di appalto, di subappaltatori o di concessionari. Le società regolarmente costituite, le società cooperative di lavoro e di produzione anche di fatto e le società di fatto assimilabili per scopi e struttura alle predette cooperative, costituite totalmente o prevalentemente da prestatori d'opera, sono considerate datori di lavoro, e, come tali, tenute al versamento del contributo di cui all'art. 33 per i propri soci addetti ai lavori. Le organizzazioni politiche e sindacali sono datori di lavoro nei confronti delle persone che entrino in regolari rapporti di dipendenza con esse. Quando lavoratori retribuiti a cottimo, per la esecuzione dei lavori cui sono adibite si avvalgono, nello stabilimento, officina, cantiere del datore di lavoro e col consenso di questo, dell'opera retribuita di altri lavoratori, gli obblighi contributivi di cui all'art. 33 sono a carico del datore di lavoro predetto."

Art. 6

Iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro ⁷

Chiunque aspiri ad essere avviato ad un lavoro subordinato, deve iscriversi nella Lista di Avviamento al lavoro, ferma restando la possibilità di iscrizione nelle eventuali liste specifiche previste per legge.

La qualifica con la quale il lavoratore chiede di essere iscritto nella Lista, in caso di mancata trascrizione sull'apposito Libretto Professionale, deve essere accertata dalla Commissione preposta di cui al successivo art.10.

Tale obbligo sussiste anche nel caso di richiesta di cambio di qualifica da parte del lavoratore.

Dall'accertamento sono esclusi coloro che chiedono l'iscrizione nella Lista con qualifiche corrispondenti a titoli di studio posseduti, ovvero in possesso di attestati di qualificazione rilasciati da Centri Professionali riconosciuti dallo Stato.

Art. 7

Requisiti per l'iscrizione

Possono essere iscritti nella Lista di Avviamento al Lavoro i cittadini sammarinesi ed i residenti effettivamente in Repubblica che abbiano raggiunto l'età lavorativa in relazione all'obbligo scolastico ⁸.

Per ottenere l'avviamento al lavoro il lavoratore deve esibire il Libretto Professionale rilasciato dall'Ufficio di Collocamento⁹ sul quale vengono riportati gli estremi dell'iscrizione.

Art. 8

Conferma dello stato di disoccupazione

I lavoratori iscritti nella Lista di Avviamento al Lavoro devono confermare entro 90 giorni dalla data della iscrizione il loro stato di disoccupazione presso l'Ufficio di Collocamento⁹.

La conferma di detto stato avviene d'ufficio per i lavoratori che frequentano corsi di Formazione Professionale.

Coloro che non ottemperano all'obbligo di cui al primo comma sono cancellati dalla Lista di Avviamento al Lavoro.

Tale cancellazione può essere revocata, previo apposito ricorso, dalla Commissione di Collocamento¹⁰ soltanto in caso di motivato impedimento del lavoratore.

Art. 9

Colloquio preliminare

All'atto della prima iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro e anche in occasione della reinscrizione viene accertato il grado di qualificazione o di specializzazione professionale dell'interessato.

A tale scopo l'Ufficio si avvale della documentazione, circa il livello di preparazione professionale, esibita dal lavoratore.

In caso di insufficiente o inidonea documentazione circa il livello di preparazione professionale dichiarata dall'interessato, l'Ufficio demanda il relativo accertamento alla Commissione di cui all'art. 10 che dovrà esperirlo entro 15 giorni.

⁷ Da integrare con quanto disposto all'art. 2, 1° comma del D.L. 156/2011, per il quale "Ferma restando le disposizioni vigenti in materia di iscrizione alle Liste di Avviamento al Lavoro, possiedono lo *status* di non occupazione tutti coloro che, non risultando occupati né come lavoratori subordinati né come lavoratori autonomi:

- sono iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro;

- sono immediatamente disponibili a prestare la propria attività come lavoratori subordinati."

⁸ Da integrare con l'art. 2, 2° comma, D.L. 156/2011: "La Commissione per il Lavoro delibererà, nell'ambito delle tipologie dei permessi di soggiorno, le categorie che daranno diritto ai loro titolari di iscriversi alle Liste di Avviamento al Lavoro."

⁹ Oggi Ufficio del Lavoro - Sezione Collocamento (vedi nota 2).

¹⁰ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, Legge 131/2005).

Art. 10

Commissione per l'accertamento del livello professionale

E' istituita la Commissione per l'accertamento del livello professionale di ogni lavoratore subordinato, composta dal Dirigente degli Uffici del Lavoro o da un suo delegato che la presiede, dal Collocatore Statale e da due esperti da nominarsi a seconda degli accertamenti da compiere, di cui uno designato dalle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e uno designato dai rappresentanti dei Datori di Lavoro.

La Commissione ha il compito di accertare, attraverso una prova tecnico - pratica il livello professionale del lavoratore, avvalendosi dell'attrezzatura dello Stato, dei Centri di Formazione Professionale o delle attrezzature messe eventualmente a disposizione dalle aziende.

Art. 11

Suddivisione degli iscritti in classi

Le iscrizioni nella Lista di Avviamento al Lavoro devono avvenire secondo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste.

Gli iscritti devono essere suddivisi nelle seguenti Classi:

CLASSE 1 - Lavoratori disoccupati ed inoccupati.

CLASSE 2 - Lavoratori invalidi.

CLASSE 3 - Lavoratori in cerca di occupazione a tempo determinato.

CLASSE 4 - Lavoratori occupati in cerca di diversa occupazione.

CLASSE 5 - Lavoratori in cerca di occupazione a tempo parziale.

Il lavoratore al momento dell'iscrizione nelle singole Classi, può dichiarare la propria indisponibilità per alcuni settori o tipi di lavorazione, a seguito di presentazione di relativa documentazione.

Entro l'ambito delle Classi suddette gli iscritti devono essere raggruppati per categorie professionali e, ciascuna categoria, per qualifica e specializzazione.

Colui che viene inviato a tempo determinato mantiene l'iscrizione nelle Classi di appartenenza senza alterazione del punteggio.

Art. 12

Previsione del fabbisogno di manodopera

Ai fini previsionali dell'occupazione e della formazione professionale, l'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio, dovrà procedere all'invio all'Ufficio del Lavoro di copia della convenzione sottoscritta da Aziende di nuova costituzione, nonché di copia delle delibere contenenti gli impegni occupazionali.

Fatte salve le convenzioni istitutive delle società di capitali, ferma restando la prerogativa delle aziende private ad assumere prestatori d'opera attraverso l'inoltro di richiesta agli Uffici del Lavoro, ogni datore di lavoro potrà concludere con il Dicastero del Lavoro¹¹ e Ufficio del Lavoro apposita convenzione sulla base della quale lo stesso si impegnerà ad assumere, entro nove mesi dalla data della convenzione, un determinato numero di lavoratori iscritti nella Lista di Avviamento al Lavoro, di cui saranno indicate la categoria, la qualifica e la eventuale specializzazione.

Eventuali casi di mancato rispetto delle convenzioni sottoscritte dai datori di lavoro, saranno segnalati dalla Commissione di Collocamento¹² all'Autorità Giudiziaria.

¹¹ Ora Segreteria di Stato per il Lavoro (Legge 5 settembre 1997 n.97 "Riforma del Congresso di Stato").

¹² Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, Legge 131/2005).

Art. 13

Richiesta di assunzione

I datori di lavoro devono richiedere i lavoratori da assumere agli Uffici del Lavoro.¹³

E' vietato al datore di lavoro fare pervenire all'Ufficio di Collocamento degli Uffici del Lavoro le richieste di assunzione per il tramite dei lavoratori interessati all'assunzione stessa.

E' vietata ogni attività di mediazione, anche a titolo gratuito comunque organizzata, al di fuori delle eccezioni previste al primo comma dell'Art. 26.

Art. 14

Divieto di indagini ed accertamenti preliminari

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, effettuare indagini anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità professionali del lavoratore.

Il lavoratore da assumere deve essere sottoposto ad accertamenti sanitari esclusivamente da parte di organismi pubblici preposti¹⁴.

Art. 15

Richieste numeriche^{15 16}

¹³ Da integrare con quanto disposto dall'art. 3, 1° comma, Decreto Legge 156/2011: "L'avviamento al lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, di coloro che possiedono lo *status* di non occupazione, avviene attraverso la comunicazione nominativa o a seguito della richiesta generica inviate dal datore di lavoro all'Ufficio del Lavoro nei modi e nelle forme previste dalle normative vigenti e dagli articoli del presente Decreto Legge."

¹⁴ L'art. 8 del D.L. 156/2011 in materia di visite mediche pre-assuntive ha disposto che "In attuazione dell'articolo 17 della Legge 18 febbraio 1998 n. 31, a parziale modifica dell'articolo 3, comma 2, del Decreto 19 maggio 1998 n. 68, le visite mediche preassuntive possono essere legittimamente effettuate anche da parte dei medici del lavoro dell'azienda che siano iscritti nell'apposito elenco dei medici abilitati presso il Dipartimento prevenzione dell'I.S.S."

¹⁵ Il presente articolo è stato così sostituito con l'art. 9 della Legge 131 del 2005. Tuttavia, l'abrogazione esplicita dell'art. 9 medesimo ad opera dell'art 31 del D.L. n.156/2011 comporta a sua volta l'abrogazione per l'intero dell'art. 15 della Legge sul collocamento ivi analizzata e qui riportata nella sua versione modificata dalla Legge n.131/2005. Si riporta il testo vigente anteriormente all'abrogazione da parte della legge n. 131/2005: "1. *La richiesta numerica deve essere per categoria, specializzazione e qualificazione professionale.* 2. *La richiesta nominativa di lavoratori da assumere, al di fuori dei casi previsti dal successivo articolo 17 e successive modifiche e integrazioni, è possibile a condizione che la media del tasso di disoccupazione in senso stretto, rilevato dal Bollettino di Statistica, nel semestre precedente alla pubblicazione dell'ultimo dato ufficiale, sia inferiore al 3%. Inoltre, qualora il lavoratore da assumere sia in possesso di diploma o di laurea, per mansioni connesse al possesso del titolo di studio, non potrà essere inquadrato al di sotto della terza categoria. Le assunzioni nominative potranno essere effettuate solo a tempo indeterminato ad esclusione di quanto già previsto al punto g) del succitato articolo 17 e fatto salvo quanto previsto dai singoli Contratti Collettivi di lavoro.* 3. *L'Ufficio del Lavoro è tenuto ad evadere la richiesta di assunzione nel più breve tempo possibile, comunque non oltre le quarantotto ore dal ricevimento della stessa, mentre se il numero dei lavoratori da assumere è superiore alle cinque unità, il termine è elevato a novantasei ore.* 4. *Sulla base della richiesta pervenuta da parte del datore di lavoro, l'Ufficio del Lavoro, qualora il lavoratore avente la professionalità, qualifica e mansione richieste, non sia disponibile nelle Liste di Avviamento al Lavoro, può rilasciare, con le modalità che saranno previste in un apposito regolamento da emanarsi con decreto reggenziale, uno speciale permesso di lavoro per l'assunzione di un lavoratore che abbia le caratteristiche richieste, non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro.* 5. *Il lavoratore che, senza giustificato motivo, rifiuta l'avviamento a lavori corrispondenti al suo livello professionale, perde l'anzianità di iscrizione maturata all'atto dell'avviamento stesso.* 6. *Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.* 7. *Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere, entro cinque giorni, alla Commissione per il Lavoro che è tenuta a pronunciarsi entro trenta giorni*".

¹⁶ Con riferimento a quanto esposto nella nota precedente, in materia di richieste numeriche si ritengono vigenti le disposizioni contenute nell'art. 3, comma 6 del D.L. 156/2011, secondo il quale "A fronte di una richiesta generica di avviamento al lavoro, l'Ufficio del Lavoro, nel rispetto delle graduatorie di avviamento al lavoro, invierà il personale da assumere nel più breve tempo possibile, comunque non oltre 2 giorni lavorativi dal suo ricevimento. L'atto di accettazione del lavoratore da parte del datore di lavoro è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro." Il D.L. non parla più, dunque, di richieste numeriche bensì di richieste generiche.

Art. 16

Graduatorie di avviamento al lavoro

In caso di richiesta numerica, di cui al precedente articolo, l'avviamento al lavoro ha luogo nell'ambito della specializzazione e della qualifica in base ai seguenti criteri:

- 1) precedenza prevista dall'art.18;
- 2) anzianità di iscrizione nella Classe di pertinenza;
- 3) reddito familiare documentato tramite la presentazione dei certificati rilasciati dagli Uffici preposti e dalla dichiarazione dei redditi familiari;
- 4) per composizione del nucleo familiare;
- 5) voto di diploma o di laurea ed eventuali corsi di specializzazioni legalmente riconosciuti;
- 6) conoscenza di lingue straniere, documentate con attestati riconosciuti;
- 7) attestati di frequenza ai corsi di formazione professionale.

I relativi punteggi sono fissati con delibera della Commissione di Collocamento¹⁷; per quanto concerne i punti 5), 6), e 7) del presente articolo, sono da attribuirsi nell'ambito della graduatoria della specifica categoria professionale.

Art. 17

Richiesta nominativa¹⁸

Art. 18

Precedenza e preferenze nell'avviamento

I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno precedenza nelle assunzioni presso l'azienda medesima entro un anno come previsto dall' Art. 23 della Legge 4 maggio 1977 n. 23 e i lavoratori in mobilità come da Legge 29 settembre 1986 n.108¹⁹.

I soggetti in formazione professionale senza impegno occupazionale, hanno la precedenza al lavoro, qualora la stessa azienda presso la quale si tiene il corso, intenda effettuare nuove assunzioni.

¹⁷ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, Legge 131/2005).

¹⁸ Articolo implicitamente abrogato dall'art. 3, comma 2, D.L. 156/2011, secondo il quale "La comunicazione nominativa di lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro è sempre ammessa." Pertanto, trova applicazione il medesimo art. 3, D.L. 156/2011, nei commi 3, 4 e 5: "3. La comunicazione nominativa, debitamente firmata dal datore di lavoro e dal lavoratore e corredata della documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di tutti i requisiti previsti dall'Ordinamento, è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro fin dal momento in cui sia stata ricevuta dall'Ufficio del Lavoro. Resta comunque salva la verifica successiva di tutti i requisiti e le condizioni previste dalla legge per la regolare costituzione del rapporto, effettuata dall'Ufficio del Lavoro entro i due giorni successivi al ricevimento della comunicazione. L'Ufficio del Lavoro comunica al datore di lavoro la presa d'atto dell'avvenuta regolare costituzione del rapporto. 4. Accertata la non conformità della comunicazione nominativa, l'Ufficio del Lavoro assegna al datore di lavoro il termine di 3 giorni per la regolarizzazione della comunicazione. Nel caso in cui la regolarizzazione non sia possibile per contrasto insanabile con la normativa vigente in materia, l'Ufficio del Lavoro comunica immediatamente sia al datore di lavoro sia al lavoratore, utilizzando anche le tecnologie informatiche, l'immediata risoluzione del rapporto. 5. Qualora la mancanza dei requisiti richiesti dall'ordinamento sia di palese evidenza, e dunque se ne evince la volontà di utilizzare lavoratori per i quali non sarà comunque possibile la costituzione di un legittimo rapporto di lavoro, al datore di lavoro saranno applicate le sanzioni previste dalle norme del Titolo IV del presente decreto legge in materia di lavoro irregolare." Per finalità di completezza, si riporta il testo della disposizione precedentemente in vigore: "1. La richiesta nominativa è ammessa: a) per parenti entro il III grado e gli affini entro il II grado componenti il nucleo familiare del datore di lavoro, con esclusione delle aziende costituite in forma di società di capitale; b) per personale con funzioni e qualifiche direttive; c) per il personale avente funzioni specialistiche da stabilirsi con apposita delibera della Commissione di Collocamento soggetta a pubblicazione; d) per personale da adibire a mansioni di fiducia del datore di lavoro o alle dipendenze delle Organizzazioni Professionali iscritte nei relativi Albi, da stabilirsi con apposita delibera della Commissione di Collocamento; e) per personale da adibire alle dipendenze delle Organizzazioni Sindacali e Politiche; f) per il 40% dei lavoratori assunti in seguito a quanto stabilito all'art. 12 fino alle 10 unità lavorative; per richieste che superano le 10 unità lavorative la percentuale è ridotta al 25%, limitatamente alle unità eccedenti le 10; g) per i lavoratori assunti a tempo determinato in occasione di iniziative di durata limitata nel settore privato dei servizi."

¹⁹ Legge espressamente abrogata nonché sostituita dalla Legge n.73/2010 sulla riforma degli ammortizzatori sociali.

Art. 19

Corsi di formazione e riqualificazione

Al lavoratore iscritto nella Lista di Avviamento al Lavoro deve essere offerto di frequentare i corsi di formazione e riqualificazione professionale organizzati dallo Stato o da esso riconosciuti.

Ai lavoratori non occupati iscritti nella Lista di Avviamento al Lavoro che frequentano i corsi per il periodo di frequenza è previsto un gettone di presenza, il cui ammontare e le modalità di erogazione, nei casi non previsti dalla Legge, sono stabiliti dalla Commissione di Collocamento²⁰.

Art. 20

Nulla osta di avviamento al lavoro²¹

Art.21

Mansioni e variazioni di qualifica

Il datore di lavoro è tenuto ad adibire il prestatore di opera assunto alle mansioni rispondenti alla categoria ed alla qualifica professionale specificata nella richiesta di assunzione.

E' fatto altresì obbligo al datore di lavoro di comunicare entro cinque giorni, all'Ufficio di Collocamento²², ogni modifica intervenuta che comporti variazione comunque non peggiorativa, nella qualifica del lavoratore durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Art.22

Trasferimento da un'azienda all'altra

Il trasferimento del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra è consentito ove ricorra la seguente condizione: che il lavoratore sia iscritto alla Classe 4 di cui all'Art.11 o che documenti, in deroga all'art.13, l'interesse di una impresa ad assumerlo.

E' altresì consentito il trasferimento del lavoratore che sia in possesso di un certificato dell'Organismo Sanitario preposto che ne consigli il trasferimento.

L'autorizzazione al passaggio viene rilasciata dall'Ufficio di Collocamento²² previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui ai precedenti punti.

Art.23

Interruzione del rapporto di lavoro

I datori di lavoro - persone fisiche o giuridiche, private o pubbliche - sono tenuti a comunicare entro cinque giorni agli Uffici del Lavoro i nomi, le qualifiche e la residenza dei lavoratori di cui, per qualunque motivo, sia cessato il rapporto di lavoro.

²⁰ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, Legge 151/2005).

²¹ Articolo espressamente abrogato dal D.L. 156/2011. Alla luce delle nuove disposizioni introdotte con il Decreto Legge medesimo, il nulla osta, per i lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al lavoro, è sostituito con la presa d'atto di cui all'art. 3, comma 3, D.L. n.156/2011, ivi prevista per le richieste nominative ma analogamente applicabile anche alle richieste generiche. Si riporta il testo dell'articolo in vigore precedentemente all'abrogazione: "1. L'avviamento al Lavoro è comprovato da comunicazione scritta rilasciata al datore di lavoro e al lavoratore dall'Ufficio di Collocamento. 2. Il provvedimento di diniego all'avviamento al lavoro a seguito di richiesta nominativa deve essere motivato e notificato dall'Ufficio di Collocamento al datore di lavoro e al lavoratore entro 10 giorni dalla richiesta. 3. Il datore di lavoro avverso i provvedimenti di cui al comma precedente può ricorrere entro 10 giorni alla Commissione di Collocamento che è tenuta a pronunciarsi entro 30 giorni."

²² Oggi Sezione Collocamento (Legge 5 dicembre 2011 n.188, di riforma della Pubblica Amministrazione).

Art.24
Commissione di Collocamento²³

Per il perseguimento delle finalità di cui alla presente legge, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze di altri organi ed istituzioni, la Commissione per il Lavoro adotta ogni iniziativa utile ad assicurare una costante analisi delle dinamiche che interagiscono nel mercato del lavoro, al fine di una maggiore partecipazione e responsabilizzazione, per migliorare la governance e i rapporti tra i cittadini e le istituzioni.

In particolare, oltre alle competenze attribuitele da leggi specifiche, assolve i seguenti compiti:

- a) effettua l'attività di consultazione permanente rispetto alla programmazione delle politiche del lavoro e della formazione, ne controlla e ne garantisce operativamente la realizzazione;
- b) esprime pareri sui programmi di formazione professionale;
- c) analizza i rapporti periodici trasmessi dall'Ufficio Informativo;
- d) prende atto delle Convenzioni stipulate dalla Segreteria di Stato per il Lavoro e dalla Direzione degli Uffici del Lavoro ai sensi dell'articolo 12 della Legge 19 settembre 1989 n. 95;
- e) detta i criteri, con proprio Regolamento, per la gestione delle graduatorie di avviamento al lavoro;
- f) delibera sui ricorsi degli interessati contro i provvedimenti presi dall'Ufficio del Lavoro - Sezione Collocamento;
- g) approva i progetti di contratto di inserimento lavorativo;
- h) vigila sull'attuazione di leggi o normative concernenti disposizioni in materia di lavoro, collaborando attivamente con l'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro;
- i) determina le procedure, gli standard e le modalità di certificazione dei rapporti di lavoro, applicando le norme definite in materia;
- l) redige obbligatoriamente e invia al Consiglio Grande e Generale, entro il 30 aprile di ogni anno, una relazione sullo stato generale dell'occupazione, anche sulla base di un riferimento che l'Ufficio del Lavoro dovrà effettuare, ogni quadrimestre, sullo stato generale dell'occupazione alla stessa Commissione per il Lavoro;
- m) si rapporta e si coordina con il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, per l'attuazione delle politiche del lavoro e formative.

Sono soggette a pubblicazione tutte le delibere della Commissione per il Lavoro che riguardino temi di carattere generale.

Art.25
Composizione e funzionamento della Commissione di Collocamento²⁴

La Commissione per il Lavoro è nominata dal Consiglio Grande e Generale, è paritetica ed ha una durata pari a quella della Legislatura.

La Commissione è presieduta dal Segretario di Stato per il Lavoro ed è composta:

- da un membro nominato dal Consiglio Grande e Generale;
- da due rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute;
- da due rappresentanti dei Sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti.

Il Consiglio Grande e Generale, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, oltre ai rappresentanti effettivi, designano altrettanti rappresentanti supplenti.

Fanno parte della Commissione, con voto consultivo, il Direttore dell'Ufficio del Lavoro e il Collocatore con funzioni di verbalizzante e di segreteria tecnica.

In via straordinaria, a seconda degli argomenti posti all'ordine del giorno, su richiesta del Presidente, possono partecipare alle sedute della Commissione anche altri funzionari o esperti con funzione consultiva.

²³ Articolo così sostituito dall'art 2, Legge 131/2005. Si aggiungano inoltre le competenze di cui agli articoli 2, D. Reggenziale 15 febbraio 2006 n. 37 (invalidi nella PA) e articolo 6, D. del. n. 123/2009 in materia di lavoro occasionale.

²⁴ Articolo così sostituito dall'art. 3, L. 131/2005.

La Commissione è convocata dal Presidente o da un suo delegato o su richiesta di almeno tre membri quando se ne ravvisi la necessità.

Per la validità delle riunioni della Commissione è richiesta la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, ad esclusione di coloro che hanno voto consultivo.

La Commissione delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del Presidente.

Art.26

Divieto di mediazione

Chiunque, senza averne titolo, interviene per mettere in relazione fra loro due o più persone allo scopo di dare vita ad un rapporto di lavoro subordinato, è punito con la multa a lire di cui all'art.84 del Codice Penale ad esclusione di coloro che rientrano nelle disposizioni contenute nell'art.17.

In caso di recidiva il Giudice può applicare la pena dell'arresto di secondo o di terzo grado di cui all'art.83 del Codice Penale.

Nei casi più gravi la pena della multa a lire e quella dell'arresto sono applicate congiuntamente.

A mente del terzo comma dell'art.87 del Codice Penale quando per le Condizioni economiche del reo la multa a lire può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il Giudice può sostituirla con la prigionia di primo grado.

Art.27

Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro

Per l'inosservanza delle disposizioni della presente Legge commessa da datori di lavoro si applicano le Leggi vigenti in materia di assunzione abusiva dei lavoratori subordinati.²⁵

Art.28

Contravvenzioni commesse dai lavoratori

Per i lavoratori subordinati che prestino attività lavorativa senza il preventivo nulla-osta²⁶ di assunzione si applicano le Leggi vigenti in materia di sanzioni amministrative per l'assunzione abusiva dei lavoratori.

Art.29

Norme transitorie

La Commissione di Collocamento²⁷ è tenuta ad aggiornare e modificare le disposizioni precedentemente emanate in rapporto al nuovo dettato legislativo e agli orientamenti di politica occupazionale tracciati dal Governo.

Art.30

Entrata in vigore

La presente Legge entra in vigore il 5 giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

²⁵ Si vedano altresì le norme del Titolo IV del D.L. 156/2011, artt. 21, 22, 23.

²⁶ Ora presa d'atto ai sensi del D.L. 156/2011 (si veda la nota 21 della presente Sezione).

²⁷ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, L. 131/2005).

Decreto 23 novembre 2005, n. 169
**Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori
non iscritti alle liste di avviamento al lavoro²⁸**

Art.1

Finalità e definizione

Il presente regolamento, in applicazione della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è finalizzato a disciplinare le modalità di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro.

Art. 2

Permesso di lavoro

L'assunzione di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro presso imprese, liberi professionisti, enti, associazioni od altri soggetti, ha luogo solo ed esclusivamente sulla base di uno speciale permesso di lavoro rilasciato dalla Direzione dell'Ufficio del Lavoro, che rilascia un nulla osta per un'assunzione a tempo determinato di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, qualora le caratteristiche professionali richieste non siano al momento disponibili nelle liste di avviamento al lavoro o non possano neppure essere formate, anche in riferimento alle leggi in materia di formazione in generale.²⁹

Il primo permesso di cui sopra sarà rilasciato fino ad un massimo di sei mesi, previa sottoscrizione di un verbale in cui il lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro prende visione delle caratteristiche di tale permesso unitamente alla sottoscrizione dell'autodichiarazione di cui al punto m) del successivo articolo 4. L'espletamento dei predetti adempimenti deve avvenire alla presenza di un Funzionario dell'Ufficio del Lavoro.

Il permesso di lavoro a lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro può essere rilasciato solo a tempo pieno; eventuali richieste di riduzione dell'orario di lavoro saranno esaminate dalla Direzione dell'Ufficio del Lavoro solo sulla base di motivate e certificate circostanze, fatto salvo quanto già previsto dai singoli Contratti Collettivi di Lavoro. Le variazioni d'orario temporanee, applicabili entro il limite massimo di due mesi nell'arco di un anno, anche discontinue, dovranno essere comunicate all'Ufficio del Lavoro per la relativa presa d'atto.

Gli eventuali successivi rinnovi potranno essere rilasciati con autorizzazione della Direzione dell'Ufficio del Lavoro sulla base di quanto stabilito nei singoli Contratti Collettivi di Lavoro, con le medesime caratteristiche per le quali era stata richiesta la prima assunzione, fatta salva la possibilità di aumento di categoria/livello.

²⁸ Si veda in aggiunta l'art 6, comma 5, D.L. n.156/2011, in materia di rapporti accessori di piccola collaborazione domestica.

²⁹ **L'art. 4, comma 1, del D.L. 156/2011** ha previsto una modalità alternativa di assunzione di lavoratori non iscritti alle liste di Avviamento al lavoro, la quale si affianca, non sostituendola, alla modalità ordinaria di cui al presente articolo. Recita il Decreto Legge: "**1.** A parziale modifica delle modalità di assunzione previste dal Decreto 23 novembre 2005 n. 169, fermi restando i limiti all'utilizzo di lavoratori transfrontalieri previsti dall'articolo 8 del citato Decreto, l'assunzione di lavoratori non iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, è sempre consentita nelle modalità e percentuali deliberate dal Congresso di Stato con apposito Regolamento; le percentuali sono calcolate con riferimento ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Liste stesse. L'Ufficio del Lavoro rilascia lo speciale permesso di lavoro su richiesta nominativa del datore di lavoro, nel pieno rispetto di quanto previsto nel Decreto 23 novembre 2005 n. 169 succitato. **2.** Al di sopra della percentuale di cui al precedente comma, e fino al massimo del 50%, il permesso di lavoro sarà rilasciato soltanto nel caso in cui i lavoratori aventi la professionalità, la qualifica e la mansione richiesta non siano reperibili dalle Liste di Avviamento al Lavoro, verificata altresì la presenza delle professionalità richieste fra i lavoratori posti in Cassa integrazione per mobilità, in mobilità e in disoccupazione iscritti alla Lista speciale di cui all'articolo 7 del Decreto 23 novembre 2005 n. 169. **3.** Eventuali deroghe al limite percentuale sopra indicato, per esigenze debitamente motivate da parte dei datori di lavoro interessati, possono essere autorizzate con deliberazione della Commissione per il Lavoro. **4.** Il Congresso di Stato adotta le deliberazioni di cui al superiore comma 1 su proposta della Commissione del Lavoro, tenuto conto della presenza di lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro o della stabile incapienza delle stesse."

Art. 3

Procedura di avviamento al lavoro

L'Ufficio del Lavoro può accettare la richiesta di assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia preventivamente fatto richiesta numerica di personale³⁰, con le medesime caratteristiche, alle liste di avviamento al lavoro e la stessa abbia avuto esito negativo³¹.

L'Ufficio del Lavoro, qualora la richiesta risulti incompleta rispetto alle prescrizioni di cui al successivo articolo 4, la rimetterà al richiedente con indicazione delle carenze.

La Direzione dell'Ufficio del Lavoro decide sull'accoglimento o sul rigetto della richiesta e, in caso di accoglimento, subordinatamente alla presentazione del Certificato di idoneità alla mansione specifica rilasciato dal Medico del Lavoro di cui al punto g) del successivo articolo 4 provvede tempestivamente al rilascio dello speciale permesso di lavoro di cui all'articolo 2. In caso di non accoglimento della richiesta, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro trasmetterà al datore di lavoro richiedente la relativa comunicazione motivata. Qualora la richiesta di assunzione riguardi più lavoratori, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro potrà sottoporre le pratiche all'esame della Commissione per il Lavoro.

Prima del rilascio del permesso di lavoro al lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, l'Ufficio del Lavoro potrà effettuare controlli sull'effettivo possesso di tutti i requisiti corrispondenti alla richiesta formulata dal datore di lavoro.

Eventuali Accordi sottoscritti fra la Segreteria di Stato per il Lavoro e le Imprese in materia di rilascio di tali speciali permessi di lavoro dovranno essere trasmessi all'Ufficio del Lavoro, il quale dovrà attuarli e conseguentemente verificarne lo sviluppo e la corretta applicazione.

In caso di non conforme applicazione degli accordi di cui sopra rispetto a quanto sottoscritto e per fatto imputabile all'impresa, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro ne sospenderà lo sviluppo e potrà sottoporre la pratica all'esame della Commissione per il Lavoro.

Art. 4

Obblighi del datore di lavoro ed adempimenti dell'Ufficio del Lavoro

Il datore di lavoro che intenda assumere i soggetti di cui al precedente articolo 1, espletate le procedure previste all'articolo 3, dovrà far pervenire all'Ufficio del Lavoro una richiesta scritta, completa di bollo da euro 10. Tale richiesta contenere i dati ed i relativi certificati del lavoratore da assumere come di seguito specificato:

- a) nome e cognome;
- b) data di nascita;
- c) certificato di residenza;
- d) stato di famiglia;
- e) certificato penale generale;
- f) certificato di carichi pendenti;
- g) certificato di idoneità alla mansione specifica rilasciato dal Medico del Lavoro (da presentare in caso di accoglimento della richiesta);
- h) copia del libretto di lavoro e/o attestato storico di servizio svolto;
- i) mansione e qualifica;
- j) l) eventuali titoli di studio, attestati di specializzazione e qualificazione;
- k) m) autodichiarazione ai sensi del successivo articolo 8, comma 3, punto a).

³⁰ Ora richiesta generica (vedi nota 16 della presente Sezione).

³¹ Ciò vale qualora non trovi applicazione la casistica di cui all'art. 4 del D.L. n.156/2011. L'accesso diretto al frontalierato avviene nei limiti della percentuale fissata dal Congresso di Stato.

Art. 5

Invio del nulla osta

L'invio a mezzo servizio postale³² del primo nulla osta per l'assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro avviene presso la sede del datore di lavoro stesso ed anche all'indirizzo del lavoratore. Eventuali successivi rinnovi verranno trasmessi in duplice copia unicamente presso la sede del datore di lavoro, a cui è fatto obbligo consegnarne una copia al lavoratore.

Sono motivi ostativi al rilascio dello speciale permesso di lavoro la mancata presentazione del certificato di idoneità alla mansione specifica rilasciato dal Medico del Lavoro di cui al precedente articolo 4, punto g), la mancata sottoscrizione del verbale di presa visione delle caratteristiche di tale permesso di lavoro nonché la mancata autodichiarazione di cui al precedente articolo 4, punto m).

Art. 6

Ricorsi

L'impresa, la cui richiesta sia stata rigettata, può presentare ricorso.

Il ricorso avverso la decisione adottata dalla Direzione dell'Ufficio del Lavoro sarà esaminato, entro la prima seduta utile, dalla Commissione per il Lavoro ai sensi del punto f) dell'articolo 2 della Legge 29 settembre 2005 n. 131.

Avverso la decisione della Commissione per il Lavoro è possibile ricorrere ai sensi della Legge 28 giugno 1989 n.68 alla Sezione Giurisdizionale Amministrativa del Tribunale Unico.

Art. 7

Lavoratori transfrontalieri

Ai fini dell'applicazione del presente regolamento sono considerati lavoratori transfrontalieri tutti i lavoratori dipendenti, occupati in territorio, che non siano in possesso di cittadinanza sammarinese, residenza o soggiorno nella Repubblica di San Marino, residenti o domiciliati o soggiornanti nella Repubblica Italiana, ove fanno ritorno ogni giorno.

Per l'avvio al lavoro il lavoratore transfrontaliero dovrà, unitamente a quanto previsto al precedente articolo 2, comma 2, obbligatoriamente sottoscrivere l'impegno a comunicare tempestivamente all'Ufficio del Lavoro ed al datore di lavoro ogni variazione di residenza o domicilio in Italia, pena la revoca del nulla osta da parte dell'Ufficio del Lavoro; il datore di lavoro dovrà prendere nota delle variazioni di residenza o domicilio di cui sopra ed è tenuto altresì al rispetto degli eventuali vincoli prescritti dalla Commissione per il Lavoro, da Convenzioni ed Accordi.

In aggiunta agli obblighi previsti al precedente articolo 4, il lavoratore transfrontaliero dovrà inoltre presentare il certificato di cittadinanza; se si tratta di lavoratore transfrontaliero cittadino di un Paese in cui non siano attivi gli obblighi previsti dal Trattato di Schengen, con l'esclusione dei cittadini del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord e della Repubblica di Irlanda, dovrà essere altresì allegato il permesso di soggiorno in corso di validità e abilitante al lavoro, rilasciato dalle competenti autorità della Repubblica Italiana; sarà cura del datore di lavoro trasmettere all'Ufficio del Lavoro ogni sei mesi copia di tale permesso in corso di validità.

³² Si veda l'art. 28 del D.L. n.156/2011, commi 1 e 2, che ha previsto le comunicazioni in forma telematica quale mezzo privilegiato di trasmissione burocratico-amministrativa. Recitano, infatti, i suddetti commi: "1. Tutte le comunicazioni relative alla costituzione ed alla amministrazione del rapporto di lavoro intercorrenti tra i datori di lavoro e l'Ufficio del Lavoro devono avvenire ricorrendo in modo prevalente alle tecnologie informatiche. 2. Entro il 31 dicembre 2011, l'Ufficio del Lavoro si doterà di apposito sito informatico utile alla ricezione delle richieste e della documentazione finalizzata alla gestione dei rapporti di lavoro, nonché a fornire, attraverso modalità idonee, le informazioni richieste dall'utenza, sia per quanto riguarda la disponibilità di posti di lavoro offerti dalle aziende, sia per consentire ai datori di lavoro di visualizzare le competenze degli iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro risultanti dai *curricula* inviati all'Ufficio del Lavoro. "

Per i lavoratori transfrontalieri in possesso di regolare permesso di soggiorno rilasciato dalle competenti autorità della Repubblica Italiana, il permesso speciale di lavoro non potrà avere una durata superiore a quella stabilita dal suddetto permesso di soggiorno. L'eventuale rinnovo potrà essere rilasciato solo dopo avere accertato la regolare posizione e validità del soggiorno in Italia.

L'Ufficio del Lavoro è tenuto a richiedere informazioni alla Gendarmeria relativamente a segnalazioni di reati provenienti dalle Autorità di Polizia Italiana che, qualora abbiano esito positivo, daranno luogo alla trasmissione della richiesta di rilascio dello speciale permesso di lavoro direttamente alla Commissione per il Lavoro.

Il datore di lavoro può richiedere il trasferimento di un lavoratore transfrontaliero già occupato in territorio presso altra azienda, purché la richiesta sia accompagnata da lettera di consenso al trasferimento della ditta presso la quale il lavoratore è già dipendente, sempre fatto salvo il rispetto della procedura di cui al precedente articolo 3. Tale procedura non si applica nei casi in cui intervengano accordi sindacali specifici riguardanti trasferimenti di più lavoratori.

Resta vigente la lista speciale per i lavoratori transfrontalieri già precedentemente occupati a San Marino con un'anzianità di almeno ventiquattro mesi e per quelli coinvolti in una procedura di licenziamento collettivo. L'iscrizione alla suddetta lista avrà una durata di dodici mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e la stessa non è ammessa in caso di dimissioni del lavoratore.

Verrà data la precedenza, dove possibile, all'avvio dei lavoratori transfrontalieri in possesso delle medesime caratteristiche professionali richieste dall'impresa, previa iscrizione alla lista di cui sopra, già occupati in aziende sottoposte a provvedimenti di riduzione di personale o comunque provenienti da imprese che non abbiano riconfermato il permesso di lavoro, rispetto a nuovi rilasci dello speciale permesso di lavoro a lavoratori transfrontalieri.

Art. 8

Limiti all'utilizzo di lavoratori transfrontalieri

Il permesso di lavoro di cui all'articolo 2 non può essere concesso ove l'impresa sammarinese richiedente occupi alla proprie dipendenze un numero di lavoratori transfrontalieri superiore al 50% rispetto al totale dei lavoratori dipendenti dell'impresa stessa, fermo restando il rispetto di tutte le condizioni ed i requisiti fissati al precedente articolo 3. Tale limite si applica anche alle imprese in fase di avvio.³³

Eventuali eccezioni alla suddetta percentuale, anche in relazione alla tipologia di lavoro che svolge l'impresa, fatto salvo il caso di assoluta assenza di iscritti nelle categorie professionali previste, saranno deliberate specificatamente dalla Commissione per il Lavoro sulla base del ricorso presentato dall'impresa. Il permesso di lavoro non può essere, altresì, concesso a favore di lavoratori transfrontalieri che:

- a) beneficiario di un trattamento pensionistico, di Cassa Integrazione Guadagni, di mobilità, di disoccupazione o altra integrazione/indennità sostitutiva della retribuzione provenienti da Enti e/o Istituzioni non sammarinesi;

³³ L'art. 4 del D.L. 156/2011 deroga parzialmente al presente articolo: sarà dunque necessario tenere in conto quanto disposto ai commi 1, 2 e 3 che si riportano integralmente: "1. A parziale modifica delle modalità di assunzione previste dal Decreto 23 novembre 2005 n. 169, fermi restando i limiti all'utilizzo di lavoratori transfrontalieri previsti dall'articolo 8 del citato decreto, l'assunzione di lavoratori non iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, è sempre consentita nelle modalità e percentuali deliberate dal Congresso di Stato con apposito Regolamento; le percentuali sono calcolate con riferimento ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Liste stesse. L'Ufficio del Lavoro rilascia lo speciale permesso di lavoro su richiesta nominativa del datore di lavoro, nel pieno rispetto di quanto previsto nel Decreto 23 novembre 2005 n. 169 succitato. 2. Al di sopra della percentuale di cui al precedente comma, e fino al massimo del 50%, il permesso di lavoro sarà rilasciato soltanto nel caso in cui i lavoratori aventi la professionalità, la qualifica e la mansione richiesta non siano reperibili dalle Liste di Avviamento al Lavoro, verificata altresì la presenza delle professionalità richieste fra i lavoratori posti in Cassa integrazione per mobilità, in mobilità e in disoccupazione iscritti alla Lista speciale di cui all'articolo 7 del Decreto 23 novembre 2005 n. 169. 3. Eventuali deroghe al limite percentuale sopra indicato, per esigenze debitamente motivate da parte dei datori di lavoro interessati, possono essere autorizzate con deliberazione della Commissione per il Lavoro".

- b) al momento del rilascio del primo speciale permesso di lavoro, abbiano superato il 50° anno di età. In caso di superamento del limite di età previsto, la richiesta sarà esaminata dalla Commissione per il Lavoro, valutate attentamente la mansione ed il settore di destinazione;
- c) non abbiano raggiunto la maggiore età;
- d) siano in possesso di permesso di soggiorno turistico o non abilitante al lavoro.

Il permesso di lavoro non può essere, altresì, concesso qualora gli impegni occupazionali derivanti da Convenzioni od Accordi non siano stati rispettati per cause imputabili all'azienda.

Art. 9

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente regolamento è soggetta ai controlli ed alle sanzioni previste dalla normativa vigente in materia di lavoro subordinato.³⁴

³⁴ Si richiamano gli articoli 21, 22 e 23 del D.L. n.156/2011 in materia di rapporto di lavoro irregolare in aggiunta alle disposizioni generali in materia di irregolarità dei rapporti di lavoro e attività di ispezione (in particolare, Legge 21 dicembre 1989, n. 128 e Legge 28 giugno 2010 n. 118).

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156

Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del mercato del lavoro

Art. 28

Comunicazioni telematiche

1. Tutte le comunicazioni relative alla costituzione ed alla amministrazione del rapporto di lavoro intercorrenti tra i datori di lavoro e l'Ufficio del Lavoro devono avvenire ricorrendo in modo prevalente alle tecnologie informatiche.
2. Entro il 31 dicembre 2011, l'Ufficio del Lavoro si doterà di apposito sito informatico utile alla ricezione delle richieste e della documentazione finalizzata alla gestione dei rapporti di lavoro, nonché a fornire, attraverso modalità idonee, le informazioni richieste dall'utenza, sia per quanto riguarda la disponibilità di posti di lavoro offerti dalle aziende, sia per consentire ai datori di lavoro di visualizzare le competenze degli iscritti nelle Liste di Avviamento al lavoro risultanti dai *curricula* inviati all'Ufficio del Lavoro.
3. Entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto - legge, l'Ufficio del Lavoro adotterà le necessarie disposizioni per l'invio in formato elettronico dei *curricula* che dovranno essere redatti secondo gli standards europei da tutti coloro che intendano iscriversi nelle Liste di Avviamento al Lavoro o vi siano già iscritti.

Art. 29

Monitoraggio dell'andamento generale dell'occupazione

1. Al fine di monitorare l'andamento generale dell'occupazione, gli Enti del Settore Pubblico Allargato soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 18 della Legge 18 febbraio 1998 n. 30 nonché le imprese partecipate direttamente o indirettamente dallo Stato, devono trasmettere con cadenza trimestrale alla Segreteria di Stato per il Lavoro che ne curerà l'inoltro al Congresso di Stato, e alla Commissione del Lavoro, l'organico aziendale completo con evidenza dei rapporti contrattuali di lavoro posti in essere nel trimestre precedente e delle necessità occupazionali del trimestre successivo.
2. La prima trasmissione dell'organico aziendale avverrà con riferimento al 30 settembre 2011.

Legge 29 settembre 2005 n.131

Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione

TITOLO I Generalità

Art. 1 Finalità

La presente legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione si pone l'obiettivo di riordinare e razionalizzare le attuali normative in materia, fornendo un insieme di norme di regolamentazione del mercato del lavoro maggiormente effettivo ed esigibile. Gli interventi sono, inoltre, orientati verso la modernizzazione del lavoro, il sostegno della competitività delle imprese e finalizzati all'adeguamento del quadro legale delle tutele e dei doveri, nel rispetto dei diritti sociali fondamentali, unitamente al potenziamento della funzione ispettiva. La presente legge si pone inoltre la finalità di rendere effettivo il diritto al lavoro e la sua scelta, contribuire alla crescita umana e professionale dei lavoratori, facilitare e rendere sempre più efficiente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, migliorare l'inserimento professionale di coloro che sono in ricerca di una prima occupazione e dei disoccupati in condizioni di particolare difficoltà, incrementare i livelli di occupazione delle fasce deboli del mercato del lavoro a rischio di esclusione sociale. A tal fine si rende indispensabile creare un coordinamento funzionale sempre più stretto tra le politiche economiche, le politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione, per realizzare un sistema organico di strumenti volti a garantire un efficiente modello di governabilità.

Gli interventi di seguito descritti si propongono di:

- riorganizzare le istituzioni preposte alla gestione del mercato del lavoro, predisponendo l'erogazione di nuovi servizi per l'orientamento lavorativo, la formazione al lavoro e sul luogo di lavoro, svolgendo attività di osservazione e monitoraggio di tutte le complesse dinamiche economiche che interagiscono nel mercato del lavoro, la certificazione dei contratti di lavoro e il potenziamento dei servizi ispettivi;
- modificare le norme sul collocamento;
- ridefinire gli incentivi all'occupazione, con particolare attenzione alla prima occupazione e all'inserimento di particolari categorie di lavoratori;
- disciplinare le nuove tipologie contrattuali.

TITOLO II

Organismi ed Istituzioni preposti alla gestione del mercato del lavoro

Art. 2

La Commissione per il Lavoro. Competenze

1. L'articolo 24 della Legge 19 settembre 1989 n.95 è così sostituito:

"Per il perseguimento delle finalità di cui alla presente legge, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze di altri organi ed istituzioni, la Commissione per il Lavoro adotta ogni iniziativa utile ad assicurare una costante analisi delle dinamiche che interagiscono nel mercato del lavoro, al fine di una maggiore partecipazione e responsabilizzazione, per migliorare la governance e i rapporti tra i cittadini e le istituzioni.

In particolare, oltre alle competenze attribuitele da leggi specifiche, assolve i seguenti compiti:

- a) effettua l'attività di consultazione permanente rispetto alla programmazione delle politiche del lavoro e della formazione, ne controlla e ne garantisce operativamente la realizzazione;
- b) esprime pareri sui programmi di formazione professionale;
- c) analizza i rapporti periodici trasmessi dall'Ufficio Informativo;
- d) prende atto delle Convenzioni stipulate dalla Segreteria di Stato per il Lavoro e dalla Direzione degli Uffici del Lavoro ai sensi dell'articolo 12 della Legge 19 settembre 1989 n. 95;
- e) detta i criteri, con proprio Regolamento, per la gestione delle graduatorie di avviamento al lavoro;
- f) delibera sui ricorsi degli interessati contro i provvedimenti presi dall'Ufficio del Lavoro - Sezione Collocamento;
- g) approva i progetti di contratto di inserimento lavorativo;
- h) vigila sull'attuazione di leggi o normative concernenti disposizioni in materia di lavoro, collaborando attivamente con l'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro;
- i) determina le procedure, gli standard e le modalità di certificazione dei rapporti di lavoro, applicando le norme definite in materia;
- l) redige obbligatoriamente e invia al Consiglio Grande e Generale, entro il 30 aprile di ogni anno, una relazione sullo stato generale dell'occupazione, anche sulla base di un riferimento che l'Ufficio del Lavoro dovrà effettuare, ogni quadrimestre, sullo stato generale dell'occupazione alla stessa Commissione per il Lavoro;
- m) si rapporta e si coordina con il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, per l'attuazione delle politiche del lavoro e formative.

Sono soggette a pubblicazione tutte le delibere della Commissione per il Lavoro che riguardino temi di carattere generale".

Art. 3

La Commissione per il Lavoro. Composizione e funzionamento

1. L'articolo 25 della Legge 19 settembre 1989 n.95 è così sostituito:

"La Commissione per il Lavoro è nominata dal Consiglio Grande e Generale, è paritetica ed ha una durata pari a quella della Legislatura.

La Commissione è presieduta dal Segretario di Stato per il Lavoro ed è composta:

- da un membro nominato dal Consiglio Grande e Generale;
- da due rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute;
- da due rappresentanti dei Sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti.

Il Consiglio Grande e Generale, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, oltre ai rappresentanti effettivi, designano altrettanti rappresentanti supplenti.

Fanno parte della Commissione, con voto consultivo, il Direttore dell'Ufficio del Lavoro e il Collocatore con funzioni di verbalizzante e di segreteria tecnica.

In via straordinaria, a seconda degli argomenti posti all'ordine del giorno, su richiesta del Presidente, possono partecipare alle sedute della Commissione anche altri funzionari o esperti con funzione consultiva.

La Commissione è convocata dal Presidente o da un suo delegato o su richiesta di almeno tre membri quando se ne ravvisi la necessità.

Per la validità delle riunioni della Commissione è richiesta la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, ad esclusione di coloro che hanno voto consultivo.

La Commissione delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del Presidente".

Art. 4

Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione

E' istituito, presso la Segreteria di Stato per il Lavoro, il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, con lo scopo di coordinare e collegare le politiche dell'istruzione, della formazione professionale, del lavoro e dello sviluppo economico, individuando le necessarie e conseguenti modalità operative.

Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione è composto dal Segretario di Stato per il Lavoro che lo presiede, dal Segretario di Stato per l'Industria, dal Segretario di Stato per la Pubblica Istruzione, dal Magnifico Rettore dell'Università, dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro, dal Preside della Scuola Secondaria Superiore, da un Preside in rappresentanza della Scuola Media Inferiore, dal Direttore del Centro di Formazione Professionale, da un rappresentante dei Sindacati dei datori di lavoro e da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali.

Art. 5

Sezione Orientamento all'Impiego

Al fine di favorire e coordinare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché di migliorare le possibilità di accesso dei disoccupati al mondo del lavoro e di assistere le imprese, viene istituita, all'interno dell'Ufficio del Lavoro, la Sezione Orientamento all'Impiego.

La suddetta Sezione eroga servizi attivi per l'impiego e la formazione, effettua consulenze alle imprese, si occupa dell'orientamento del lavoratore, al quale fornisce tutte le informazioni relative al mondo del lavoro, normative - opportunità di impiego – percorsi formativi. Fornisce assistenza finalizzata all'inserimento o al reinserimento lavorativo, a seguito di segnalazione e in collaborazione con il Collocatore, dopo approfonditi colloqui finalizzati alla verifica dell'effettiva disponibilità e delle risorse del lavoratore, in relazione alle opportunità offerte dal mercato del lavoro; fornisce assistenza per un proficuo inserimento delle persone diversamente abili o svantaggiate; predispone alla Commissione per il Lavoro il progetto di contratto di inserimento lavorativo di cui al successivo articolo 12 comma 3 e propone piani di intervento sulla base delle analisi economiche e sociali realizzate dall'Ufficio Informativo, dei curricula e del fabbisogno occupazionale delle imprese.

Art. 6

Sezione Informativa

Al fine di promuovere l'efficacia e l'efficienza dei servizi attivi per l'impiego viene istituita, all'interno dell'Ufficio del Lavoro, la Sezione Informativa, incaricata della tenuta della Banca Dati - Anagrafe del Lavoro, di cui all'articolo 3 della Legge 19 settembre 1989 n.95, integrata di tutte le informazioni relative ai lavoratori, al mondo del lavoro e delle imprese, al fine di effettuare, tempestivamente e direttamente all'interno della Direzione degli Uffici del Lavoro, le analisi economico-sociali e il monitoraggio statistico sul mondo del lavoro, con il compito di realizzare uno stabile Osservatorio del Lavoro e delle Professioni, anche in collaborazione con il Centro di Formazione Professionale.

In particolare, predispone rapporti periodici da inviare alla Commissione per il Lavoro, realizza report, indagini sul mondo del lavoro e sul fabbisogno occupazionale delle imprese, elabora le previsioni di occupazione, redige la parte statistica della relazione annuale sull'andamento dell'occupazione in collaborazione con l'Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazione Dati e Statistica³⁵.

Al fine di assicurare l'efficacia e l'aggiornamento costante della Banca Dati di cui al comma 1, con decreto reggenziale saranno eventualmente definite le tipologie di informazioni, obbligatorie e volontarie, che l'Ufficio del Lavoro sarà autorizzato a raccogliere, nonché l'elenco delle informazioni che datori di lavoro e lavoratori saranno tenuti a fornire periodicamente all'Ufficio del Lavoro.

Il compito di redigere ed aggiornare la scheda anagrafico - professionale del lavoratore, in particolare il libretto personale delle competenze e delle esperienze del lavoratore, spetta alla Sezione Collocamento e alla Sezione Orientamento, per quanto di rispettiva competenza.

Art. 7

Sezione Ispettorato del Lavoro

L'Ispettorato del Lavoro viene dotato di tutti gli strumenti necessari affinché l'attività ispettiva e di controllo del funzionamento del mercato del lavoro sia resa più efficace. Al fine di organizzare un servizio maggiormente efficiente, la cui efficacia si deve estendere anche oltre la consueta organizzazione degli orari di lavoro, l'Ispettorato del Lavoro predispone, con periodicità, specifiche azioni coordinate con le forze di Polizia e gli altri organismi di sorveglianza e controllo presenti sul territorio, unitamente alla previsione della condivisione delle informazioni territoriali, urbanistiche, contributive e relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Sezione Ispettorato del Lavoro deve avviare una nuova attività di informazione ai cittadini e alle imprese relativamente a normative e regolamenti in materia di lavoro.

La Sezione Ispettorato del Lavoro annota in una apposita banca dati delle imprese tutte le violazioni accertate, unitamente alle buone pratiche di certificazione dei rapporti di lavoro di cui al successivo articolo 21.

Art. 8

Ristrutturazione dell'Ufficio del Lavoro

Il Titolo VII - Capitolo IV dell'Allegato "A" alla Legge 17 settembre 1993 n.106 è modificato dall'Allegato "A" alla presente legge.

La dotazione organica di cui all'Allegato "A" alla presente legge, che consegue all'introduzione di nuovi servizi, all'ampliamento ed alla maggiore specializzazione di servizi ed attività già precedentemente svolti, che generano una diversa e più ampia "mission" dell'ufficio è comunque da intendersi transitoria e soggetta alla generale ristrutturazione del Settore Pubblico Allargato.

In attesa della stessa, le posizioni di cui all'Allegato "A" alla presente legge verranno ricoperte in via temporanea mediante incarichi interni all'Ufficio o con personale già dipendente del Settore Pubblico

³⁵ Ora U.O. Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica (art. 52, Allegato "A" alla Legge n.188/2011).

Allargato, in entrambi i casi purché in possesso dei titoli indicati, da conferirsi in virtù delle disposizioni previste dalla Legge 19 settembre 1990 n.108. Questi ultimi saranno comunque soggetti ad ulteriore revisione nell'ambito della ristrutturazione generale del Settore Pubblico Allargato. In ogni caso, per il reperimento del personale, ci si dovrà avvalere delle professionalità già esistenti all'interno dell'Ufficio e più in generale nel Settore Pubblico Allargato dando pertanto priorità alla carriera interna.³⁶

³⁶ Da integrare con i commi 1 e 2 dell'art. 25, allegato "A", alla Legge n. 188/2011 in materia di mission e funzioni della U.O. – Ufficio del Lavoro: "1. Missione: Favorire la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione, svolgendo attività per facilitare il migliore incontro della domanda e dell'offerta nel mercato di lavoro. Garantire un'efficace attività ispettiva e di controllo del funzionamento del mercato del lavoro nel rispetto delle norme in materia. 2. Funzioni:

a) *Curare la tenuta e l'aggiornamento delle liste di avviamento al lavoro ed effettuare attività di collocamento, svolgendo tutte le attività amministrative connesse;*

b) *Curare la corretta applicazione delle norme relative alla tipologie contrattuali a contenuto formativo e accordi occupazionali;*

c) *Svolgere attività di verifica e concedere autorizzazioni per le attività previste dalla normativa vigente;*

d) *Predisporre, anche in collaborazione con altre UO dell'amministrazione, attività finalizzate al controllo del rispetto delle norme in materia di lavoro, provvedendo all'accertamento delle violazioni attraverso ispezioni amministrative presso le imprese;*

e) *Individuare, tramite l'esame delle informazioni disponibili nelle basi dati gestite o indagini settoriali, le dinamiche presenti nel mercato del lavoro e quindi sviluppare proposte e contributi per supportare l'attuazione delle politiche attive del lavoro, migliorando incontro domanda/offerta, e gli adeguamenti normativi;*

f) *Provvedere all'istruzione delle domande per la costituzione di Cooperative, curare l'apposito registro, effettuando, d'intesa con la Commissione per la Cooperazione, i relativi controlli;*

g) *Provvedere alla istruzione delle domande per il finanziamento dell'edilizia residenziale e sovvenzionata, provvedendo ad espletare i compiti previsti dalla vigente normativa;*

h) *Curare l'attività di segreteria e di supporto amministrativo alle Commissioni di nomina consiliare previste dalla normativa vigente;*

i) *Coadiuvare e collaborare con la Segreteria di Stato competente per le attività degli Organismi Internazionali del settore;*

j) *Curare l'espletamento di qualsiasi altra attività od incarico correlati alle precedenti o previsti dalla normativa vigente.*

3. Dirigente

a) Titolo di studio: Classi di Laurea magistrale preferibilmente in giurisprudenza, o in scienze dell'economia, o scienze economiche-aziendali, o, in subordine, in ingegneria gestionale;

b) Retribuzione di posizione

c) Prescrizioni speciali: rotazione ai sensi dell'articolo 76, comma 6, della presente legge;

d) Disposizioni particolari

4. Unità Organizzativa

a) Prescrizioni speciali: conoscenza della lingua inglese in relazione alle specifiche attività svolte nell'UO;

b) Norme di coordinamento e di indirizzo".

**TITOLO III
NORME SUL COLLOCAMENTO**

**Art. 9
Richiesta numerica e nominativa³⁷**

(...)

ALLEGATO "A" alla Legge 131/2005

Il Titolo VII - Capitolo IV dell'Allegato "A" alla Legge 17 settembre 1993 n.106 è così modificato:

**CAPITOLO IV
UFFICIO DEL LAVORO**

POSTI N. 1 DIRETTORE GENERALE UFFICIO DEL LAVORO³⁸

FUNZIONI - Dirige e coordina tutte le attività in relazione ai compiti dell'Ufficio.

- Si occupa, di concerto con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni di categoria, di tutte le problematiche relative all'occupazione.
- Fornisce pareri e chiarimenti agli uffici pubblici e privati relativamente alle leggi e regolamenti in materia di lavoro e ai Contratti Collettivi di Lavoro.
- Predispone attività finalizzate al controllo per la concreta attuazione e rispetto delle norme in materia di lavoro.
- Collabora, con la Segreteria di Stato competente, fornendo supporto tecnico/amministrativo connesso alla partecipazione all'attività dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Laurea in discipline Giuridiche, Economiche e Sociali

MATERIE D'ESAME Diritto Pubblico, Privato ed Amministrativo, Diritto del Lavoro

QUALIFICA DIRIGENTE

LIVELLO RETRIBUTIVO 10

³⁷ Articolo espressamente abrogato dal D.L. 156/2011. L'Avviamento al Lavoro è ora regolato dall'art. 3 del D.L. citato che si riporta integralmente: " **1.** L'avviamento al lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, di coloro che possiedono lo *status* di non occupazione, avviene attraverso la comunicazione nominativa o a seguito della richiesta generica inviate dal datore di lavoro all'Ufficio del Lavoro nei modi e nelle forme previste dalle normative vigenti e dagli articoli del presente decreto-legge. **2.** La comunicazione nominativa di lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro è sempre ammessa. **3.** La comunicazione nominativa, debitamente firmata dal datore di lavoro e dal lavoratore e corredata della documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di tutti i requisiti previsti dall'Ordinamento, è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro fin dal momento in cui sia stata ricevuta dall'Ufficio del Lavoro. Resta comunque salva la verifica successiva di tutti i requisiti e le condizioni previste dalla legge per la regolare costituzione del rapporto, effettuata dall'Ufficio del Lavoro entro i due giorni successivi al ricevimento della comunicazione. L'Ufficio del Lavoro comunica al datore di lavoro la presa d'atto dell'avvenuta regolare costituzione del rapporto. **4.** Accertata la non conformità della comunicazione nominativa, l'Ufficio del Lavoro assegna al datore di lavoro il termine di 3 giorni per la regolarizzazione della comunicazione. Nel caso in cui la regolarizzazione non sia possibile per contrasto insanabile con la normativa vigente in materia, l'Ufficio del Lavoro comunica immediatamente sia al datore di lavoro sia al lavoratore, utilizzando anche le tecnologie informatiche, l'immediata risoluzione del rapporto. **5.** Qualora la mancanza dei requisiti richiesti dall'ordinamento sia di palese evidenza, e dunque se ne evinca la volontà di utilizzare lavoratori per i quali non sarà comunque possibile la costituzione di un legittimo rapporto di lavoro, al datore di lavoro saranno applicate le sanzioni previste dalle norme del Titolo IV del presente decreto legge in materia di lavoro irregolare. **6.** A fronte di una richiesta generica di avviamento al lavoro, l'Ufficio del Lavoro, nel rispetto delle graduatorie di avviamento al lavoro, invierà il personale da assumere nel più breve tempo possibile, comunque non oltre 2 giorni lavorativi dal suo ricevimento. L'atto di accettazione del lavoratore da parte del datore di lavoro è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro".

³⁸ Ora Direttore Ufficio del Lavoro (Art. 21, allegato "A", Legge n.188/2011).

SERVIZI GENERALI

POSTI N. 1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

FUNZIONI - Esegue, sotto il controllo della Direzione, tutte le attività di carattere amministrativo e contabile affidategli.

- Cura la formulazione degli atti amministrativi.
- Tiene l'inventario dell'Ufficio e cura i rapporti con gli Uffici Contabili ed Amministrativi dello Stato.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI - Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Ragioneria o titolo equipollente

MATERIE D'ESAME Diritto Amministrativo e Contabilità

QUALIFICA COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 7

POSTI N. 1 SEGRETARIO DI DIREZIONE

FUNZIONI - Svolge, sotto il controllo della Direzione, prestazioni di carattere amministrativo e contabile in esecuzione dei compiti demandati all'Ufficio.

- E' addetto all'uso di terminali ed elaboratori in dotazione all'Ufficio.
- Svolge attività di dattilografia, duplicazione e tenuta registri e protocollo, archiviazione pratiche ed inventario.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Inferiore con qualificazione/specializzazione

MATERIE D'ESAME Materie professionali, Dattilografia

QUALIFICA OPERATORE AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 5

SEZIONE ISPETTORATO DEL LAVORO

POSTI N. 1 ISPETTORE CAPO

FUNZIONI - Coordina ed è responsabile dell'attività della Sezione Ispettorato.

- Collabora con la Direzione e riferisce relativamente all'attività della Sezione ed all'attuazione dei programmi.
- Rilascia le autorizzazioni previste per legge.
- Tiene i contatti con le forze di polizia e gli altri organismi di sorveglianza e controllo presenti sul territorio, nello spirito di una fattiva collaborazione nell'ambito di competenza.
- Esegue ispezioni amministrative presso le imprese.
- Redige verbali di contravvenzioni riscontrate per infrazioni alle leggi in materia di lavoro.
- Formula rapporti giornalieri sulla attività della Sezione.
- E', nell'ambito delle sue funzioni ispettive, Pubblico Ufficiale e Funzionario di polizia giudiziaria.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Laurea in Discipline Giuridiche, Economiche e Sociali. Diploma di Scuola Media Superiore con 10 anni di servizio nelle funzioni specifiche.

MATERIE D'ESAME Diritto del Lavoro, Diritto Amministrativo e Diritto Penale.

QUALIFICA RESPONSABILE UNITA' OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 9

POSTI N. 1 ESPERTO SEZIONE ISPETTORATO

FUNZIONI - Collabora con il Dirigente e con l'Ispettore Capo nei compiti demandati alla sezione.

- Esegue ispezioni amministrative presso le imprese.
- Redige verbali di contravvenzione riscontrate per infrazioni alle leggi.
- E', nell'ambito delle sue funzioni ispettive, Pubblico Ufficiale e Funzionario di polizia giudiziaria

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Laurea in Discipline Giuridiche, Economiche e Sociali. Diploma di Ragioneria o titolo equipollente con 5 anni di servizio nelle funzioni specifiche.

MATERIE D'ESAME Diritto del Lavoro, Diritto Amministrativo e Diritto Penale.

QUALIFICA ESPERTO SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

POSTI N. 6 ISPETTORE DEL LAVORO

FUNZIONI - Coadiuvava l'Ispettore Capo e l'Esperto nell'espletamento delle loro funzioni.

- Esegue controlli amministrativi presso le imprese secondo i programmi predisposti.
- Esegue ispezioni amministrative secondo i programmi e di concerto con l'Ispettore Capo e l'Esperto.
- Redige rapporti giornalieri sull'attività svolta.
- Collabora ed effettua azioni coordinate con le forze di polizia e gli altri organismi di sorveglianza e controllo presenti sul territorio.
- Sottoscrive verbali di contravvenzioni riscontrate per le infrazioni in violazione alle leggi.
- E' nell'ambito delle sue funzioni ispettive, Pubblico Ufficiale e Funzionario di polizia giudiziaria.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Superiore o Diploma di Scuola Media inferiore con almeno 5 anni di anzianità nella funzione specifica.

MATERIE D'ESAME Istituzioni di Diritto del Lavoro, di Diritto Amministrativo e Penale.

QUALIFICA COLLABORATORE DI SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 7

POSTI N. 1 SEGRETARIO

FUNZIONI - Svolge prestazioni di carattere amministrativo e contabile in esecuzione dei compiti demandati all'Ufficio.

- E' addetto all'uso di terminali ed elaboratori in dotazione all'Ufficio.
- Svolge attività di dattilografia, duplicazione e tenuta registri e protocollo, archiviazione pratiche ed inventario.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

Svolge attività a supporto delle Sezioni Ispettorato del Lavoro e Sezione per la Gestione dell'Edilizia Residenziale e Sovvenzionata e Cooperative.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Inferiore con corso di qualificazione/specializzazione

MATERIE D'ESAME Materie professionali, dattilografia.

QUALIFICA OPERATORE AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 5

**SEZIONE PER LA GESTIONE DELL'EDILIZIA RESIDENZIALE E SOVVENZIONATA E COOPERATIVE
POSTI N. 1 CAPO SEZIONE EDILIZIA E COOPERATIVE**

FUNZIONI - Svolge studi e formula proposte per la promozione del movimento cooperativo.

- Svolge attività di consulenza alla Commissione per la Cooperazione.
- Predispose appositi modelli sui quali devono essere compilati i bilanci annuali degli enti cooperativi.
- Effettua controlli negli enti cooperativi, d'intesa con la Commissione per la Cooperazione.
- Cura la pubblicazione dei bandi di concorso.
- E' segretario verbalizzante in seno alla Commissione per l'edilizia residenziale e sovvenzionata.
- Dispone l'istruzione delle pratiche per l'assegnazione degli alloggi e dei lotti di cui alle vigenti leggi.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Laurea in Discipline Giuridiche, Economiche e Sociali. Diploma di Scuola Media Superiore con almeno 5 anni di anzianità nella funzione specifica.

MATERIE D'ESAME Diritto Amministrativo, Legislazione sulla Cooperazione e sull'edilizia residenziale sovvenzionata.

QUALIFICA COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

POSTI N. 1 OPERATORE SPECIALIZZATO EDILIZIA E COOPERATIVE

FUNZIONI - Coadiuvare il Capo Sezione nell'espletamento delle proprie funzioni.

- Svolge le prestazioni di carattere amministrativo e contabile affidategli.
- Collabora alla formulazione degli atti amministrativi.
- E' addetto all'uso di terminali ed elaboratori in dotazione all'ufficio.
- Istruisce le pratiche inerenti alla costituzione di Cooperative.
- Riceve ed istruisce le domande per l'edilizia residenziale e sovvenzionata, di alloggi e lotti di cui alle leggi vigenti.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Superiore

MATERIE D'ESAME Diritto Amministrativo, Legislazione sulla Cooperazione e sull'edilizia residenziale sovvenzionata.

QUALIFICA OPERATORE SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 6

SEZIONE COLLOCAMENTO

POSTI N. 1 COLLOCATORE

FUNZIONI - Coordina ed è responsabile della Sezione Collocamento.

- Collabora con la Direzione e riferisce relativamente all'attività della Sezione ed all'attuazione dei programmi.
- Impartisce direttive circa l'istruzione delle pratiche di assunzione.
- Controlla ed attua gli atti amministrativi inerenti le assunzioni, applicando le norme e i Contratti Collettivi di Lavoro.
- Applica le decisioni della Commissione per il Lavoro, per quanto di competenza.
- Sostituisce il Dirigente in caso di assenza.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Laurea in Discipline Giuridiche e Sociali. Diploma di Scuola Media Superiore con almeno 10 anni di servizio nelle funzioni specifiche.

MATERIE D'ESAME Diritto del lavoro, Legislazione sociale.

QUALIFICA COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 9

POSTI N. 1 ESPERTO COLLOCAMENTO

FUNZIONI - Collabora con il Collocatore nell'espletamento delle proprie funzioni.

- Effettua controlli relativi alla corrispondenza tra mansioni svolte e categorie di inquadramento ai sensi dei Contratti Collettivi di Lavoro.
- Cura la tenuta e l'aggiornamento delle liste di collocamento.
- Predisporre e controlla le pratiche inerenti l'avvio dei lavoratori nei settori pubblici e privati.
- Effettua azioni finalizzate all'incontro domanda/offerta di lavoro.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Laurea in Discipline Giuridiche e Sociali. Diploma di Scuola Media Superiore con almeno 5 anni di anzianità nella Pubblica Amministrazione.

MATERIE D'ESAME Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione sociale.

QUALIFICA ESPERTO SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

POSTI N. 1 COLLABORATORE COLLOCAMENTO

FUNZIONI - Coadiuvare il Collocatore e l'Esperto nell'espletamento delle proprie funzioni.

- Collabora con gli operatori specializzati collocamento.
- E' tenuto a svolgere, se richiesto, la propria attività anche sui luoghi di lavoro, nei quali verifica direttamente le reali necessità professionali, quantificando le esigenze di qualificazione e specializzazione dei vari settori.
- Effettua azioni di supporto finalizzate all'incontro domanda/offerta di lavoro.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Superiore.

MATERIE D'ESAME Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione sociale.

QUALIFICA COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 7

POSTI N. 6 OPERATORE SPECIALIZZATO COLLOCAMENTO

FUNZIONI - Svolge tutte le funzioni esecutive demandate alla Sezione Collocamento.

- Svolge attività di sportello e contatto col pubblico.
- Istruisce le pratiche della Sezione.
- Collabora ed attua le disposizioni del Collocatore.
- Effettua, se richieste, attività utili all'incontro domanda/offerta di lavoro.
- E' addetto all'aggiornamento ed alla tenuta dell'anagrafe del lavoro nonché alla tenuta delle Liste di Avviamento al Lavoro.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile. Può essere richiesta l'intercambiabilità tra la Sezione Collocamento e la Sezione Orientamento.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Superiore. Diploma di Scuola Media Inferiore con almeno 5 anni di anzianità nelle funzioni specifiche.

MATERIE D'ESAME Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione sociale.

QUALIFICA OPERATORE SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 6

SEZIONE ORIENTAMENTO

POSTI N. 1 ORIENTATORE

FUNZIONI - Svolge, sotto le direttive della Direzione, le attività connesse alle funzioni demandate alla Sezione dalla Legge.

- Erogare servizi in ordine all'impiego ed alla formazione.
- Effettuare attività di orientamento professionale al lavoratore e assistenza, finalizzata all'incontro domanda/offerta di lavoro, all'inserimento o al reinserimento lavorativo di particolari soggetti in collaborazione con la Sezione Collocamento.
- Propone, alla Commissione per il Lavoro, i contratti di inserimento lavorativo.
- Propone piani di intervento sulla base delle analisi economiche e sociali in collaborazione con la sezione informativa, dei curricula e del fabbisogno occupazionale delle imprese.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Laurea in Discipline Giuridiche e Sociali. Diploma di Scuola Media Superiore con almeno 5 anni di anzianità nella Pubblica Amministrazione. E' richiesta esperienza specifica in attività connesse al mercato del lavoro ed alla contrattazione collettiva nonché in strumenti professionali in materia di integrazione sociale e di lavoro.

MATERIE D'ESAME Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione sociale.

QUALIFICA COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

POSTI N. 1 OPERATORE SPECIALIZZATO ORIENTAMENTO

FUNZIONI - Collabora e coadiuva l'Orientatore nell'attività demandata alla Sezione.

- Svolge tutte le funzioni esecutive demandate alla Sezione Orientamento.
- E'addetto all'uso di terminali ed elaboratori in dotazione all'ufficio.
- Istruisce le pratiche della Sezione.
- Effettua, se richieste, attività utili all'incontro domanda/offerta di lavoro.
- Svolge, se richiesta, anche attività di segreteria.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile. Può essere richiesta l'intercambiabilità tra la Sezione Orientamento e la Sezione Collocamento.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Superiore. Diploma di Scuola Media Inferiore con almeno 5 anni di anzianità nelle funzioni specifiche.

MATERIE D'ESAME Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione sociale.

QUALIFICA OPERATORE SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 6

SEZIONE INFORMATIVA

POSTI N. 1 CAPO SEZIONE INFORMATIVA

FUNZIONI - Svolge, sotto le direttive della Direzione, le attività connesse alla predisposizione dei piani operativi ed alla realizzazione dei rapporti previsti dalla legge.

- Coordina, predispone ed attua l'attività di raccolta ed elaborazione delle informazioni e delle indagini specifiche.
- **DISPOSIZIONI PARTICOLARI** Orario flessibile.
- **TITOLO DI STUDIO** Laurea in Discipline Economiche, Ingegneria Informatica, Scienze dell'Informazione e Statistica. Diploma di maturità informatica con esperienza quinquennale nel settore specifico.

MATERIE D'ESAME Diritto Amministrativo, Informatica, Statistica, Lingua Inglese

QUALIFICA COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

POSTI N. 1 COLLABORATORE TECNICO

FUNZIONI - Collabora e coadiuva il Capo Sezione Informativo nell'attività demandata alla Sezione.

- Esegue l'elaborazione tecnico-elettronica delle rilevazioni effettuate, predisponendo ed applicando la metodologia statistica.
- Esegue e modifica programmi software secondo le necessità delle indagini.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile. E' richiesta conoscenza specifica dei sistemi operativi.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Perito Informatico oppure diploma di scuola secondaria superiore con 5 anni di anzianità nella Pubblica Amministrazione.

MATERIE D'ESAME Materie professionali, informatica, statistica.

QUALIFICA COLLABORATORE TECNICO

LIVELLO RETRIBUTIVO 7

POSTI N. 1 SEGRETARIO

FUNZIONI - Svolge prestazioni di carattere amministrativo e contabile in esecuzione dei compiti demandati all'Ufficio.

- E' addetto all'uso di terminali ed elaboratori in dotazione all'Ufficio
- Svolge attività di dattilografia, duplicazione e tenuta registri e protocollo, archiviazione pratiche ed inventario.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile. Svolge attività a supporto delle Sezioni Collocamento, Orientamento e Informativa

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Inferiore con corso di qualificazione/specializzazione

MATERIE D'ESAME Materie professionali, dattilografia.

QUALIFICA OPERATORE AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 5

POSTI N. 1 ADDETTO DI SEGRETERIA

FUNZIONI - Provvede al servizio di dattilografia e di segreteria.

- Provvede all'archiviazione delle pratiche ed alla tenuta dei protocolli e registri ed alla duplicazione dei documenti.
- Su disposizione dei responsabili delle sezioni esegue prestazioni di carattere amministrativo e tecnico.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario flessibile. Svolge attività a supporto delle Sezioni Collocamento, Orientamento e Informativa.

TITOLO DI STUDIO Diploma di Scuola Media Inferiore con qualificazione/specializzazione.

MATERIE D'ESAME Materie professionali, dattilografia.

LIVELLO RETRIBUTIVO 4

SEZIONE II

(Governance: Uffici e istituzioni preposte alla gestione del Mercato di Lavoro)

Fonti del Diritto

- Legge 4 marzo 1993, n. 37 (Ordinamento del sistema di formazione professionale e delle politiche attive a sostegno dell'occupazione) e relativo Allegato "A"
- Legge 29 settembre 2005, n. 131 (Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione) e relativo Allegato "A"
- Legge 5 dicembre 2011, n. 188 (Riforma della struttura e del modello organizzativo dell'amministrazione pubblica) e relativo Allegato "A"
- Decreto Legge 10 maggio 2011, n. 78 (Istituzione del triennio di formazione professionale di base – ordinamento didattico) e relativo Allegato "A"

LEGGE 4 marzo 1993 n.37

Ordinamento del sistema di formazione professionale e delle politiche attive a sostegno dell'occupazione

Art.1

Finalità

La Repubblica di San Marino promuove ed effettua attività di formazione professionale al lavoro e sul lavoro, organizza servizi per l'informazione e l'orientamento lavorativo, svolge attività di osservazione del mercato del lavoro, promuove e sostiene l'occupazione con misure di politiche attive del lavoro.

Scopo di tali interventi è rendere effettivo il diritto al lavoro ed alla sua libera scelta, facilitare l'inserimento lavorativo degli inoccupati e dei disoccupati, contribuire alla crescita della personalità e delle capacità tecnico- professionali dei lavoratori occupati.

Il sistema pubblico di formazione professionale e di attività a sostegno dell'occupazione, nel realizzare un servizio alla persona, concorre allo sviluppo culturale, sociale ed economico dello Stato, ed agisce nell'ambito ed in coerenza con la programmazione generale.

In tale ottica valorizza l'apporto e la partecipazione delle forze culturali, sociali e produttive alla programmazione ed all'attuazione degli interventi.

Le azioni formative sono definite ed attuate in armonia ed in integrazione con le attività del sistema scolastico ed universitario e garantiscono la possibilità di reciproche entrate ed uscite ad ogni livello, in un'ottica di formazione continua e ricorrente e di piena valorizzazione delle potenzialità della persona, secondo le modalità che saranno definite dall'ordinamento dei corsi e sulla base delle Convenzioni che dovranno essere stipulate con altri Paesi.

Art.2

Competenze

Il Dicastero del Lavoro³⁹ cura la programmazione delle iniziative di cui all'art.1 della presente legge, di concerto con il Dicastero Pubblica Istruzione e Università⁴⁰ e gli altri Dicasteri interessati.

Sovrintende alla realizzazione delle attività, per la cui gestione si avvale del Centro di Formazione Professionale, di cui al successivo art.9.

Art.3

Interventi di formazione professionale

Rispetto ai destinatari gli interventi di formazione professionale sono individuati nelle seguenti tipologie:

A - Corsi di prima formazione o di formazione al lavoro.

Precedono il primo inserimento lavorativo e si rivolgono a giovani inoccupati:

A 1 - Corsi di primo livello:

- a giovani in possesso della licenza di scuola media inferiore;

- a giovani prosciolti in termini di età dall'obbligo scolastico;

A 2 - Corsi di secondo livello:

- a giovani in possesso di diploma di scuola superiore;

- a giovani in possesso di laurea.

B - Corsi di seconda formazione o formazione sul lavoro:

³⁹ D'ora in avanti leggasi Segretario di Stato per il Lavoro.

⁴⁰ D'ora in avanti leggasi Segreteria di Stato alla Pubblica Istruzione.

si rivolgono a lavoratori occupati o disoccupati, dipendenti o autonomi.

Art.4

Tipologia degli interventi di formazione professionale

Le attività formative, di cui al precedente articolo, sono inoltre classificate nelle seguenti tipologie:

- a) Azioni formative di durata anche poliennale per il conseguimento di una qualifica.
- b) Azioni formative della durata massima di 600 ore, destinate a persone già in possesso di una qualifica o di un diploma di scuola superiore o di una laurea e miranti all'approfondimento di una specifica mansione, tra quelle rientranti nel titolo già posseduto.
- c) Brevi azioni formative di orientamento tese ad indirizzare e sostenere nelle proprie scelte di vita lavorativa il cittadino.
- d) Azioni di integrazione di curricula scolastici, svolte di concerto con il Dicastero della Pubblica Istruzione.
- e) Corsi per il conseguimento di patenti di mestiere, o certificati abilitanti all'esercizio di specifiche professioni in base alle normative che regolano particolari settori di attività, e svolti di concerto con i Dicasteri che sovrintendono tali settori.
- f) Azioni di aggiornamento o perfezionamento, rivolte a giovani inoccupati o disoccupati, a lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che privato e/o a imprenditori o lavoratori autonomi, in collaborazione con le relative associazioni di categoria.
- g) Azioni di riqualificazione o riconversione per i lavoratori precariamente occupati o disoccupati, o che ambiscono a modificare la propria collocazione occupazionale.
- h) Azioni formative in contratti a causa mista, quali i contratti di formazione professionale o di apprendistato ai sensi della legislazione in vigore.
- i) Corsi e stages di formazione e specializzazione professionale da svolgersi presso enti ed aziende pubblici o privati fuori territorio.

Art.5

Ordinamenti didattici dei corsi

L'ordinamento didattico di ciascun corso stabilisce:

- a) il profilo professionale, il livello formativo e le capacità tecnico-professionali da conseguire;
- b) i requisiti di ammissione degli allievi;
- c) il programma didattico del corso e dell'intero ciclo formativo;
- d) la durata complessiva in ore del ciclo formativo ed il numero di ore di insegnamento delle singole discipline;
- e) la definizione delle risorse e degli strumenti necessari;
- f) le modalità di esecuzione delle prove finali.

Gli ordinamenti didattici di ciascun corso sono definiti dal Centro di Formazione Professionale in relazione alle singole iniziative formative e sono approvati dal Congresso di Stato, su proposta del Dicastero del Lavoro.

Per la formulazione degli ordinamenti didattici, il Centro di Formazione Professionale è autorizzato ad avvalersi della consulenza di esperti dei settori interessati, eventualmente anche istituendo apposite commissioni.

Art.6

Accertamento e certificazione

Le attività di cui al precedente art.4, lettera a), danno luogo al conseguimento di un attestato di qualifica.

Le attività di cui al precedente art.4, lettera b), danno luogo al conseguimento di un attestato di specializzazione.

Entrambe le suddette attività e quelle di cui alla lettera h) del precedente art.4, qualora diano luogo al conseguimento di una qualifica professionale o di una specializzazione valida ai fini contrattuali, si concludono con prove finali di accertamento sostenute davanti ad una Commissione costituita da:

- un membro designato dal Dicastero del Lavoro che la presiede;
- un membro designato dal Dicastero della Pubblica Istruzione;
- un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale dei Lavoratori;
- un rappresentante delle Associazioni Imprenditoriali del settore interessato;
- il Direttore del Centro di Formazione Professionale o suo delegato;
- i docenti del corso;
- il tutor.

Le attività di cui al precedente art.4, lettera c), che abilitano all'esercizio di specifici mestieri o attività, si concludono con prove finali sostenute davanti ad una Commissione costituita come sopra, ma con la sostituzione del rappresentante del Dicastero della Pubblica Istruzione con il rappresentante del Dicastero che sovrintende alla concessione della patente o licenza di riferimento.

Le attività formative che non danno luogo ad attestati di qualifica, specializzazione e/o patenti di mestiere vengono attestate con certificato di frequenza che ne specifica la tipologia, la durata e le caratteristiche essenziali.

Art.7

Commissione esaminatrice

La Commissione di cui all'articolo precedente è validamente costituita anche ove le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e/o le Organizzazioni Imprenditoriali non abbiano provveduto alla designazione di propria spettanza.

La Commissione esprime un giudizio per ciascun allievo tenendo conto dei risultati delle singole prove e delle valutazioni espresse dai docenti.

Il giudizio complessivo si formula nei termini: "Idoneo" e "Non idoneo".

Ai componenti la Commissione sarà corrisposto un gettone di presenza la cui entità è fissata dal Congresso di Stato.

Art.8

Libretto di formazione

Ai partecipanti a tutte le azioni formative è rilasciato un "Libretto di Formazione" nel quale, indipendentemente dal conseguimento di attestati o certificati di idoneità, sono annotate:

- a) le azioni formative cui hanno preso parte;
- b) le competenze progressivamente acquisite;
- c) i livelli di professionalità conseguiti.

Il Dicastero del Lavoro, entro tre mesi dall'approvazione della presente legge, provvederà ad emanare le disposizioni relative alla formulazione del "Libretto di Formazione" ed alla sua utilizzazione e compilazione.

Art.9

Strutture

Il conseguimento delle finalità di cui all'art.1 è affidato al Centro di Formazione Professionale, il quale costituisce un'unità didattica polivalente destinata alla formazione professionale, dotata in misura adeguata di ambienti, laboratori, servizi, attrezzature e personale⁴¹.

Il Centro può svolgere parte delle proprie attività o segmenti di singole azioni formative anche presso sedi distaccate ed anche in aziende o Enti pubblici o privati idonei, previo accordo da sottoscrivere fra le parti interessate.

Art.10

Formazione professionale convenzionata e borse di studio

Il Dicastero del Lavoro per il raggiungimento delle finalità di cui all'articolo 1 della presente legge potrà convenzionarsi con altri enti di formazione professionale privati e/o pubblici sammarinesi o esteri.

Il Dicastero del Lavoro, anche con il concorso di aziende private o di altri organismi dello Stato, può mettere a disposizione borse di studio per la frequenza di corsi di formazione professionale e/o di stages.

⁴¹ Da integrare con i commi 1 e 2 dell'art. 27, allegato "A" alla Legge n. 188/2011 in materia di mission e funzioni dell'U.O. – C.F.P., del seguente tenore:

"1. Mission

Facilitare, in base ai programmi predisposti dagli Organi competenti, l'inserimento nel mondo del lavoro degli inoccupati e disoccupati. Contribuire alla crescita della personalità e delle capacità tecnico-professionali dei lavoratori già occupati. Svolgere attività di formazione professionale, finalizzata anche al conseguimento di una qualifica.

2. Funzioni:

a) Organizzare, sulla base di un piano annuale di intervento, e eventualmente anche in collaborazione con il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, l'attività di formazione professionale al lavoro (prima formazione) attraverso azioni didattico-formative finalizzate al conseguimento di una qualifica, anche in ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa vigente;

b) Organizzare attività di formazione sul lavoro (seconda formazione) mediante azioni di aggiornamento, riqualificazione / riconversione e integrazione di corsi di studio, anche per il conseguimento di certificati abilitanti all'esercizio di specifiche professioni;

c) Favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori iscritti nelle apposite liste di avviamento al lavoro, attraverso un sistema di interventi formativi finalizzati alla diffusione di conoscenze teorico-pratiche necessarie per svolgere ruoli professionali;

d) Curare, in collaborazione con le Associazioni di Categoria e le Imprese, lo studio e la realizzazione di specifici programmi di formazione;

e) Curare l'attività di pubblicazione e pubblicizzazione delle iniziative di formazione professionale promosse e svolgere, in collaborazione con i vari ordini scolastici, attività di orientamento;

f) Svolgere le attività demandate dalle norme sugli ammortizzatori sociali e sulla gestione del mercato del lavoro;

g) Curare l'espletamento di qualsiasi altra attività od incarico correlati alle precedenti o previsti dalla normativa vigente.

3. Dirigente

a) Titolo di studio: Classi di laurea magistrale preferibilmente in scienze dell'economia, o in scienze economiche-aziendali, o, in subordine, ad indirizzo amministrativo in discipline attinenti le funzioni, o in discipline ingegneristiche, o in scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua;

b) Retribuzione di posizione

c) Prescrizioni speciali

d) Disposizioni particolari

4. Unità Organizzativa

a) Prescrizioni speciali

b) Norme di coordinamento e di indirizzo"

Art.11

Soggetti portatori di deficit

Il Centro di Formazione Professionale porrà in atto ogni azione idonea a consentire l'integrazione di soggetti portatori di deficit nelle attività formative e per il conseguente inserimento lavorativo, secondo le norme stabilite dalla legge 29 maggio 1991 n.71.

A tal fine potrà ricorrere anche ad interventi totalmente o parzialmente personalizzati, stipulare convenzioni con appositi centri specializzati per la frequenza di attività di formazione professionale specificatamente rivolte a soggetti portatori di deficit.

Art.12

Personale del Centro

Presso il Centro di Formazione Professionale presta servizio il personale di cui all'allegato A della presente legge.

L'insegnamento nei corsi organizzati in base alla presente legge è affidato in via prioritaria al personale di cui all'allegato A, secondo quanto previsto nelle disposizioni particolari.

In via subordinata, qualora ve ne sia la necessità e ove gli ordinamenti didattici lo consentano, l'insegnamento è affidato a personale docente incaricato a norma della legge 17 luglio 1979 n.41 e successive modifiche secondo l'ordine di graduatoria per incarichi e supplenze nella scuola media inferiore.

Al personale reperito come sopra è riconosciuto il servizio prestato ai fini della compilazione delle graduatorie di cui alla legge 17 luglio 1979 n.41 e successive modifiche.

Per l'insegnamento di quelle materie per le quali non sia possibile reperire il personale docente attraverso le graduatorie sopra citate, il Direttore del Centro di Formazione Professionale può stipulare contratti particolari con persone idonee, reperibili prioritariamente tramite le Associazioni imprenditoriali.

Lo stato giuridico del personale di cui all' allegato A alla presente legge è definito, per quanto concerne l'espletamento della funzione docente, dalla Legge 1 dicembre 1982 n.108.

Lo stato giuridico della dirigenza è definito dalla Legge 1 dicembre 1982 n.108 e dalla Legge 23 ottobre 1990 n.118⁴².

Lo stato giuridico ed il trattamento economico del personale non compreso nell'allegato A alla presente legge sono stabiliti dal contratto di lavoro appositamente stipulato.

Il personale con qualifica di esperto educativo, di cui all'allegato A alla presente legge, beneficia della indennità prevista dall'articolo 5 della Legge 10 dicembre 1991 n.151.

Art.13

Diritti e doveri dei docenti

Ai docenti è garantita la libertà di insegnamento e di espressione culturale.

I formatori, i docenti e i tutors sono impegnati a valorizzare la personalità e la cultura dei partecipanti ai corsi e a stimolare un effettivo processo di formazione civile e professionale degli allievi.

Il Direttore del Centro, i tutors, i formatori, ed i docenti dovranno operare affinché si determini la crescita della coscienza civile, sociale e democratica degli allievi.

⁴² Legge abrogata ed espressamente sostituita dalla Legge n. 108/2009 (Legge sulla Dirigenza).

Art.14

Organismi di partecipazione

Per i corsi di primo livello di durata almeno annuale e per ciascun anno formativo viene costituito il Consiglio interno di partecipazione.

Fanno parte del Consiglio interno di partecipazione:

- a) il Direttore del Centro di Formazione Professionale;
- b) il personale di cui all'allegato A;
- c) un genitore per ogni corso;
- d) un allievo per ciascun corso.

La nomina dei rappresentanti di cui ai punti c) e d) spetta alle rispettive assemblee, su convocazione della Direzione del Centro di Formazione Professionale.

Al Consiglio interno di partecipazione compete:

- 1) dibattere le linee generali e gli orientamenti relativi alle attività dei corsi di primo livello;
- 2) valutare e verificare l'andamento delle stesse;
- 3) approvare il regolamento per il funzionamento del Consiglio medesimo.

Nel rispetto dei diritti democratici, gli utenti dei Corsi di Formazione Professionale hanno diritto a:

- 1) riunirsi in assemblea, organizzare collettivi di studio e di lavoro su temi culturali, sociali, politici e sindacali, utilizzando a tal fine, nei modi che più ritengono opportuni, fino a due ore mensili di attività didattica avvalendosi anche dell'apporto di persone che operano nel campo culturale, politico e sindacale, esterne al Centro;
- 2) diffondere nel Centro le pubblicazioni che ritengono utili alla propria formazione civile, culturale, politica e sindacale;
- 3) avanzare proposte riguardanti lo svolgimento di programmi e l'organizzazione di nuove forme di vita interna del Centro;
- 4) proporre l'inserimento, nel programma di studio e di lavoro dei corsi, di attività integrative di cui non sia previsto l'insegnamento.

Art.15

Iscrizione ai corsi

Possono iscriversi ai Corsi di Formazione Professionale i cittadini sammarinesi, stranieri e apolidi residenti, in possesso dei requisiti previsti dal rispettivo ordinamento didattico.

Alle medesime condizioni possono essere ammessi cittadini forensi non domiciliati nella Repubblica di San Marino su espressa autorizzazione del Dicastero del Lavoro, sentito il riferimento del Direttore, tenuto conto dell'economia generale di gestione dei corsi.

Per la frequenza ai Corsi, i cittadini usufruiscono, ove ne ricorrano i presupposti, delle previdenze economiche previste dalle leggi in vigore.

Per l'iscrizione e la frequenza ai Corsi può essere richiesta una quota contributiva, salvo i corsi programmati in relazione alla Legge 20 novembre 1990 n.137 per i quali si applicano integralmente le norme relative al diritto allo studio.

Art.16

Assicurazioni antinfortunistiche

Agli allievi del Centro di Formazione Professionale che frequentano corsi di formazione professionale presso il Centro oppure presso aziende del settore pubblico o privato convenzionate con il Centro, per il periodo di formazione previsto dal programma del Corso o dagli accordi sottoscritti dalle parti, spettano in caso di infortunio che si verifichi nello svolgimento delle attività previste, o in caso di malattia professionale, le prestazioni previste dall'art.17 e seguenti della Legge 11 Febbraio 1983 n.15.

Art.17

Beni prodotti

Eventuali beni prodotti con le esercitazioni pratiche e le prove d'esame dei corsi, effettuate all'interno del Centro di Formazione Professionale, vengono acquisiti al patrimonio disponibile dello Stato. Il Dicastero del Lavoro ne stabilisce le modalità di utilizzazione.

Art.18

Consulta per la formazione professionale

E' istituita, quale organo consultivo, in ordine ai piani della formazione professionale e alla realizzazione delle iniziative formative, la Consulta per la formazione professionale.

La Consulta è presieduta dal Deputato al Lavoro, dura in carica una legislatura ed è composta da:

- 1) Deputato alla Pubblica Istruzione e Cultura o suo delegato;
- 2) Deputato all'Industria e Artigianato o suo delegato;
- 3) Deputato alla Programmazione Economica o suo delegato;
- 4) il Direttore del Centro di Formazione Professionale o suo delegato;
- 5) il Dirigente dell'Ufficio del Lavoro o suo delegato;
- 6) un rappresentante designato da ciascuna Organizzazione Sindacale dei Lavoratori dipendenti giuridicamente riconosciuta;
- 7) un rappresentante nominato dalle Cooperative di produzione e di lavoro;
- 8) un rappresentante dell'Associazione Nazionale dell'Industria Sammarinese;
- 9) un rappresentante dell'Organizzazione Sammarinese del Lavoro Autonomo;
- 10) un rappresentante dell'Unione Nazionale Artigiani Sammarinesi;
- 11) un rappresentante dell'Unione Sammarinese Commercianti;
- 12) un rappresentante dell'Unione Sammarinese Operatori Turistici;
- 13) un rappresentante dell'Associazione Sammarinese Produttori Agricoli;
- 14) un rappresentante per ciascuna forza politica presente nel Consiglio Grande e Generale;
- 15) un funzionario del Centro di Formazione Professionale in qualità di verbalizzante.

La Consulta esprime parere obbligatorio, secondo quanto previsto dal successivo art. 19.

Essa esprime inoltre parere facoltativo sulle altre questioni attinenti alla formazione professionale che il Deputato al Lavoro ritenga di sottoporre al suo esame.

Art.19

Piani annuali di intervento e programmazione pluriennale

Le iniziative di formazione professionale sono attuate sulla base di un piano annuale di intervento, nel quadro di una programmazione pluriennale permanente che costituisce articolazione settoriale della programmazione economica generale.

L'anno formativo ha inizio l'1 settembre e ha termine il 31 agosto dell'anno successivo.

Entro il mese di dicembre di ogni anno il Centro di Formazione Professionale provvede, d'intesa con l'Ufficio Programmazione Economica⁴³, all'elaborazione di una proposta di piano annuale di intervento e al contemporaneo aggiornamento della programmazione pluriennale.

Al fine di realizzare la partecipazione e il controllo sociale alla programmazione della formazione professionale, alla proposta di piano è allegata una relazione del Centro di Formazione Professionale sull'attività svolta nel periodo corrispondente al piano già concluso.

Il piano annuale di intervento specifica:

- a) la tipologia degli interventi formativi;
- b) il preventivo finanziario di massima.

Il piano annuale di intervento e il programma pluriennale sono sottoposti al parere della Consulta per la formazione professionale e sono approvati dal Congresso di Stato entro il mese di gennaio di ogni anno.

Ove ricorrano eventi non prevedibili, il Congresso di Stato può integrare il piano annuale, deliberando, previo parere della Consulta per la formazione professionale, la realizzazione di nuovi interventi.

Il Centro di Formazione Professionale cura la pubblicazione delle iniziative di formazione professionale, orientando i possibili destinatari con la collaborazione delle scuole, con pubblicazioni idonee e con ogni altro mezzo di diffusione.

Art.20

Norme Transitorie

Il personale docente in ruolo presso la Scuola Media Inferiore, che al momento dell'entrata in vigore della presente legge presta servizio presso il Centro di Formazione Professionale, dovrà optare per il mantenimento del ruolo di insegnante di Scuola Media o per il trasferimento nel posto di Formatore previsto dall'allegato A della presente legge.

L'eventuale richiesta di trasferimento dovrà essere formulata alla Commissione Consultiva nel termine di sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge. L'eventuale trasferimento decorrerà dall'inizio dell'anno formativo.

Al personale docente incaricato a norma della Legge 17 luglio 1979 n.41, che al momento dell'entrata in vigore della presente legge presta servizio presso il Centro di Formazione Professionale, sono garantiti i diritti maturati nonché la continuità del rapporto di lavoro qualora permanga la necessità di copertura di posti ad orario completo o parziale.

Fatta salva la specificità del Centro di Formazione Professionale e delle funzioni attribuite al personale con qualifica di esperto educativo, di cui all'allegato A alla presente legge, lo stato giuridico, i titoli di studio per l'accesso e il livello di inquadramento troveranno ulteriore definizione in armonia con lo sviluppo degli stessi relativamente al personale insegnante della Scuola Secondaria.

⁴³ Ora U.O. – Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica (art. 52, Allegato "A", Legge n.118/2011).

Art.21

Sono abrogate la Legge 13 febbraio 1980 n.10⁴⁴, la Legge 29 settembre 1981 n.76⁴⁵, il capitolo VI del Titolo VII della Legge 20 novembre 1982 n.100⁴⁶, l'art. 6 della Legge 13 novembre 1987 n.135⁴⁷ e le norme in contrasto con la presente legge.

Per quanto non espressamente previsto nella presente legge si fa riferimento alla Legge 12 novembre 1985 n.136⁴⁸, alla Legge 24 luglio 1987 n.89⁴⁹ e alle norme in vigore.

Art.22

Entrata in vigore

La presente legge entra in vigore il 5° giorno successivo a quella della legale pubblicazione.

⁴⁴ "Legge sulla Formazione Professionale".

⁴⁵ "Applicazione della Legge 17 luglio 1979 n. 41 al personale docente del Centro di Formazione Professionale".

⁴⁶ "Dotazione Organica dei dipartimenti e settori autonomi dello Stato", con riguardo al Centro di Formazione Professionale.

⁴⁷ Legge Istitutiva di n.1 posti di esperto del Centro di Formazione Professionale, in modifica alla Legge 20 novembre 1982, n. 100.

⁴⁸ "Estensione agli allievi del Centro di Formazione Professionale di alcune prestazioni previste dalla Legge sulle pensioni in caso di infortunio sul lavoro."

⁴⁹ "Normativa in materia di formazione professionale".

ALLEGATO A

POSTI N. 1 DIRETTORE DEL CENTRO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

FUNZIONI - E' responsabile della gestione del Centro di Formazione Professionale del quale promuove e coordina le attività nel rispetto delle leggi e in attuazione alle deliberazioni degli organismi competenti.

- Esercita le specifiche e previste funzioni di ordine amministrativo ed è responsabile dell'organizzazione complessiva del Centro a livello delle risorse umane e strumentali.
- Cura l'esecuzione delle norme riguardanti gli allievi ed il personale del Centro ed esplica tutti i compiti connessi con la funzione direttiva di cui alle leggi vigenti.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

TITOLO DI STUDIO Laurea

MATERIE DI ESAME - Diritto amministrativo e diritto pubblico;

- Ordinamento scolastico;
- Formazione e orientamento scolastico e professionale;
- Diritto del lavoro.

QUALIFICA DIRIGENTE

LIVELLO RETRIBUTIVO 10

POSTI N. 1 ANALISTA DEL MERCATO DEL LAVORO E PROGETTISTA DI FORMAZIONE

FUNZIONI - Operando in stretta collaborazione con le istituzioni della Repubblica che operano nell'ambito delle politiche del lavoro, della scuola e della Programmazione economica nonché con le realtà imprenditoriali, cura l'attivazione ed il funzionamento di un sistema informativo sul mercato del lavoro, sulle professioni, sui fabbisogni e l'offerta di formazione.

- Progetta e cura la realizzazione di moduli e azioni formative miranti all'inserimento lavorativo, alla riqualificazione, alla specializzazione o all'aggiornamento dei lavoratori.
- Promuove contratti di formazione lavoro, progettandone la parte formativa e sovrintendendo alla loro realizzazione.
- Per la prima formazione partecipa al processo di progettazione del percorso professionalizzante e contribuisce alla preparazione, effettuazione, verifica degli stages aziendali e della formazione in azienda.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI - Nell'ambito dell'orario di lavoro può essere chiamato a svolgere fino a n.100 ore annue di docenza, in materie attinenti alla sua competenza.

- Flessibilità di orario.

TITOLO DI STUDIO Laurea

MATERIE D'ESAME Diritto amministrativo e diritto pubblico; Ordinamento scolastico; Diritto del lavoro; Nozioni di economia aziendale.

QUALIFICA ESPERTO EDUCATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

POSTI N.2 TUTOR

FUNZIONI - All'interno del collegio dei formatori assume il ruolo di tutore dell'allievo, con il quale intrattiene un preciso rapporto finalizzato a costruire un itinerario personale per il conseguimento di obiettivi di elevazione culturale e di professionalizzazione.

- A tal fine si rapporta con la famiglia dell'allievo, la scuola di provenienza, le realtà lavorative di tirocinio e avviamento professionale.
- Facilita la comunicazione tra allievo - allievo e allievo - formatore; favorisce un clima positivo di apprendimento.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI - Nell'ambito dell'orario di lavoro, è chiamato a svolgere fino a un massimo di n.480 ore annue di docenza d'aula o individuali, in materie attinenti la sua competenza. - Flessibilità di orario.

TITOLO DI STUDIO Laurea in lettere, filosofia, materie letterarie, pedagogia, psicologia, sociologia.

MATERIE D'ESAME - Ordinamento scolastico; - Formazione e Orientamento scolastico e professionale; - Diritto del lavoro; - Elementi di diritto pubblico e di diritto amministrativo.

QUALIFICA ESPERTO EDUCATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

POSTI N.3 FORMATORE

FUNZIONI Esplica nel Centro di Formazione Professionale, in conformità alle leggi vigenti, la funzione di formatore nell'area di insegnamento specifica, la funzione di partecipazione ad organismi o ad attività di tipo collegiale, le funzioni di elaborazione della programmazione, di decisione, di verifica, di valutazione, di aggiornamento professionale, individuali e/o collegiali.

POSTI N. 1

AREA DI INSEGNAMENTO: Comunicazione e cultura generale

TITOLO DI STUDIO Laurea in Lettere, Filosofia, Materie Letterarie, Pedagogia.

MATERIE D'ESAME Lingua e letteratura italiana, storia e geografia, formazione e orientamento scolastico e professionale.

POSTI N. 1

AREA DI INSEGNAMENTO: Logico - matematica e cultura scientifica.

TITOLO DI STUDIO Laurea in Scienze matematiche, Fisica, Matematica, Matematica e Fisica, Scienze Naturali, Chimica, Astronomia, Biologia, Agraria.

MATERIE D'ESAME Matematica, Scienze naturali, formazione e orientamento scolastico e professionale.

POSTI N. 1

AREA DI INSEGNAMENTO: Comunicazione in lingue straniere

TITOLO DI STUDIO Laurea in lingue e letterature straniere moderne, lingue, Letterature straniere, con esami almeno biennali nella lingua inglese e nelle lingua francese o tedesca.

MATERIE D'ESAME Lingua e letteratura inglese e lingua e letteratura francese o tedesca; formazione e orientamento scolastico e professionale.

QUALIFICA ESPERTO EDUCATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO 8

DISPOSIZIONI PARTICOLARI Orario di servizio: - 18 ore settimanali destinate all'insegnamento con flessibilità di utilizzo nell'arco dell'anno formativo; - fino a 18 ore settimanali per l'esercizio delle funzioni di programmazione, di decisione e partecipazione ad attività o ad organismi che determinano rapporti interni e/o esterni, di attuazione di competenze istituzionali, di aggiornamento professionale, di ricerca personale e collegiale.

POSTI N.1 COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

FUNZIONI - Esegue in collaborazione con il Direttore e l'Analista, con autonomia relativa nel quadro di programmi generali, attività di studio e la realizzazione di elaborati statistici. - E' responsabile dell'acquisto e della distribuzione di materiale e attrezzature che servono per lo svolgimento delle attività del Centro.

- Sotto il controllo della Direzione provvede all'emissione di proposte di pagamento per la gestione dei fondi in dotazione al Centro e cura i rapporti con gli uffici contabili e amministrativi dello Stato. - Coadiuvava l'analista nella gestione amministrativa della Legge 24 luglio 1987 n.89. - Riceve le domande di iscrizione e nell'ambito delle attività generali dei corsi provvede all'organizzazione amministrativa ed alla tenuta dei registri relativi.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI - Concorso interno. - Flessibilità di orario.

TITOLI DI STUDIO Diploma di Scuola Media Superiore e specializzazione ad indirizzo tecnico.

MATERIE D'ESAME Nozioni di Diritto Pubblico ed Amministrativo. Nozioni di Economia e Statistica. Contabilità.

QUALIFICA COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

LIVELLO 7

I posti di addetto di segreteria - livello 4 - del Dipartimento Settori Produttivi e Lavoro, di cui al titolo VII della Legge 20 novembre 1982 n. 100, sono aumentati da n. 6 a n. 7

LEGGE 10 maggio 2011 n.78

Istituzione del triennio di formazione professionale di base – ordinamento didattico

Art. 1

Obbiettivi del corso di qualifica di base

Nel contesto della formazione professionale, i corsi di qualifica di base rispondono all'esigenza di:

- a) fornire una pluralità di scelta a quei giovani che cercano una adeguata risposta formativa alle loro diverse attitudini e motivazioni, orientate verso un inserimento nel mondo lavorativo;
- b) individuare un percorso formativo attento alle esigenze del mondo produttivo.

Art. 2

Suddivisione annuale in cicli

Il progetto formativo annuale di ciascun anno ha una scansione in cicli e comprende, sulla base del prospetto di cui alla Tabella 1 - Suddivisione annuale in cicli, dell'Allegato A:

- a) due cicli nel primo anno di corso;
- b) tre cicli nel secondo anno di corso;
- c) tre cicli nel terzo anno di corso.

Art. 3

Diversificazione del secondo anno

Il secondo anno del corso di qualifica di base prevede la possibilità di un progetto formativo differenziato per facilitare il rientro scolastico di allievi che già dal primo anno del corso dimostrano interessi, motivazioni e capacità di affrontare gli studi secondari superiori, in particolare relativamente agli indirizzi tecnici e professionali.

Art. 4

Aree formative

Per ogni anno di corso sono previste più aree formative secondo il prospetto della Tabella 2 – Aree formative, dell'Allegato A.

Art. 5

Area comune

L'area comune costituisce la possibilità di elevare la cultura generale degli allievi ed è impostata secondo una valenza spiccatamente orientativa e di motivazione alla scelta intrapresa di un percorso di formazione professionale di base.

L'area comune comprende le discipline caratteristiche rilevabili anche nella Scuola Secondaria Superiore: Italiano, Storia e Geografia, Storia Sammarinese, Istituzioni di Diritto Sammarinese, Lingua Straniera, Matematica, Laboratorio d'Informatica.

Art. 6

Area professionalizzante

L'area professionalizzante rappresenta l'area formativa su cui viene impostata la professionalità specifica del corso ed è caratterizzata secondo la qualifica che si intende attivare.

Essa può essere completamente o parzialmente realizzata anche attraverso convenzioni con aziende sammarinesi del settore.

Tali convenzioni sono regolate dalla Segreteria di Stato per il Lavoro e la Cooperazione.

Art. 7

Area del rientro scolastico

L'area del rientro scolastico ha lo scopo di creare livelli di apprendimento equipollenti al biennio di Scuola Secondaria Superiore relativamente ai vari indirizzi.

Secondo quanto previsto dall'art.3, l'area del rientro scolastico, attivata al secondo anno di corso è frequentata da coloro che intendono reinserirsi nel sistema scolastico, avendo raggiunto un profitto positivo sin dal primo anno, ed essendo stati riconosciuti idonei dai formatori del corso.

Al fine di potenziare l'apprendimento delle materie comuni e di alcune discipline specifiche, è previsto un aumento massimo del monte orario complessivo come indicato dalla Tabella. 2 – Aree formative, all'Allegato A.

Qualora i formatori del Centro lo ritengano necessario può essere chiesta la frequenza di un breve modulo formativo integrativo ivi compreso l'eventuale periodo di stage progettato dai formatori stessi

Art. 8

Attività di rinforzo e potenziamento formativi

All'interno di ogni ciclo, tenendo conto delle esigenze di ogni singolo corso, è prevista una settimana di lezione dedicata ad attività di rinforzo e potenziamento formativo con proposte didattiche diversificate secondo i bisogni dei vari allievi. 3

Art. 9

Allievi diversamente abili

Gli allievi portatori di deficit o diversamente abili iscritti al Centro di Formazione Professionale hanno diritto a sviluppare tutte le loro potenzialità usufruendo di percorsi formativi riconosciuti utili ai fini di un inserimento positivo all'interno del mondo del lavoro e adeguato alle capacità di ognuno.

A tal fine sono progettati, se necessari percorsi mirati anche a carattere sperimentale ed eventualmente in collaborazione con realtà educative e formative specializzate.

Art. 10

Progetti di permeabilità

Per facilitare la permanenza nel sistema formativo del più alto numero degli allievi e permettere la creazione di percorsi flessibili e adeguati a specifiche situazioni di disagio scolastico, il Centro di Formazione Professionale e la Scuola Secondaria Superiore possono attivare progetti di permeabilità per favorire in particolare:

- a) il rientro scolastico per gli allievi dal secondo anno del corso di qualifica di base particolarmente motivati e che hanno dimostrato buone capacità di apprendimento;
- b) la permanenza nel sistema formativo degli allievi che frequentano il primo o secondo anno di Scuola Secondaria Superiore in particolare il biennio dell'istruzione tecnica e professionale, per i quali sin dai primi mesi di scuola si evidenziano difficoltà di apprendimento e di inserimento tali da compromettere il normale positivo proseguimento degli studi, progettando passaggi anche in corso d'anno al Centro di Formazione Professionale attraverso l'attivazione di progetti mirati, entro il 30 novembre dell'anno formativo in corso.

Art. 11

Prospetto dei quadri orario

Secondo quanto stabilito nei precedenti articoli la struttura dei quadri orario è quella indicata nelle Tabella 3 – Quadri orario primo anno; Tabella 4 - Quadri orario secondo anno; Tabella 5 - Quadri orario secondo anno (con ipotesi di rientro scolastico); Tabella 6 – Quadri orario terzo anno, dell'Allegato A.

Art. 12

Discipline e programmi

Le finalità, gli obiettivi, i contenuti e le indicazioni metodologiche per le discipline dell'area comune sono definiti da un successivo regolamento ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera h) di cui alla Legge Costituzionale 15 dicembre 2005 n. 183, mentre quelli relativi alle discipline dell'area professionalizzante sono approvati dal Congresso di Stato su proposta della Segreteria di Stato per il Lavoro e la Cooperazione, entro la fine dell'anno formativo precedente a quello in cui si intendono attivare.

Art. 13

Valutazione

Alla conclusione di ogni ciclo, escluso quello relativo allo stage, i formatori dello stesso corso esprimono, ognuno per la loro disciplina o area professionalizzante una valutazione in voto decimale che viene comunicata alla famiglia.

La valutazione complessiva alla fine del secondo ciclo del primo anno e del terzo ciclo del secondo anno, ha valore di ammissione rispettivamente al secondo e terzo anno e quella relativa alla fine del terzo ciclo del terzo anno ha valore di ammissione agli esami di qualifica.

Art. 14

Certificazione delle competenze

Al fine di riconoscere, valutare e certificare le effettive conoscenze e abilità personali dell'allievo in riferimento agli assi culturali, il Centro di Formazione Professionale rilascerà a ciascun allievo un Certificato delle competenze di base il cui modello verrà definito da un successivo regolamento ai sensi dell'art. 2, comma 2, lettera h), di cui alla Legge Costituzionale 15 dicembre 2005 n. 183.

Art. 15

Norme transitorie

Per gli allievi che risultino già iscritti al biennio di formazione professionale di base alla data di entrata in vigore del presente decreto si applicano, fino al termine del percorso formativo, le disposizioni di cui al Decreto 21 ottobre 1997 n.115 e successive modifiche previste dal Decreto - Legge 6 ottobre 2009 n. 140.

Art. 16

Abrogazioni

Fatta salva la disposizione transitoria di cui all'articolo che precede e con effetto dall'applicazione del presente decreto, sono abrogate le disposizioni di cui al Decreto 21 ottobre 1997 n.115 e successive modifiche previste dal Decreto - Legge 6 ottobre 2009 n. 140 ed ogni altra norma in contrasto con il presente decreto.

Art. 17

Applicazioni

Le disposizioni di cui al presente decreto, che istituisce il triennio di formazione professionale di base, si applicano a partire dall'anno formativo successivo alla sua entrata in vigore, per gli allievi che si iscrivono al primo anno.

L'Allegato A è parte integrante del presente decreto.

ALLEGATO A

Tab. 1 – Suddivisione annuale in cicli

I anno	Durata in settimane
I ciclo	17
II ciclo	18

II anno	Durata in settimane
I ciclo	16
II ciclo(stage o rinforzo)	3
III ciclo	16

III anno	Durata in settimane
I ciclo	15
II ciclo(stage)	6
III ciclo	14

Tab. 2 – Aree formative

I ANNO

Area comune	455
Area professionalizzante	630
Tot. ore	1085

II ANNO

Area comune	352
Area professionalizzante	748
Tot. ore	1100

II ANNO (con ipotesi di rientro scolastico)

Area comune	352
Area professionalizzante	748
Area del rientro scolastico	128
Tot. ore	1228

III ANNO

Area comune	232
Area professionalizzante	785
Tot. ore	1017

Tab. 3 – quadri orari primo anno

I ANNO

AREA COMUNE	ORE 455
Italiano	70
Storia e Geografia	70
Matematica	140
Lingua straniera	105
Laboratorio di Informatica	70
AREA PROFESSIONALIZZANTE	ORE 630
TOTALE	ORE 1085

Tab. 4 – quadri orari secondo anno

II ANNO

AREA COMUNE	ORE 352
Italiano	64
Storia e Storia sammarinese	64
Matematica	128
Lingua straniera	96
AREA PROFESSIONALIZZANTE	ORE 640
STAGE	ORE 108
TOTALE	ORE 1100

Tab. 5 – quadri orari secondo anno (con ipotesi di rientro scolastico)

II ANNO

AREA COMUNE	ORE 352
Italiano	64
Storia e Storia sammarinese	64
Matematica	128
Lingua straniera	96
AREA PROFESSIONALIZZANTE	ORE 640
STAGE O RINFORZO	ORE 108
AREA DEL RIENTRO SCOLASTICO	ORE 128
TOTALE	ORE 1228

Tab. 6 – quadri orari terzo anno

III ANNO

AREA COMUNE	ORE 232
Italiano	58
Storia e Istituzioni di Diritto sammarinese	29
Matematica	87
Lingua straniera	58
AREA PROFESSIONALIZZANTE	ORE 580
STAGE	ORE 205
TOTALE	ORE 1017

Legge 5 dicembre 2011 n.188
Riforma della struttura e del modello organizzativo dell'amministrazione pubblica

Allegato A

TITOLO I
STRUTTURA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CAPO IV - DIPARTIMENTO ECONOMIA

Art. 25
Ufficio del Lavoro

1. Missione

Favorire la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione, svolgendo attività per facilitare il migliore incontro della domanda e dell'offerta nel mercato di lavoro. Garantire un'efficace attività ispettiva e di controllo del funzionamento del mercato del lavoro nel rispetto delle norme in materia.

2. Funzioni

- a) *Curare la tenuta e l'aggiornamento delle liste di avviamento al lavoro ed effettuare attività di collocamento, svolgendo tutte le attività amministrative connesse;*
- b) *Curare la corretta applicazione delle norme relative alla tipologie contrattuali a contenuto formativo e accordi occupazionali;*
- c) *Svolgere attività di verifica e concedere autorizzazioni per le attività previste dalla normativa vigente;*
- d) *Predisporre, anche in collaborazione con altre UO dell'amministrazione, attività finalizzate al controllo del rispetto delle norme in materia di lavoro, provvedendo all'accertamento delle violazioni attraverso ispezioni amministrative presso le imprese;*
- e) *Individuare, tramite l'esame delle informazioni disponibili nelle basi dati gestite o indagini settoriali, le dinamiche presenti nel mercato del lavoro e quindi sviluppare proposte e contributi per supportare l'attuazione delle politiche attive del lavoro, migliorando incontro domanda/offerta, e gli adeguamenti normativi;*
- f) *Provvedere all'istruzione delle domande per la costituzione di Cooperative, curare l'apposito registro, effettuando, d'intesa con la Commissione per la Cooperazione, i relativi controlli;*
- g) *Provvedere alla istruzione delle domande per il finanziamento dell'edilizia residenziale e sovvenzionata, provvedendo ad espletare i compiti previsti dalla vigente normativa;*
- h) *Curare l'attività di segreteria e di supporto amministrativo alle Commissioni di nomina consiliare previste dalla normativa vigente;*
- i) *Coadiuvare e collaborare con la Segreteria di Stato competente per le attività degli Organismi Internazionali del settore;*
- j) *Curare l'espletamento di qualsiasi altra attività od incarico correlati alle precedenti o previsti dalla normativa vigente.*

3. Dirigente

- a) Titolo di studio: Classi di Laurea magistrale preferibilmente in giurisprudenza, o in scienze dell'economia, o scienze economiche-aziendali, o, in subordine, in ingegneria gestionale;
- b) Retribuzione di posizione
- c) Prescrizioni speciali: rotazione ai sensi dell'articolo 76, comma 6, della presente legge;
- d) Disposizioni particolari.

4. Unità Organizzativa

- a) Prescrizioni speciali: conoscenza della lingua inglese in relazione alle specifiche attività svolte nell'UO;
- b) Norme di coordinamento e di indirizzo

Art. 27

Centro di Formazione Professionale

1. Missione

Facilitare, in base ai programmi predisposti dagli Organi competenti, l'inserimento nel mondo del lavoro degli inoccupati e disoccupati. Contribuire alla crescita della personalità e delle capacità tecnico professionali dei lavoratori già occupati. Svolgere attività di formazione professionale, finalizzata anche al conseguimento di una qualifica.

2. Funzioni

- a) *Organizzare, sulla base di un piano annuale di intervento, e eventualmente anche in collaborazione con il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, l'attività di formazione professionale al lavoro (prima formazione) attraverso azioni didattico-formative finalizzate al conseguimento di una qualifica, anche in ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa vigente;*
- b) *Organizzare attività di formazione sul lavoro (seconda formazione) mediante azioni di aggiornamento, riqualificazione / riconversione e integrazione di corsi di studio, anche per il conseguimento di certificati abilitanti all'esercizio di specifiche professioni;*
- c) *Favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori iscritti nelle apposite liste di avviamento al lavoro, attraverso un sistema di interventi formativi finalizzati alla diffusione di conoscenze teorico-pratiche necessarie per svolgere ruoli professionali;*
- d) *Curare, in collaborazione con le Associazioni di Categoria e le Imprese, lo studio e la realizzazione di specifici programmi di formazione;*
- e) *Curare l'attività di pubblicazione e pubblicizzazione delle iniziative di formazione professionale promosse e svolgere, in collaborazione con i vari ordini scolastici, attività di orientamento;*
- f) *Svolgere le attività demandate dalle norme sugli ammortizzatori sociali e sulla gestione del mercato del lavoro;*
- g) *Curare l'espletamento di qualsiasi altra attività od incarico correlati alle precedenti o previsti dalla normativa vigente.*

3. Dirigente

- a) Titolo di studio: Classi di laurea magistrale preferibilmente in scienze dell'economia, o in scienze economiche-aziendali, o, in subordine, ad indirizzo amministrativo in discipline attinenti le funzioni, o in discipline ingegneristiche, o in scienze dell'educazione degli adulti e della formazione continua;
- b) Retribuzione di posizione
- c) Prescrizioni speciali
- d) Disposizioni particolari

4. Unità Organizzativa

- a) Prescrizioni speciali
- b) Norme di coordinamento e di indirizzo

SEZIONE III

RAPPORTI SPECIALI DI LAVORO

Fonti del Diritto

1. RAPPORTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO

- a. Apprendistato*
 - Legge 11 settembre 1961 n.27
- b. Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo*
 - Art. 10 e 15, Legge 29 settembre 2005 n.131
- c. Assunzione in addestramento*
 - Art. 11 e 15, Legge 29 settembre 2005 n.131
- d. Contratto di inserimento lavorativo*
 - Art. 12, Legge 29 settembre 2005 n.131
- e. Tirocinio formativo*
 - Artt. 13 e 15, Legge 29 settembre 2005 n.131
- f. Stages aziendali*
 - Art. 14 e 15, Legge 29 settembre 2005 n.131
 - Art. 12, Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156
- g. Contratto di formazione professionale*
 - Legge 24 luglio 1987 n.89
 - Legge 12 novembre 1985 n. 136
 - Legge 4 marzo 1993 n.36

2. RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- Art. 16, Legge 29 settembre 2005 n.131
- Art. 13, Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156

3. CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO

- Art. 17, Legge 29 settembre 2005 n.131

4. COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO

- Art. 18, Legge 29 settembre 2005 n.131 e art. 5 Decreto Legge n. 156/2011

5. RAPPORTI DI COLLABORAZIONE DEL SOCIO

- Legge 21 settembre 2010 n.160
- Art. 8/bis Decreto Legge n. 156/2011

6. LAVORI ACCESSORI E LAVORI OCCASIONALI

- Art. 20, Legge 29 settembre 2005 n.131
- Art. 6, Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156
- D.Del. 26 ottobre 2009 n.147

7. RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (CD. PART-TIME)

- Legge 20 novembre 1987 n.138
- Legge 16 dicembre 1994 n.112
- Art. 22, Legge 29 settembre 2005 n.131
- Art. 14 Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156
- Art. 25 Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156

8. LAVORO A DOMICILIO

- Legge 9 giugno 1981 n.49

9. DISTACCHI TEMPORANEI

- Art 19, Legge 29 settembre 2005 n.131
- Art. 7, Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156

1. RAPPORTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO

LEGGE 11 settembre 1961, n. 27. **Legge per la tutela dell'apprendistato.**

1.a. Apprendistato

TITOLO I **Definizione dell'apprendistato**

Art. 1.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire, nella sua impresa o fuori di essa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

TITOLO II **Assunzione dell'apprendista**

Art. 2.

Chi intendesse essere assunto come apprendista deve presentare all'Ufficio di Collocamento* domanda in carta libera per essere iscritto negli appositi elenchi. La domanda deve essere corredata da certificato di stato di famiglia in carta libera.

Art. 3.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere gli apprendisti tramite l'Ufficio di Collocamento, e di dare notizia allo stesso ufficio degli apprendisti dimissionati o dimissionari.

Art. 4.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di ambo i sessi, di età non inferiore ai 14 anni e non superiori ai 20⁵⁰.

Art. 5.

Gli apprendisti, prima di essere iscritti nell'apposito elenco, o negli appositi elenchi di categoria da essi prescelti, devono sottoporsi ad una visita medica che accerti la loro idoneità fisica al lavoro. Tale visita sarà eseguita gratuitamente dall'Ufficiale Sanitario⁵¹.

Se l'assunzione avviene dopo sei mesi dall'iscrizione nei suddetti elenchi, prima di assumere il lavoro l'apprendista deve sottoporsi ad analogo visita medica successiva.

*D'ora in avanti: Ufficio del Lavoro – Sezione Collocamento (L. n. 131/2005)

⁵⁰ Con Legge n. 137 del 1990 è stato esteso l'obbligo scolastico fino al sedicesimo anno di età (si veda l'art. 8 della Legge richiamata).

⁵¹ Ora la competenza spetta all'Ufficio Igiene Ambientale, sulla base della Legge n. 40 del 1987 ("Igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro").

TITOLO III

Durata dell'apprendistato ed orario di lavoro

Art. 6.

L'apprendistato non potrà avere una durata superiore a quella che sarà stabilita dai contratti di lavoro. Comunque la durata dell'apprendistato non potrà superare i quattro anni.

Art. 7.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

Sono pure considerati agli effetti del computo di durata dell'apprendistato i periodi di frequenza a corsi professionali riconosciuti sia a San Marino che in Italia.

Art. 8.

L'orario di lavoro dell'apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali. Non potrà superare le 44 ore settimanali per coloro che non hanno compiuto il diciottesimo anno di età.

E' in ogni caso vietato il lavoro fra le ore 22 e le ore 6, senza il preventivo benestare dell'Ispettorato del Lavoro, il quale dovrà concederlo tenuto conto della particolare natura del lavoro e sentito il parere vincolante dell'Ufficiale Sanitario ⁵², ma limitatamente alle attività che si svolgono esclusivamente in ore notturne.

Art. 9.

Le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Art.10.

Nel contratto di apprendistato può essere previsto un periodo di prova non superiore a due mesi. Se contratti collettivi o individuali prevedessero un tempo maggiore, questo si dovrà ridurre automaticamente al periodo massimo stabilito col presente articolo.

Art. 11.

L'apprendista avrà diritto ad un periodo di ferie retribuito di 20 giorni all'anno se minore di 16 anni, di 15 giorni all'anno se maggiore ⁵³.

Art. 12.

Il periodo di apprendistato termina con la qualifica professionale dell'apprendista.

Art. 13.

Superato il periodo di apprendistato esso sarà computato a tutti gli effetti utili ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

Art. 14.

Il periodo di apprendistato e la successiva qualificazione dovranno risultare sul libretto di lavoro.

⁵² Ora la competenza spetta all'Ufficio Igiene Ambientale, sulla base della Legge n. 40 del 1987.

⁵³ Con Legge n. 137 del 1990 è stato esteso l'obbligo scolastico fino al sedicesimo anno di età.

TITOLO IV

Corsi di qualificazione

Art. 15.

Il Congresso di Stato, avvalendosi di personale statale e non, potrà istituire corsi periodici, pratici e teorici, di aggiornamento e di completamento dell'istruzione necessaria per la qualificazione dell'apprendista.

TITOLO V

Retribuzione ed obblighi dell'apprendista e del datore di lavoro

Art. 16.

La retribuzione degli apprendisti sarà fissata dai contratti di lavoro, ma dovrà aumentare gradualmente in rapporto alla anzianità di apprendistato.

La retribuzione non potrà in ogni caso essere stabilita a cottimo.

Art. 17.

L'indennità di anzianità, nel caso che il rapporto di lavoro si scioglia durante il periodo di apprendistato od al suo termine, sarà calcolata secondo i relativi articoli e tabelle della Legge sul Lavoro, salvo il disposto dell'articolo 22 della presente legge.

Art. 18.

L'apprendista è tenuto ad osservare le disposizioni stabilite dalla vigente Legge sul Lavoro in quanto compatibili con la specialità del rapporto, le disposizioni contrattuali, nonché a frequentare con assiduità i corsi di insegnamento professionale.

Analoghi obblighi fanno capo al datore di lavoro, che, fra l'altro, dovrà accordare all'apprendista i permessi necessari per frequentare i corsi di qualificazione e di aggiornamento.

Art. 19.

E' fatto obbligo al datore di lavoro di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza, o in ogni caso tali da non consentire il fine dell'apprendistato.

Art. 20.

Le contravvenzioni alle norme del presente titolo sono punibili con l'ammenda da L. 1.000 a L. 20.000⁵⁴.

⁵⁴ Articolo così modificato dall'allegato "D" del Decreto n. 100 del 1992. Tale decreto stabilisce che si tratta di violazioni amministrative di competenza del Direttore dell'Ufficio del Lavoro. Per i valori attuali e espressi in euro si veda l'annuale Decreto di aggiornamento "Decreto Delegato 24 febbraio 2011, n.41 "Violazioni amministrative" e relativo Allegato D.

Decreto Delegato 24 febbraio 2011 n. 41
Violazioni Amministrativa

Allegato D

Costituiscono violazioni amministrative, di competenza del Direttore dell'Ufficio del Lavoro, le infrazioni previste dalle seguenti disposizioni di legge.

1)	Legge 17 febbraio 1961, n. 7 (Tutela del lavoro e dei lavoratori)	
	art. 16	
	così come mod. con l'art. 89, Legge 21 dicembre 2009, n. 168	sanzione da € 500,00 a € 1.000,00
	(durata delle prestazioni)	
	art. 32	sanzione da € 120,00 a € 570,00
	(violazione disposizione Titolo IV)	
	art. 56	
	come modificato dall'art. 9 della Legge 16 novembre 1995 e dall'art. 89, Legge 21 dicembre 2009, n. 168	
	(violazione degli artt. 52, I comma, 53 e 54)	
	comma 1, prima parte	fissa di € 1.500,00 e proporzionale di € 100,00 per ogni lavoratore
	comma 1, seconda parte	in caso di recidiva può essere inoltre adottato un provvedimento di sospensione o di revoca della licenza, autorizzazione, concessione o permesso cui sia subordinato l'esercizio delle attività d'impresa
2)	Legge 11 settembre 1961 n. 27 (Tutela dell'apprendistato)	
	art. 20	
	(violazione di obblighi dell'apprendista e del datore di lavoro)	sanzione da € 60,00 a € 150,00
	art. 30	sanzione da € 60,00 a € 300,00
	(contravvenzioni alle norme della Legge)	tenuto conto della gravità e recidiva
3)	Legge 9 giugno 1981 n. 49, modificata con Legge 17 marzo 1982 n. 25	(Lavoro a domicilio)
	art. 11	
	comma 1	sanzione da € 300,00 a € 600,00
	(violazioni agli artt. 3 e 4 della Legge)	
	comma 2	
	(violazioni agli artt. 5, II comma, 7, 8 e 9 della Legge)	sanzione di € 150,00 per ogni inosservanza della Legge)

4)	Legge 15 febbraio 1985 n. 13	(Contenimento costo del lavoro e sostegno attività produttiva)
	art. 10	sanzione pari all'imposta evasa, di cui all'art. 20 della Legge 28 marzo 1984 n. 36
5)	Legge 21 dicembre 1989 n. 128	Assunzione di lavoratori senza nulla-osta)
	art. 1	
	comma 1 così come mod. dall'art. 89, Legge 21 dicembre 2009, n. 168 (assunzione di lavoratori subordinati senza preventivo nulla-osta di avviamento al lavoro)	sanzione in misura fissa di € 800,00 e in misura proporzionale di € 80,00 per ogni lavoratore e per ogni giorno, ordine di immediata cessazione del rapporto di lavoro subordinato
	comma 2 (lavoro in assenza di preventivo nulla-osta)	sanzione per i lavoratori sprovvisti di nulla-osta: € 40,00 ordine di immediata cessazione del rapporto di lavoro subordinato
	comma 3 (aggiornamento sanzioni)	ammontare delle sanzioni previste dell'articolo modificabile con Decreto Reggenziale
	art. 4	
	comma 1 (aumenti in caso di recidiva del datore di lavoro entro cinque anni)	sanzione per il datore di lavoro aumentata da due a quattro volte, ordine di immediata cessazione del rapporto di lavoro subordinato
	comma 2 parzialmente mod. con art. 4, comma 4, Legge 25 luglio 2003, n. 97 (reiterazione ed inosservanza ad ordinanze dell'Ufficio del Lavoro o della Sezione Ispettiva)	
	- in caso di reiterazione del datore di lavoro	sanzione per il datore di lavoro aumenta da due a quattro volte, salvo l'ordine di cessazione sospensione, in tutto o in parte, da uno a trenta giorni, l'attività dell'impresa o l'esercizio professionale
	- in caso di inosservanza della legittima intimazione di cui al primo comma ovvero di inosservanza dell'ordinanza di sospensione dell'attività dell'impresa o dell'esercizio professionale	fatto costituente reato sanzione: rinvio

	art. 8 (Responsabile civile ed effetti sulla recidiva degli illeciti commessi dai legali rappresentanti)	la persona giuridica assume veste di responsabile civile per il pagamento delle sanzioni pecuniarie amministrative, quando si procede nei confronti del suo rappresentante legale agli effetti della recidiva, si tiene conto degli illeciti accertati, nel periodo considerato, a carico delle altre persone che hanno svolto funzioni di rappresentante legale
6)	Legge 29 maggio 1991, n. 71	(inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit)
	art. 12, comma 4 (rifiuto di assunzione obbligatoria di personale invalido o portatore di deficit da parte del datore di lavoro)	sanzione di € 600,00 per il datore di lavoro che non adempia alle disposizioni dell'Ufficio del Lavoro
7)	Legge 25 giugno 1991 n. 79	(prestazioni lavorative delle persone anziane)
	art. 9, comma 1	sanzione ex art. 1, comma 1 e art. 4 Legge 21 dicembre 1989 n. 128
	art. 9, comma 2	il pensionato subisce la incompatibilità col percepimento della pensione
8)	Legge 16 novembre 1995 n. 27	(sanzione per imprese e società che operano nel territorio senza le prescritte autorizzazioni)
	art. 1 (attività lavorativa di imprese o società forensi senza le autorizzazioni previste – soggetti responsabili)	
	comma 1 così come mod. dall'art. 89, Legge 21 dicembre 2009, n. 168 (attività lavorativa di imprese o società forensi, esercitata nel territorio della Repubblica senza le autorizzazioni previste delle leggi vigenti)	sanzione in misura fissa di € 1.500,00 e proporzionale di € 100,00 per ogni lavoratore
	comma 2 (soggetti responsabili)	al pagamento della sanzione di cui al superiore comma sono tenuti, in solido, il legale rappresentante dell'impresa e/o società forense ed il committente
		sanzione come l'art. 1, aumenta da 2 a 4 volte
	art. 4 (aumenti in caso di recidiva)	agli effetti della presente Legge è recidivo chi, nei cinque anni precedenti l'ultima violazione, risulta avere commesso un'altra infrazione alle disposizioni della presente Legge.

	art. 6 così come sostituito dall'art. 5 della Legge 25 luglio 2003, n. 97 (recidiva reiterata e mancata osservanza delle prescrizioni impartite dalla Sezione Ispettorato dell'Ufficio del Lavoro da parte di imprese o società forensi)	fatti costituenti reato sanzioni penali: rinvio
	art. 7 (violazioni dell'art. 52 commi 2, 3 e 4 Legge 17 febbraio 1961 n. 7)	Sanzioni come previste ai precedenti artt. 1 e 4
9)	Decreto 23 novembre 2005 n. 169	(Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento)
	art. 9 (inosservanza alle norme del Regolamento)	sanzioni: rinvio a quelle previste dalla normativa vigente in materia di lavoro subordinato
10)	Decreto Delegato, 8 settembre 2009 n. 123	(Disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale)
	art. 5	sanzioni: rinvio alla Legge 21 dicembre 1989, n. 128
11)	Legge 21 dicembre 2009 n. 168	(bilanci di previsione dello Stato e degli enti pubblici dell'esercizio finanziario 2010 e bilanci pluriennali 2010/2012)
	art. 89 (competenza del Direttore Generale dell'Ufficio del Lavoro per l'infrazione all'art. 63, Legge 22 dicembre 1955 n. 42 "Riordinamento dell'I.S.S.", commessa nei confronti dell'Ispettorato del Lavoro	sanzione: (v. Allegato H n. 2)
12)	Legge 28 giugno 2010 n. 118	(Legge sull'ingresso e la permanenza degli stranieri in Repubblica)
	art. 31, comma 4, in relazione all'art. 12, comma 1 (Sanzioni amministrative a carico del datore di lavoro, che ometta di segnalare variazioni del rapporto di lavoro con lo straniero)	sanzioni: per la prima infrazione € 1.000,00 per le successive infrazioni € 2.000,00

TITOLO VI Contributi ed esenzioni

Le retribuzioni degli apprendisti sono esentate dalle imposizioni del contributo su di esse dovuto dai datori di lavoro in forza dell'articolo 33 della Legge 22 dicembre 1955, n. 42⁵⁵, sulla Sicurezza Sociale, limitatamente a quanto disposto all'art. 28 della presente legge.

Art. 22.

Nel caso che l'apprendista venga allontanato dalla azienda, presso cui ha prestato il proprio lavoro, durante il periodo di apprendistato o entro l'anno successivo al raggiungimento della qualificazione professionale, allo stesso spetta, da parte del datore di lavoro, oltre alla normale liquidazione, un emolumento straordinario pari all'importo della somma che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'Istituto per la Sicurezza Sociale a norma dell'art. 33 della Legge 22 dicembre 1955, n. 42.

La presente disposizione non si applica in caso di licenziamento in tronco o allontanamento volontario dell'apprendista, o diminuzione di personale, o liquidazione dell'azienda, o per causa di forza maggiore comunque indipendente dalla volontà del datore di lavoro.

Art. 23.

Il datore di lavoro conserva l'obbligo di produrre all'Istituto per la Sicurezza Sociale l'ordinaria denuncia delle retribuzioni corrisposte agli apprendisti dipendenti nei modi e nei termini previsti dall'art. 36 della Legge sulla Sicurezza Sociale.

In caso di inabilità temporanea l'apprendista ha diritto di percepire l'indennità economica sull'ammontare stabilito dalle norme sulla Sicurezza Sociale.

Art. 24.

Agli apprendisti che si trovano nelle condizioni previste dall'ultimo articolo del presente titolo viene corrisposta un'indennità di apprendistato di L. 6.000 mensili.

Art. 25.

La corresponsione dell'indennità di apprendistato viene effettuata dietro presentazione del tesserino di apprendista rilasciato dall'Ufficio di Collocamento*.

Art. 26.

Il tesserino di cui all'articolo precedente è concesso a ciascun apprendista da parte della Commissione di Collocamento**. Su di esso vengono annotati, a cura del datore di lavoro, l'inizio del rapporto di apprendistato, la cessazione di esso, l'azienda presso la quale si svolge e la categoria di apprendistato.

Il datore di lavoro è tenuto a compilare apposito modulo mensile, in cui sono annotate le giornate di lavoro prestate dall'apprendista. Tale modulo dovrà essere inviato all'Ufficio di Collocamento entro i primi otto giorni successivi ad ogni mese, ai fini della corresponsione della indennità di apprendistato.

* D'ora in avanti: Ufficio del Lavoro-Sezione Collocamento (L. n. 131/2005)

**Ora Commissione del Lavoro (Legge n. 131/2003)

⁵⁵ **Art. 33** - Le spese per l'erogazione delle prestazioni economiche temporanee saranno coperte da un contributo per la Sicurezza Sociale che verrà applicato a decorrere dal 1° gennaio 1956 e che è stabilito in misura percentuale della retribuzione dei lavoratori dipendenti. Tale contributo è a totale ed esclusivo carico dei relativi datori di lavoro, senza diritto di rivalsa da parte di questi ultimi sui lavoratori alle loro dipendenze.

La misura del contributo per la sicurezza sociale sarà fissata annualmente entro il 31 dicembre di ciascun anno dal Consiglio Grande e Generale."

Art. 27.

L'Ufficio di Collocamento* compila l'elenco degli apprendisti aventi diritto all'indennità e precede mensilmente alla corresponsione dell'indennità stessa.

Gli apprendisti che si assentano dall'azienda per oltre cinque giornate lavorative in un mese, perdono un terzo dell'indennità di cui all'art.'24. La perdono interamente coloro che si assentano dall'azienda per oltre dieci giornate lavorative in un mese.

L'assenza per malattia non pregiudica il godimento dell'indennità, di cui all'art. 24, purchè non sia superiore ai gironi 30.

Art. 28⁵⁶

L'applicazione delle esenzioni di cui all'art. 21 e la corresponsione della indennità di cui all'art. 24 della Legge 11 settembre 1961 n. 27 hanno luogo esclusivamente per i seguenti rapporti di apprendistato:

LAVORAZIONE MINERALI NON METALLIFERI

Ceramica:

- apprendista formatore a mano di storte e crogiuoli;
- apprendista decoratore;
- apprendista pittore;
- apprendista ideatore di disegni;
- apprendista modellista;
- apprendista madrista-modellista;
- apprendista aggiustatore e/o manutentore degli impianti e delle macchine;
- apprendista scalpellino.

Lavorazione meccanica e metallica:

- apprendista riparatore di motoveicoli, di autoveicoli, rimorchi e soccorso stradale;
- apprendista carrozziere;
- apprendista riparatore di elettrodomestici, macchinari e apparecchi elettrici e di telecomunicazioni;
- apprendista operatore di macchine utensili (per i soli dipendenti di aziende artigianali);
- apprendista installatore di impianti elettrici, di apparecchi di riscaldamento, di condizionamento, di impianti idrico- sanitari;
- apprendista lattoniere;
- apprendista aggiustatore e/o manutentore degli impianti e delle macchine.

Lavorazione del legno e affini (solo per aziende artigianali):

- apprendista falegname;
- apprendista intagliatore;
- apprendista tappezziere;
- apprendista aggiustatore e/o manutentore degli impianti e delle macchine.
- Lavorazioni poligrafiche, editoriali e affini:
- apprendista serigrafo;
- apprendista litografo;
- apprendista tipografo;
- apprendista aggiustatore e/o manutentore degli impianti e delle macchine.
- Servizi per l'igiene e la pulizia:
- apprendista parrucchiere per uomo o donna.

* D'ora in avanti: Ufficio del Lavoro-Sezione Collocamento (L. n. 131/2005)

⁵⁶ Il primo comma è stato così modificato dall'art. 1 del Decreto 18 settembre 1980, n. 71.

Il suddetto elenco sostituisce le categorie indicate dal 1° comma dell'art. 28 della Legge 11 settembre 1961 n. 27.

Ulteriori modifiche e definizioni dell'elenco delle categorie di cui al presente articolo potranno essere stabilite con decreto reggenziale su parere del Congresso di Stato.

L'eventuale soppressione di categorie dall'elenco non pregiudica l'applicazione delle esenzioni e la corresponsione delle indennità per i singoli rapporti già in corso nell'ambito delle categorie soppresse.

TITOLO VII

Norme finali

Art. 29.

Le norme contenute nella presente legge si applicano anche agli apprendisti già occupati, fatte salve in ogni caso le disposizioni a loro più favorevoli.

Art. 30.

I contravventori alle norme della presente legge sono puniti con l'ammenda estensibile, tenuto conto della gravità e della recidiva, da L. 1.000 a L. 50.000, ove non sia disposto in modo specifico diversamente.

Art. 31.

Il controllo sull'osservanza delle norme previste dalla presente legge è esercitato dall'Ispettorato del Lavoro, al quale spetta il compito di accertare le violazioni ai fini dell'applicazione delle sanzioni da parte del Magistrato competente.

Art. 32.

Per ogni caso non previsto dalla presente legge si fa richiamo alla Legge sul Lavoro 17 febbraio 1961, n. 7 e alla legge 22 dicembre 1955, n. 42, e loro variazione, restando abrogata ogni contraria disposizione in merito.

Art. 33.

La presente legge entra in vigore il 1° gennaio 1962.

1.b. Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo

Art. 10

Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo

1. Fermi restando i disposti di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89⁵⁷ e successive modifiche e/o integrazioni, il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo si configura quale contratto di alto contenuto pratico-formativo, professionalizzante e riservato ai possessori di diploma o laurea di età compresa tra i 18 e i 30 anni iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, è finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato, all'acquisizione della qualifica professionale ed ha una durata massima di diciotto mesi⁵⁸.
2. Il contratto deve avere forma scritta e contenere la descrizione della prestazione oggetto del contratto, il progetto formativo individuale da sottoporre a verifica periodica da parte dell'orientatore e l'indicazione della qualifica che dovrà essere acquisita, comunque non inferiore alla III categoria per una durata fino a nove mesi e alla IV categoria per una durata superiore a nove mesi.
3. Durante il periodo di durata del contratto, le imprese dovranno corrispondere compensi mensili pari a:
 - 1° trimestre 60%;
 - 2° trimestre 65%;
 - 3° trimestre 70%;
 - 4° trimestre 80%;
 - dal 5° trimestre in poi il 90%.⁵⁹

Inoltre, viene posto a carico del Bilancio dello Stato su apposito capitolo dell'Ufficio del Lavoro, per il primo trimestre, il pagamento del 50% dei contributi. I contraenti hanno facoltà di recedere dal contratto entro il terzo mese, nel qual caso i contributi erogati dallo Stato si considerano a fondo perduto. In caso di prosecuzione del contratto successivamente al terzo mese, nel qual caso si trasforma automaticamente in assunzione a tempo indeterminato⁶⁰, e fino alla sua conclusione, è posto a carico del Bilancio dello Stato il 75% dei contributi.⁶¹

⁵⁷ "Normativa in materia di formazione professionale". E' previsto un istituto avente anch'esso finalità formative, ma che si affianca alla vigente normativa sul contratto di formazione professionale, creandone un'alternativa.

⁵⁸ L'art. 11, comma 1, del D.L. 156/2011 modifica in parte la disposizione, statuendo che "Il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, di cui all'articolo 10 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è a tempo determinato e ha una durata massima di 14 mesi."

⁵⁹ Gli importi percentuali sono così modificati dall'art. 11, comma 3, del D.L. 156/2011: "Durante il periodo di durata del contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, le imprese dovranno corrispondere, tenuto conto di quanto disposto dalla contrattazione collettiva, retribuzioni mensili pari:

- per il 1° trimestre, al 55%;
- per il 2° trimestre, al 60%;
- per il 3° trimestre, al 70%;
- per il 4° trimestre, al 75%;
- per il 5° trimestre e fino al termine del rapporto a tempo determinato, all'80%.

⁶⁰ A parziale modifica della disposizione, l'art. 11, comma 1, del D.L. 156/2011, stabilisce che "Il superamento del terzo mese dall'assunzione non determina la modifica della natura giuridica del rapporto contrattuale."

⁶¹ Si aggiunga quanto disposto dall'art. 11, comma 2, del D.L. 156/2011: "Qualora al termine del contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, il datore di lavoro lo trasformi, mantenendo il livello professionale acquisito, in rapporto a tempo indeterminato, ha diritto a conservare, nella misura del 50%, gli sgravi contributivi per ulteriori 12 mesi. Nel caso in cui il rapporto si estingua durante il periodo coperto dagli sgravi per causa non imputabile al lavoratore, il datore di lavoro sarà tenuto alla restituzione integrale di quanto ottenuto a tale titolo dopo la trasformazione. Qualora, invece, al termine del contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo non avvenga la trasformazione a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione degli sgravi contributivi nella misura del 75% a partire dal quarto mese dalla costituzione del rapporto."

4. Il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo viene formalizzato mediante la sottoscrizione di un Accordo tra la Segreteria di Stato per il Lavoro, le Organizzazioni Sindacali ed i Sindacati dei datori di lavoro e/o l'impresa interessata.
5. Sono esenti dall'Imposta Generale sui Redditi i compensi percepiti dai lavoratori assunti con contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo.
6. Con successivo decreto reggenziale potranno essere definite le modalità di realizzazione di corsi teorici specifici, da affiancare all'attività formativa presso l'impresa.
7. Le misure di cui al presente articolo e/o quelle di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89 e successive modifiche e/o integrazioni sono concesse, una sola volta per lo stesso lavoratore presso la medesima impresa, subordinatamente alla condizione che la stessa abbia mantenuto in servizio almeno i due terzi dei lavoratori con contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo nei dodici mesi precedenti e per fatto non imputabile al lavoratore, mentre per il lavoratore stesso è possibile completare tale rapporto contrattuale una sola volta, la cui attività è documentata, nello specifico, nel libretto personale delle competenze e delle esperienze del lavoratore di cui all'articolo 6⁶².

1.c. Assunzione in addestramento

Art. 11

Assunzione in addestramento

1. L'assunzione in addestramento è finalizzata, espletato il periodo di prova, all'adattamento delle competenze del lavoratore alla sua prima occupazione, iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro, alle mansioni assegnate, è a tempo determinato per assunzioni della durata fino a dodici mesi e a tempo indeterminato per periodi superiori.
2. La suddetta assunzione è riservata a giovani di età compresa tra quella di assolvimento dell'obbligo scolastico o formativo ed i 23 anni ed è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.
3. La durata di tale assunzione non può essere inferiore a tre mesi e superiore ai ventiquattro mesi, è consentita per assunzioni entro la III categoria e può essere prorogata, senza soluzione di continuità, fino al raggiungimento del periodo massimo previsto.
4. Durante il periodo di cui al comma precedente, le imprese possono corrispondere compensi mensili pari a:
 - 1° anno pari all'80%;
 - 2° anno pari all'85%.
5. Le misure di cui al presente articolo sono concesse una sola volta per lo stesso lavoratore presso la medesima impresa, subordinatamente alla condizione che la stessa abbia mantenuto in servizio, superato il periodo di prova, almeno i due terzi dei lavoratori assunti in addestramento nei dodici mesi precedenti e per fatto non imputabile al lavoratore, mentre per il lavoratore stesso è possibile completare tale rapporto contrattuale una sola volta, le cui attività sono documentate nel libretto personale delle competenze e delle esperienze del lavoratore di cui all'articolo 6.
6. La Commissione per il Lavoro e/o i Contratti Collettivi di lavoro potranno stabilire la durata di tale fattispecie in relazione al settore, alla qualifica ed alla mansione da svolgere unitamente al settore, a qualifiche e mansioni da escludere.

In quest'ultimo caso, il datore si ritiene obbligato alla restituzione per l'intero degli sgravi contributivi di cui ha beneficiato a partire dal 4° mese fino alla risoluzione del rapporto.

⁶² Comma 4, art. 6, Legge n. 131/2005: "Il compito di redigere ed aggiornare la scheda anagrafico-professionale del lavoratore, in particolare il libretto personale delle competenze e delle esperienze del lavoratore, spetta alla Sezione Collocamento e alla Sezione Orientamento, per quanto di rispettiva competenza."

1.d. Contratto di inserimento lavorativo

Art. 12

Contratto di inserimento lavorativo

1. Il contratto di inserimento lavorativo è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di accompagnamento e di adattamento delle competenze del lavoratore a un determinato contesto lavorativo e finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori, quali:
 - a) inoccupati di lunga durata, ovverosia coloro che, senza aver svolto in precedenza alcuna attività lavorativa, siano iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro da più di dodici mesi;
 - b) disoccupati di lunga durata, ovverosia coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro da più di dodici mesi;
 - c) donne in reinserimento lavorativo o uomini e donne maggiori di 50 anni, iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro da più di dodici mesi, già precedentemente occupati, che intendano rientrare nel mercato del lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente devono essere immediatamente disponibili al lavoro, avere effettuato colloqui ed esperienze di lavoro non andati a buon fine, proposti e documentati dal Collocatore, non aver rifiutato posti di lavoro che prevedano mansioni e/o qualifiche comunque ritenute adeguate e/o affini al titolo di studio o all'esperienza professionale posseduti.
3. L'Orientatore, verificata la sussistenza dei requisiti di cui ai commi 1 e 2, individuata l'impresa disposta ad attuare il progetto di inserimento lavorativo concordato, predispone alla Commissione per il Lavoro, nella prima seduta utile, il progetto di contratto di inserimento lavorativo, in forma scritta, che può anche comprendere percorsi formativi individuali e mirati. La Commissione, in caso di approvazione, delibera l'ammissione dell'impresa agli incentivi di cui al successivo comma 4.
4. Il contratto di inserimento lavorativo prevede uno sgravio contributivo pari al 100%, posto a carico del Bilancio dello Stato su apposito capitolo dell'Ufficio del Lavoro, per un periodo massimo di dodici mesi, pari alla durata del contratto stesso.
5. Nel corso dei dodici mesi l'Orientatore, in qualità di tutor, effettua verifiche periodiche sull'andamento dell'inserimento. Effettuata la verifica finale al termine del periodo pattuito, non avendo riscontrato particolari difficoltà o impedimenti o in assenza di giusta causa, il lavoratore si ritiene automaticamente assunto a tempo indeterminato.

1.e. Tirocinio formativo

Art. 13

Tirocinio formativo

1. Il tirocinio formativo è un dispositivo polivalente di politica attiva del lavoro orientato ad agevolare le scelte professionali dei giovani, a favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro e a supportare le attività di ricerca e il mantenimento di adeguate figure professionali con particolare riguardo alle esigenze di innovazione delle imprese.
2. Il tirocinio formativo è uno strumento di formazione teso a coniugare contemporaneamente un'esperienza formativa e professionale guidata e realizzata prevalentemente in ambiente di lavoro. È rivolto a diplomati e laureati di età compresa tra i 18 e i 30 anni iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro ed ha una valenza integrativa delle competenze e professionalità di soggetti in uscita da contesti formativi e scolastici.
3. Il tirocinio formativo consiste in insegnamento teorico e pratico stabilito congiuntamente dall'impresa ospitante, dal Centro di Formazione Professionale e/o dall'Università degli Studi di San Marino, che ne attestano il rigore didattico-professionale e scientifico, anche sulla base degli orientamenti del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione di cui all'articolo 4 e deve coinvolgere almeno cinque tirocinanti.
4. L'attività di tirocinio formativo può essere svolta presso le imprese di ogni settore ad alto contenuto di innovazione, con più di dieci dipendenti ed attrezzate per compiere tale percorso formativo.
5. La sua durata può variare da un minimo di tre mesi ad un massimo di dodici mesi ed è determinata dal progetto formativo e dalla complessità della figura professionale da formare.
6. Il rapporto di lavoro che si instaura è a tempo determinato per la durata del progetto.
7. Il progetto di tirocinio formativo viene autorizzato mediante la sottoscrizione di un accordo tra la Segreteria di Stato per il Lavoro, le Organizzazioni Sindacali ed i Sindacati dei datori di lavoro e/o l'impresa interessata e dovrà anche indicare il numero minimo di trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato alla conclusione del progetto ed il relativo livello di inquadramento.
8. Il progetto formativo si conclude con il rilascio di un attestato finale da parte del Centro di Formazione Professionale e/o dell'Università degli Studi di San Marino, può essere utilizzato quale arricchimento professionale collegabile ad altri percorsi formativi e sarà documentato nella scheda anagrafico-professionale del lavoratore di cui al comma 4 dell'articolo 6⁶³.
9. Il compenso dei tirocinanti, abbattuto del 30%, è rapportato alla tabella retributiva applicata ed è erogato dall'impresa ospitante. Tale compenso è esente dal pagamento dell'Imposta Generale sui Redditi. Gli oneri assicurativi e previdenziali sono posti per il 50% a carico del Bilancio dello Stato su apposito capitolo dell'Ufficio del Lavoro.

⁶³ La redazione e l'aggiornamento della medesima spettano alla Sezione Orientamento e alla Sezione Collocamento dell'Ufficio del Lavoro.

1.f. Stages aziendali

Art. 14

Stages aziendali

1. I diplomandi e i laureandi possono effettuare stages aziendali per un periodo non superiore a nove mesi nella stessa impresa, limitatamente ad attività attinenti al corso di studio. Tale esperienza può essere ripetuta al massimo presso due imprese⁶⁴.⁶⁵
2. L'impresa è tenuta a comunicare all'Ufficio del Lavoro, al fine di effettuare le verifiche dei requisiti di cui al presente articolo, nel termine perentorio di almeno cinque giorni lavorativi antecedenti la data di inizio, la data di inizio e di fine dello stage aziendale, le generalità dello stagista, nonché l'attività da svolgere e la relativa copertura assicurativa.
3. L'indennizzo, a titolo di borsa di studio, dovrà essere corrispondente almeno al 50% del minimo territoriale del Contratto Collettivo Generale Unico di Lavoro del Settore Industria ed esente da contributi ed imposte.
4. L'attività svolta dallo stagista non costituisce rapporto di lavoro subordinato e sarà documentata nella scheda anagrafico - professionale del lavoratore di cui al comma 4 dell'articolo 6.
5. L'Orientatore effettua scambi continui di informazioni con le imprese relativamente ai nominativi dei diplomandi e i laureandi che potenzialmente potrebbero essere interessati a tale esperienza.
6. La Direzione dell'Ufficio del Lavoro riferisce semestralmente alla Commissione per il Lavoro sull'andamento degli stages aziendali.
7. L'Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazione Dati e Statistica è autorizzato a fornire all'Ufficio del Lavoro, ad ogni aggiornamento annuale della sua banca dati, i dati relativi agli studenti.

Art. 15

Disposizioni finali relative agli incentivi, all'occupazione e alla formazione, nuove tipologie contrattuali a contenuto formativo

1. Le attività svolte ai sensi degli articoli 10, 11, 13 e 14 della presente legge costituiscono crediti formativi professionali per il lavoratore il cui punteggio sarà stabilito nel Regolamento emesso ai sensi della Legge 19 settembre 1989 n.95.
2. Le attività svolte ai sensi degli articoli 10, 11, 13 e 14 della presente legge non possono superare complessivamente i ventiquattro mesi per lo stesso lavoratore per fatti non imputabili al lavoratore.

⁶⁴ L'art. 12, comma 1, D.L. 156/2011 ha disposto che "In parziale deroga a quanto previsto dell'articolo 14 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, gli *stages* per diplomandi e laureandi possono avere una durata non superiore a nove mesi complessivi nella stessa impresa, limitatamente ad attività attinenti al corso di studio. Tale esperienza può essere ripetuta al massimo presso tre imprese."

⁶⁵ In aggiunta, vedi art. 12, comma 2, D.L. 156/2011: "Possono effettuare *stages* aziendali anche i neolaureati e i neodiplomati nonché i giovani che abbiano ottenuto l'attestato di qualifica professionale previsto dalle leggi vigenti in materia di formazione professionale, entro dodici mesi dal conseguimento del titolo e per un massimo di sei mesi."

Decreto-Legge 5 Ottobre 2011 n. 156

Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro

Art. 11

Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo

1. Il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, di cui all'articolo 10 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è a tempo determinato e ha una durata massima di 14 mesi. Il superamento del terzo mese dall'assunzione non determina la modifica della natura giuridica del rapporto contrattuale.
2. Qualora al termine del contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, il datore di lavoro lo trasformi, mantenendo il livello professionale acquisito, in rapporto a tempo indeterminato, ha diritto a conservare, nella misura del 50%, gli sgravi contributivi per ulteriori 12 mesi. Nel caso in cui il rapporto si estingua durante il periodo coperto dagli sgravi per causa non imputabile al lavoratore, il datore di lavoro sarà tenuto alla restituzione integrale di quanto ottenuto a tale titolo dopo la trasformazione. Qualora, invece, al termine del contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo non avvenga la trasformazione a tempo indeterminato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione degli sgravi contributivi nella misura del 75% a partire dal quarto mese dalla costituzione del rapporto.
3. Durante il periodo di durata del contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, le imprese dovranno corrispondere, tenuto conto di quanto disposto dalla contrattazione collettiva, retribuzioni mensili pari:
 - per il 1° trimestre, al 55%;
 - per il 2° trimestre, al 60%;
 - per il 3° trimestre, al 70%;
 - per il 4° trimestre, al 75%;
 - per il 5° trimestre e fino al termine del rapporto a tempo determinato, all'80%.

Art. 12

Stages aziendali

1. *(omissis)*
2. *(omissis)*
3. Per gli *stages* aziendali che si trasformino in rapporto di lavoro, i datori di lavoro potranno usufruire di uno sgravio contributivo pari al 50% per un periodo massimo di 6 mesi qualora l'assunzione sia a tempo determinato e per un periodo massimo di 24 mesi qualora l'assunzione sia a tempo indeterminato.
4. Il datore di lavoro sarà tenuto alla restituzione integrale degli sgravi ottenuti nel caso in cui il rapporto si estingua durante il periodo considerato per causa non imputabile al lavoratore.
5. I giovani studenti del Centro di Formazione Professionale che hanno conseguito l'attestato di qualifica secondo il vecchio ordinamento didattico biennale della Formazione Professionale di base, possono essere inviati agli *stages* di cui al comma 1.

LEGGE 24 luglio 1987 n. 89
Normativa in materia di formazione professionale⁶⁶

1.g. Contratto di formazione professionale

Art. 1

Tutti i lavoratori iscritti nelle liste di avviamento al lavoro, compresi coloro i quali optano per un rapporto di lavoro part-time, possono beneficiare delle disposizioni contenute nella presente Legge per l'inserimento lavorativo nei settori produttivi e dei servizi attraverso un sistema di interventi formativi finalizzati alla diffusione delle conoscenze teoriche e pratiche necessarie per svolgere ruoli professionali.

Le iniziative di formazione professionale, configurabili in settori a tecnologia avanzata e per figure professionali di elevato contenuto tecnico, in coerenza con le rilevazioni dell'evoluzione dell'occupazione e delle esigenze formative ed occupazionali, sono individuate, anche su proposta del Congresso di Stato, attraverso accordo tra il Dicastero al Lavoro, le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni dei Datori di Lavoro che definisce i settori interessati ed i livelli di qualifica e/o profili professionali.

Art. 2

Le aziende private devono comunicare agli Uffici del Lavoro, prima dell'inizio della loro attività o in fase di potenziamento e/o ristrutturazione, la loro disponibilità occupazionale di personale con qualifiche professionali previste nelle iniziative di formazione professionale al fine di rendere possibile un adeguato programma di interventi.

Art. 3

La presente normativa è riservata alle aziende che ne fanno formale richiesta previo specifico accordo tra il Deputato al Lavoro, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, i rappresentanti dell'azienda e l'Associazione dei Datori di Lavoro.

Al fine di incentivare e tutelare le giuste aspirazioni del personale iscritto nelle liste di avviamento al lavoro, presso l'Ufficio di Collocamento è predisposta una "mappa" di opzioni degli iscritti, a cui si accede con apposita modulistica predisposta dalla Commissione di Collocamento, differenziata fra i più importanti settori produttivi e di servizi per facilitare l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro fra azienda e personale da avviare al lavoro.

L'avviamento al lavoro in formazione professionale deve comunque avvenire nel rispetto delle norme vigenti sul Collocamento.

Art. 4

L'accesso alla formazione professionale è consentito anche ai lavoratori in riqualificazione, che sono in Cassa Integrazione Guadagni e Mobilità in base alle Leggi n. 107 del 29 settembre 1986 e n. 108 del 29 settembre 1986⁶⁷: le condizioni stabilite dalle richiamate Leggi non sono cumulabili con quelle previste dalla presente normativa.

Nel caso in cui il lavoratore avviato al corso di formazione professionale provenga dalla mobilità, ha diritto ad un compenso economico aggiuntivo a carico dell'azienda pari all'integrazione necessaria al

⁶⁶ Le disposizioni che seguono vanno integrate con quanto disposto dall'art. 10, comma 7, della L. 131/2005 in materia di contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo.

⁶⁷ Dette Leggi sono state esplicitamente abrogate nonché sostituite dalla Legge 31 marzo 2010 n. 73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità".

raggiungimento del 100% del salario di riferimento sul quale è conteggiata l'Indennità Economica Speciale al netto da contributi, ed in forma completa agli istituti contrattuali (tredicesima - indennità di licenziamento - ferie - festività). Tale integrazione è esente da contribuzione.

Nel caso di malattia ed infortunio viene interrotta l'Indennità Economica Speciale e corrisposta l'Indennità per Inabilità Temporanea al Lavoro di cui alla Legge 22 dicembre 1955 n. 42 e successive modifiche.

Art. 5

La richiesta per attivare processi di formazione professionale deve essere corredata di tutte le informazioni necessarie a determinare un protocollo d'intesa.

Tale richiesta deve, in via preventiva, pervenire al Dicastero ed agli Uffici del Lavoro al fine di programmare interventi di formazione professionale.

Essa deve indicare:

- le motivazioni;
- gli obiettivi formativi da raggiungere nel processo di avviamento;
- la figura professionale da formare;
- la qualifica professionale da attribuire al momento di assunzione a tempo indeterminato;
- le modalità di formazione;
- il responsabile delegato a seguire la formazione del soggetto in avviamento;
- gli impegni occupazionali assunti dall'azienda attraverso apposita convenzione con il Congresso di Stato.

Art. 6

Gli Uffici competenti del Dicastero del Lavoro curano l'istruttoria della domanda e l'inoltro della documentazione alle parti interessate prima dell'incontro.

Art. 7

L'accordo stipulato e sottoscritto dalle parti di cui all'art. 3 deve indicare i tempi entro cui l'azienda intende completare l'avvio e la durata del corso. L'accordo diviene immediatamente esecutivo con disposizione del Deputato al Lavoro.

Art. 8

L'azienda che non rispetta gli impegni assunti nell'accordo specifico sottoscritto decade dai benefici previsti dalla formazione professionale.

Art. 9⁶⁸

Il periodo di formazione professionale è finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato ed alla acquisizione della qualifica professionale; esso varia:

- a) da 3 a 12 mesi a seconda della complessità della professionalità da conseguire nei settori industriale, commerciale e dei servizi; al termine del periodo di formazione della durata da 3 a 9 mesi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato nella terza categoria; per i periodi superiori devono essere attribuite categorie di inquadramento superiori;
- b) da 6 a 24 mesi a seconda della complessità della professionalità da conseguire nel settore artigianato di produzione; al termine del periodo di formazione della durata da 6 a 18 mesi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato nella terza categoria; per i periodi superiori devono essere attribuite categorie di inquadramento superiori;

⁶⁸ Articolo così modificato dall'art. 2, Legge 4 marzo del 1993 n. 36.

c) da 6 a 36 mesi a seconda della complessità della professionalità da conseguire nel settore artigianato di servizio; nel settore artigianato artistico - tradizionale e per professioni con rilevanti contenuti professionali, il periodo di formazione può protrarsi sino ad un massimo di 48 mesi; al termine del periodo di formazione da 6 a 18 mesi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato nella terza categoria; per i periodi superiori devono essere attribuite categorie di inquadramento superiori.

L'accesso alla formazione professionale di cui ai punti b) e c) è riservato rispettivamente ai lavoratori di età inferiore agli anni 21 e 25, elevabili a 30 anni per i lavoratori in mobilità di cui alla Legge 29 settembre 1986 n. 108⁶⁹.

Ai lavoratori iscritti alle liste di mobilità e assunti in formazione professionale verrà corrisposta l'indennità economica speciale per un massimo di 12 mesi, dopo di che il dipendente è posto a carico del datore di lavoro, secondo le norme previste dalla presente legge.

Per i lavoratori assunti in formazione professionale per svolgere mansioni amministrative o contabili da aziende artigianali, nonché per lavoratori in possesso di diploma di maturità o di titolo superiore specifico assunti da aziende artigianali, si applicano le disposizioni di cui al punto a).

L'inquadramento inoltre deve tener conto della specificità del requisito del titolo di studio posseduto.

Art. 10

In formazione professionale si riconosce un periodo di prova di:

- 25 giorni lavorativi per la III categoria;
- 35 giorni lavorativi per la IV categoria;
- 45 giorni lavorativi per qualifiche superiori.

Terminato il periodo di prova, che comporta l'assunzione definitiva da parte dell'azienda, il corsista prosegue il corso di formazione professionale e matura i diritti previdenziali e contrattuali previsti dalle normative vigenti, in rapporto alla retribuzione prevista dall'articolo 11.

Art. 11 ⁷⁰

Per i lavoratori da occupare in settori non coperti dalla contrattazione collettiva viene applicato l'accordo sul salario minimo territoriale nel settore industria e la relativa parte normativa prevista dal Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro - Settore Industria.

Durante il periodo di formazione professionale le aziende devono corrispondere compensi mensili pari a:

- a) 1° trimestre 60%;
- b) 2° trimestre 65%;
- c) 3° trimestre 70%;
- d) 4° trimestre 80%.

I compensi sono riferiti alla categoria di inquadramento di cui all'art. 9, in base ai relativi settori di appartenenza.

Dopo l'anno i compensi per i lavoratori in formazione sono pari al 95% della categoria di inquadramento prevista dagli specifici accordi e dal relativo contratto di lavoro

⁶⁹ Ora Legge n. 73/2010.

⁷⁰ Articolo così modificato dall'art. 3, Legge 4 marzo 1993 n. 36.

Art. 12

Durante il periodo di formazione professionale, coloro che frequentano il corso possono beneficiare delle specifiche prestazioni previste dalla Legge n. 136 del 12 novembre 1985 sulle pensioni in caso di infortunio sul lavoro.

Art. 13

Il Centro di Formazione Professionale sostiene, per il periodo del corso, tutti gli oneri e i contributi previdenziali che sono previsti a carico del lavoratore e del datore di lavoro secondo la categoria di appartenenza.

Le aziende devono fare pervenire al Centro la relativa documentazione entro il 15° giorno del mese successivo a quello al quale si riferisce il compenso.

Sono esenti dall'Imposta Generale sui Redditi i compensi percepiti dai lavoratori in formazione professionale in base a quanto stabilito dall'articolo 7 punto o) della Legge 30 dicembre 1986 n. 155.

Art. 14

I lavoratori avviati ai corsi di formazione professionale sono tenuti a seguire il normale orario aziendale e, ad integrazione dell'attività lavorativa - formativa, devono frequentare almeno 36 ore trimestrali entro il primo anno e 16 ore trimestrali negli anni successivi, dedicate all'insegnamento teorico, come specificato nel successivo art. 15.⁷¹

Tali ore sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro contrattuale.

Il soggetto in formazione professionale è obbligato a seguire l'insegnamento teorico: l'assenza ingiustificata è soggetta ai provvedimenti previsti dalle sanzioni disciplinari contenute nelle norme contrattuali e legislative.

Art. 15⁷²

L'insegnamento teorico, nel corso del primo anno di formazione professionale, dovrà comprendere informazioni generali sulle istituzioni, sulla legislazione del lavoro, sulle norme di sicurezza ed igiene sul posto di lavoro, sul ruolo delle forze sociali, sui diritti e doveri dei lavoratori, sulle problematiche sociali, nonché sui settori merceologici, commerciali, e della stessa vita della impresa presso la quale si fa formazione professionale; negli anni successivi, l'insegnamento teorico sarà finalizzato prevalentemente all'incremento della professionalità specifica della figura da formare e potrà essere svolto sia in modo diffuso presso l'azienda che attraverso la partecipazione a specifici momenti formativi presso il Centro di Formazione Professionale o presso altre sedi idonee, in base al piano formativo concordato.

Art. 16

Il Centro di Formazione Professionale mantiene stretti rapporti di collaborazione con le aziende ed i soggetti in avviamento: esercita la vigilanza sul corretto svolgimento del Corso e periodicamente redige apposito verbale che viene reso noto alle parti firmatarie.

Art. 17

I ritmi di produzione devono essere adeguati al livello di formazione di coloro che frequentano il Corso, sotto la vigilanza del Centro di Formazione Professionale.

⁷¹ Comma così modificato dall'art. 4, Legge 4 marzo 1993 n. 36.

⁷² Articolo così modificato dall'art. 5, Legge 4 marzo 1993 n. 36.

Art. 18

Ciascuna delle parti contraenti, azienda e soggetti lavorativi, può richiedere in ogni momento la verifica sull'andamento del Corso e sulla corretta applicazione dell'accordo.

Art. 19

Le aziende interessate alle attività di:

- 1) carpenteria meccanica pesante;
- 2) impresa di pulizia;
- 3) produzione e trasformazione carta;
- 4) escavazione e movimento terra;
- 5) produzione di cemento ed affini;
- 6) trasporti;
- 7) tintoria;

non possono accedere alla formazione professionale se non in casi particolari e qualora si verificassero le seguenti condizioni:

- per esigenze di potenziamento dei settori tecnici;
- per lavorazioni che andranno a ricoprire segmenti produttivi medio-alti rivolti a lavoratori che sono chiamati a svolgere mansioni di alto contenuto tecnologico per i quali necessita una capacità lavorativa specifica da acquisire mediante un adeguato addestramento;
- per i lavoratori da inserire in processi produttivi complessi che si possono configurare nella cosiddetta area dei servizi aziendali, le cui mansioni non sono collegate direttamente con la produzione.

Art. 20

Quanto stabilito nel precedente articolo potrà essere modificato mediante Decreto Reggionale a seguito di accordo raggiunto tra il Dicastero al Lavoro, le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni dei datori di lavoro.

Art. 21

Nel settore abbigliamento e nel settore chimico sono consentiti, attraverso accordi fra le parti sociali, processi di formazione professionale qualora i lavoratori siano occupati in segmenti produttivi medio-alti con elevata tecnologia, comprese le attività che non devono creare danni alla salute degli stessi o inquinamento ambientale.

Art. 22

La presente legge entra in vigore il 5° giorno successivo a quello della legale pubblicazione.

LEGGE 12 novembre 1985 n.136

Estensione agli allievi del centro di formazione professionale di alcune prestazioni previste dalla legge sulle pensioni in caso di infortunio sul lavoro.

Art. 1

Le pensioni privilegiate previste dall'art. 17 e seguenti della Legge 11 febbraio 1983 n.15 spettano in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale anche agli allievi del Centro di Formazione Professionale che frequentano corsi di Formazione Professionale presso il Centro oppure presso aziende del settore pubblico o privato, per il periodo di Formazione previsto dal programma del Corso o dagli accordi sottoscritti fra le parti.

Art. 2

La misura delle pensioni di cui all'art. 1 viene determinata come disposto dagli artt. 38 e 39 della Legge 11 febbraio 1983 n.15, considerando la retribuzione pari a quella contrattuale media territoriale di un lavoratore dell'industria di cui all'art. 54 della stessa Legge.

Art. 3

L'onere dell'erogazione delle pensioni di cui all'art. 1 è a carico del "Fondo Pensioni Privilegiate".

Art. 4

La presente Legge entra in vigore il 5° giorno dopo la sua legale pubblicazione.

Legge 4 marzo 1993 n. 36

Integrazioni e modifiche alla Legge 24 luglio 1987 n. 89

"Normativa in materia di Formazione Professionale"

Art. 6

I benefici e il trattamento contrattuale previsti dalla Legge 24 luglio 1987, n. 89, con le modifiche di cui ai superiori articoli, non sono cumulabili con i benefici e i trattamenti contrattuali previsti dalle norme sull'apprendistato e con le norme che regolano il trattamento dei minori.

Art. 7

Entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente legge le organizzazioni sociali dei datori di lavoro e dei lavoratori e con la partecipazione del Dicastero del Lavoro, definiranno di comune accordo il trattamento dei dipendenti in formazione professionale in caso di:

- Cassa integrazione e guadagni;
- lavoro straordinario;
- malattia.

2. RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Legge 29 settembre 2005 n. 131

Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione

Art. 16

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato é consentito solo relativamente alla mansione e/o alla tipologia di lavoro da svolgere, nei seguenti casi:
 - a) a fronte di esigenze produttive e/o organizzative legate ad un aumento temporaneo di lavoro o a particolari commesse che, o per la determinazione della durata, o per la specificità dei prodotti o per le professionalità impiegate o per le condizioni di lavoro, richiedano un incremento temporaneo degli occupati;
 - b) in caso di attività o di servizi di carattere prettamente stagionali;
 - c) in caso di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Ulteriori possibilità potranno essere disciplinate dai Contratti Collettivi di lavoro.
2. Se previsto anche⁷³ negli specifici contratti collettivi di categoria, non è consentito il contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui:
 - a) l'impresa, che non abbia mantenuto in servizio un lavoratore con un contratto di lavoro a tempo determinato, effettui una nuova richiesta, nei tre mesi successivi, per la stessa mansione e/o tipologia di lavoro da svolgere. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso lavoratore a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa o qualora il contratto si sia risolto o non prosegua per il non superamento del periodo di prova o per fatto imputabile al lavoratore;
 - b) l'impresa abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe, fatto salvo quanto stabilito dalla Legge 4 maggio 1977 n.23⁷⁴;
 - c) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
 - d) si tratti di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
3. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.
4. La durata del contratto di lavoro a tempo determinato è stabilita sulla base della durata dell'attività da svolgere e deve essere specificata, unitamente alla dichiarazione di non sussistenza delle condizioni di cui al precedente comma 2, nella richiesta che deve essere trasmessa all'Ufficio del Lavoro da parte del datore di lavoro, oltre alla motivazione dettagliata relativa alla casistica di cui al precedente comma 1:
 - a) descrizione della commessa, nuova o incremento di quelle abituali, tipologia di impianto o servizio al quale il lavoratore dovrà essere adibito, che determina l'aumento temporaneo di lavoro e degli occupati;
 - b) periodo e tipo di prodotto o servizio soggetto a stagionalità;
 - c) nominativo del lavoratore da sostituire e relative motivazioni.

⁷³ Il contratto sembrerebbe inammissibile solo laddove sia congiuntamente previsto il divieto nella Legge e nel contratto collettivo.

⁷⁴ Legge 4 maggio 1977, n. 23 (Legge che detta norme sulle sanzioni disciplinari e sui licenziamenti individuali e collettivi).

5. Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata massima complessiva di dodici mesi presso la medesima impresa, salvo diversi limiti temporali stabiliti nei singoli contratti collettivi di lavoro o da stabilirsi tramite accordo sindacale⁷⁵. Nel caso in cui il contratto a tempo determinato avvenga ai sensi del precedente comma 1, punto c), è consentito il superamento della durata massima di dodici mesi⁷⁶ fino al rientro del lavoratore sostituito. Il contratto può essere prorogato fino ad un massimo di tre rinnovi entro il termine massimo consentito.⁷⁷ Se previsto anche negli specifici contratti collettivi di categoria, qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore ed all'Ufficio del Lavoro almeno dieci giorni prima della scadenza del permesso di lavoro mediante comunicazione scritta.⁷⁸
6. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato con lavoratori assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro continua oltre alla scadenza massima prevista di dodici mesi⁷⁹, limitatamente ai contratti di lavoro avvenuti ai sensi del precedente comma 1, punto a), oppure, nel caso in cui siano intervenute interruzioni, qualora il periodo complessivo previsto di dodici mesi sia stato effettuato nell'arco di diciotto mesi⁸⁰, ad eccezione dei lavoratori stagionali del settore turistico-alberghiero e di quelli che effettuano l'assistenza domiciliare a persone non autosufficienti o ad anziani in possesso di permesso di soggiorno stagionale, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato alla scadenza dei dodici mesi⁸¹.
7. I lavoratori assunti a tempo determinato, hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato presso la stessa impresa, con le modalità stabilite nei Contratti Collettivi di lavoro.
8. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro o, in mancanza di questi, ai regolamenti vigenti in materia. Tali limiti non si applicano nella fase di avvio di una nuova attività d'impresa, per un periodo non superiore ad un anno e per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità.
9. Con decreto reggenziale potrà essere istituito un regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

⁷⁵ La disposizione è da modificare ai sensi di quanto previsto dall'art. 13, comma 1, D.L. 156/2011: "La durata massima complessiva del contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 16, comma 5, della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è di diciotto mesi presso una medesima impresa, fatti salvi i maggiori limiti temporali che siano stabiliti nella contrattazione collettiva."

⁷⁶ Ora 18 mesi (art. 13, comma 2, D.L. 156/2011).

⁷⁷ La disposizione è da modificare ai sensi di quanto previsto dall'art. 13, comma 2, D.L. 156/2011: "Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato per non più di quattro volte, anche per periodi di diversa durata, purché entro il termine massimo consentito di cui al primo comma (n.d.r. comma 1 dell'art. 13, D.L. 156/2011), nell'arco di ventiquattro mesi."

⁷⁸ Il comma 3, art. 13, D.L. 156/2011, espressamente recita che "Per quanto non previsto, si applica la disciplina della Legge 29 settembre 2005, n. 131".

⁷⁹ Ora 18 mesi (art. 13, comma 2, D.L. 156/2011).

⁸⁰ La disposizione presenta difficoltà interpretative, alla luce delle modifiche introdotte dal Decreto-Legge n.156/2011. Posto, infatti, che la trasformazione viene vista dal legislatore come una sanzione rispetto all'obbligo di durata massima, ora elevata a diciotto mesi, detta trasformazione potrebbe dunque verificarsi:

- se il rapporto continua oltre la sua nuova durata massima, limitatamente ai contratti di lavoro di cui alla lettera a);
- se avvengono interruzioni del rapporto durante la sua durata complessivamente intesa (pari a diciotto mesi).

In quest'ultimo caso, tuttavia, dato che ai sensi delle modifiche introdotte dal Decreto-Legge i diciotto mesi sono ora la durata massima (e non complessiva) del rapporto, ci si domanda:

- se la nuova durata complessiva risulti pari a ventiquattro mesi, e dunque sia necessario interpretare la disposizione in tal senso: "qualora il periodo complessivo previsto di *diciotto mesi* sia stato effettuato *nell'arco di ventiquattro mesi*";
- se sia meglio eliminare del tutto la possibilità di prevedere la trasformazione in caso di interruzioni del periodo lavorato;
- se, invece, sia meglio eliminare la sola disposizione contenuta nell'inciso, permettendo la trasformazione semplicemente in caso di avvenuta interruzione del rapporto, a prescindere dalla durata massima e dalla durata complessiva.

L'interpretazione teleologicamente più vicina al legislatore sembrerebbe essere la prima prospettata, alla luce delle finalità sanzionatorie della trasformazione.

⁸¹ Ora 18 mesi (art. 13, comma 2, D.L.156/2011).

Decreto-Legge 5 Ottobre 2011 n. 156
Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro

Art. 13

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. La durata massima complessiva del contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 16, comma 5, della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è di diciotto mesi presso una medesima impresa, fatti salvi i maggiori limiti temporali che siano stabiliti nella contrattazione collettiva.
2. Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato per non più di quattro volte, anche per periodi di diversa durata, purché entro il termine massimo consentito di cui al primo comma, nell'arco di ventiquattro mesi.
3. Per quanto non previsto, si applica la disciplina della Legge 29 settembre 2005 n. 131.

3. CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO

Legge 29 settembre 2005 n. 131

Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione

Art. 17

Contratto di lavoro temporaneo

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di fornitura di lavoro temporaneo, denominata "impresa fornitrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti a tempo determinato o indeterminato, per prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del successivo comma 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.
2. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo devono essere iscritte nell'apposito Albo, che dovrà essere istituito presso l'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio e disciplinato da apposito decreto reggenziale. Tale decreto dovrà prevedere schemi di certificazione della qualità e requisiti per l'abilitazione a svolgere tale funzione, il versamento di un deposito cauzionale o di una fideiussione bancaria il cui importo sarà stabilito dallo stesso decreto reggenziale, al fine di garantire il pagamento dei crediti ai lavoratori.⁸²
3. Si può ricorrere al lavoro temporaneo nei seguenti casi⁸³:
 - a) per attività di carattere esclusivamente temporaneo, ovvero sia per l'esecuzione di attività dovute ad esigenze improvvise e non programmabili o per incrementi temporanei di lavoro dovuti ad aumenti di commesse che non garantiscano continuità;
 - b) per attività o servizi di carattere stagionale;
 - c) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
 - d) per le altre qualifiche e le mansioni specifiche eventualmente previste dal Contratto Collettivo Unico Generale di lavoro del settore di appartenenza dell'impresa utilizzatrice. In riferimento al superiore punto c) ulteriori possibilità potranno essere disciplinate dai singoli Contratti Collettivi di lavoro.

⁸² Art. 27, D.L. 156/2011: *“(Istituzione dell’Albo delle Imprese di fornitura di lavoro temporaneo) 1. In attuazione dell’articolo 17, comma 2, della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è istituito presso l’Ufficio Industria, Artigianato e Commercio, l’Albo delle Imprese di fornitura di lavoro temporaneo. 2. Coloro che intendono svolgere l’attività di fornitura di lavoro temporaneo devono presentare apposita istanza all’Ufficio per il rilascio delle Patenti di esercizio industriali che la evaderà secondo le procedure previste. E’ condizione per l’accoglimento dell’istanza che nell’oggetto dell’attività dell’Impresa risulti in modo esplicito ed esclusivo l’esercizio di fornitura di lavoro temporaneo reso ai sensi dell’articolo 17 della Legge 29 settembre 2005 n. 131. Contestualmente al rilascio della Patente dovrà essere effettuato il deposito, a titolo di garanzia per le retribuzioni da erogare ai lavoratori, di una fideiussione bancaria o assicurativa di importo non inferiore ad euro 3000 per ogni lavoratore mediamente impiegato nell’anno precedente e comunque non inferiore ad euro 50.000 complessivi. 3. L’impresa di fornitura di lavoro temporaneo sarà iscritta nell’apposito Albo. Di tale iscrizione ne sarà data comunicazione immediata all’Ufficio del Lavoro. Dal ricevimento della comunicazione di iscrizione all’Albo l’Impresa potrà effettivamente fornire lavoro temporaneo. 4. L’iscrizione dell’Impresa di fornitura di lavoro temporaneo dal previsto Albo potrà essere sospesa con Ordinanza della Direzione dell’Ufficio del Lavoro per un periodo non superiore a 20 giorni di calendario ogni volta che ponga in essere violazioni punite dalle norme di cui al Titolo IV del presente Decreto - Legge. In caso di recidiva, da calcolarsi nell’arco di un quinquennio, la sospensione sarà pari a due mesi di calendario. Nel caso di ulteriore recidiva, da calcolarsi nel successivo triennio, la Direzione dell’Ufficio del Lavoro disporrà la cancellazione dall’Albo. 5. Le imprese che attualmente stanno svolgendo l’attività di fornitura di lavoro temporaneo dovranno adempiere gli obblighi di iscrizione previsti dalla presente disposizione entro e non oltre tre mesi dalla sua entrata in vigore.”*

⁸³ Tali casi sono, a grandi linee, i medesimi previsti per l’applicazione della normativa sul contratto a tempo determinato (art. 16).

4. E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo nei seguenti casi:
 - a) qualora l'impresa abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce la fornitura;
 - b) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
 - c) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - d) nei casi eventualmente espressamente vietati dal Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro del settore di appartenenza dell'impresa utilizzatrice.
5. Qualora l'impresa richiedente si trovi nelle condizioni previste al precedente comma 3, deve fare richiesta di lavoratori disponibili a lavori a tempo determinato all'Ufficio del Lavoro unitamente alla presentazione della dichiarazione di non sussistenza delle condizioni di cui al precedente comma 4, che risponderà nel termine di cui al precedente articolo 9, comma 3⁸⁴. Nel caso in cui si verifichi l'effettiva non disponibilità di personale iscritto nelle liste di avviamento al lavoro disponibili a lavori a tempo determinato, l'impresa richiedente potrà ricorrere ai servizi delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, nel qual caso le stesse saranno esentate dall'effettuare nuova richiesta di personale all'Ufficio del Lavoro, oppure inoltrare richiesta allo stesso Ufficio del Lavoro di personale non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro. Nel caso in cui l'impresa ricorra ad una impresa di fornitura di lavoro temporaneo, con la stessa dovrà sottoscrivere apposito contratto ai sensi del successivo comma 7.
6. Nel caso in cui l'impresa intenda utilizzare il lavoro temporaneo per un periodo massimo complessivo di venti giorni lavorativi non ripetibili nell'anno di calendario, unitamente al caso in cui si tratti di effettuare attività non programmabili e non stagionali, e si manifesti la necessità di rispondere tempestivamente alle richieste del mercato, per un periodo non superiore ai quattro mesi all'anno, limitatamente ai reparti della produzione, della logistica e dei servizi connessi, e qualora i lavoratori da assumere contemporaneamente siano superiori alle dieci unità, è esentata dal rispetto della procedura di cui al precedente comma 5.
7. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto è nullo e si applicheranno le norme relative all'assunzione abusiva di lavoratori subordinati, e deve indicare:
 - a) gli estremi, ai sensi del precedente comma 2, dell'iscrizione, dell'impresa fornitrice, all'Albo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo;
 - b) il numero dei lavoratori richiesti e le relative qualifiche e mansioni;
 - c) le motivazioni per le quali si è ricorsi a lavoro temporaneo, ai sensi del precedente comma 3;
 - d) la data di inizio e di termine del contratto;
 - e) il luogo e l'orario di lavoro;
 - f) il trattamento economico e normativo;
 - g) l'assunzione, da parte dell'impresa fornitrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi;
 - h) l'assunzione, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice (obbligazione in solido), fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice.

⁸⁴ Articolo sostituito dall'art. 3, comma 6, D.L. 156/2011, il quale statuisce: "(...) L'Ufficio del Lavoro (...) invierà il personale da assumere nel più breve tempo possibile, comunque non oltre due giorni lavorativi dal suo ricevimento".

8. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere trasmesso all'Ufficio del Lavoro, entro cinque giorni lavorativi dall'avvio del lavoratore, da parte dell'impresa fornitrice.
9. E' fatto divieto alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, di cui al precedente comma 2, esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.
10. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, dall'impresa utilizzatrice, per un primo periodo da uno a tre mesi, per la durata della sostituzione del personale assente, di cui al precedente comma 3, punto c) o per l'intera durata dell'attività stagionale. Il primo contratto può essere rinnovato qualora permangano le condizioni di cui al comma 3, previa richiesta da effettuarsi, da parte dell'impresa fornitrice, all'Ufficio del Lavoro almeno dieci giorni prima della scadenza del nulla osta⁸⁵: tale proroga è consentita qualora riguardi lavoratori assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, mentre in tutti gli altri casi l'Ufficio del Lavoro, verificata semestralmente nelle liste suddette la non disponibilità delle medesime professionalità, qualifiche e mansioni, concederà la proroga senza necessità di ulteriori formalità. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, per la stessa attività o mansione, per un periodo massimo di nove mesi complessivi nell'arco di un anno solare che, qualora completati, impediscono all'impresa utilizzatrice di poter usufruire delle stesse tipologie di attività o mansioni e/o prestazioni lavorative nei tre mesi successivi. Nel caso in cui l'attività lavorativa venga svolta continuativamente, non può in ogni caso superare i nove mesi, fatto salvo in ogni caso il limite massimo dell'anno di calendario.
11. E' possibile il superamento della durata massima di nove mesi, di cui al precedente comma 10, nel caso in cui venga raggiunto un accordo tra le Organizzazioni Sindacali ed il Sindacato dei datori di lavoro di competenza, relativamente alla sussistenza di ragioni che giustifichino tale prolungamento del termine.
12. Il prestatore di lavoro temporaneo può essere assunto dall'impresa fornitrice a tempo determinato o a tempo indeterminato e non può essere in alcuna forma stabilizzato, se non assunto dalle Liste di Avviamento al Lavoro, presso l'azienda utilizzatrice se non trascorsi almeno sei mesi dal termine della missione presso l'azienda utilizzatrice stessa⁸⁶. Una parte di lavoratori temporanei deve essere assunta direttamente dall'impresa fornitrice, mentre una percentuale massima del 25% rispetto al totale degli assunti può essere costituita da lavoratori subordinati distaccati da altra azienda fornitrice di lavoro temporaneo, anche di diritto non sammarinese.
13. La retribuzione e il trattamento normativo del prestatore di lavoro temporaneo dovrà essere uguale, a parità di mansione, alla tabella retributiva del Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro prevista per i dipendenti dell'azienda utilizzatrice. La retribuzione del lavoratore distaccato dovrà corrispondere alla tabella retributiva di settore del Paese nel quale è regolarmente assunto.
14. E' fatto divieto all'impresa utilizzatrice adibire il prestatore di lavoro temporaneo a mansione diversa da quella indicata nel nulla osta rilasciato dall'Ufficio del Lavoro⁸⁷.
15. I prestatori di lavoro temporaneo dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione, da parte dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice per quanto di rispettiva competenza, relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.
16. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo di prestatori di lavoro temporaneo è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro e, in mancanza di questi, ai Regolamenti vigenti in materia.

⁸⁵ A seguito dell'abrogazione esplicita dell'art. 20, Legge n.95 del 1989, si ritiene che la richiesta di proroga debba essere inoltrata almeno dieci giorni prima *della scadenza del rapporto di lavoro*.

⁸⁶ La disposizione fa riferimento ai lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro, i quali otterrebbero in tal modo un meccanismo di stabilizzazione trasversale rispetto alle modalità ordinarie previste.

⁸⁷ Se il lavoratore è assunto dalle Liste di Avviamento, si fa riferimento alle mansioni contenute nella presa d'atto (artt. 15 e 17, Legge n.95/1989, come modificati dall'art. 3, D.L. 156/2011), e comunque a quelle previste con il contratto di fornitura di lavoro temporaneo di cui al comma 7.

17. L'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo da parte di un'impresa non iscritta all'Albo di cui al precedente comma 2 è punito ai sensi della Legge 16 novembre 1995 n.127.⁸⁸
18. Con decreto reggenziale potrà essere istituito un regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

⁸⁸ Legge n. 127/1995: "Sanzioni amministrative per imprese e società che operano nel territorio della Repubblica senza le prescritte autorizzazioni".

4. COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO

Legge 29 settembre 2005, n. 131

Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione

Art. 18

Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto⁸⁹

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto sono di natura personale e senza vincolo di subordinazione, prevedono il possesso di particolari capacità professionali che giustifichino la stipulazione di tale contratto, consistono in una prestazione d'opera intellettuale e comunque non di natura esclusivamente o meramente esecutiva e devono riguardare la realizzazione di un progetto specifico o di un programma di lavoro stabiliti e coordinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e senza vincolo dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro non potrà utilizzare collaboratori per un numero superiore al 20% dei lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato fino alle 40 unità e al 10% oltre le 40 unità, fatta salva la possibilità per la Commissione per il Lavoro di deliberare percentuali maggiori o minori riferite a professionalità specifiche. Il giudizio di conformità del progetto o del programma di lavoro definiti nel contratto, di competenza dell'Ufficio del Lavoro, dovrà vertere esclusivamente sulla sussistenza degli elementi di cui al presente comma.^{90 91}
2. Non possono essere prestatori d'opera, pertanto esclusi dal campo di applicazione del presente articolo, coloro che esercitano le libere professioni secondo la Legge 20 febbraio 1991 n.28⁹² e successive modifiche e/o integrazioni e le attività che si configurano come prestazioni di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 19 della Legge 22 dicembre 1955 n.42⁹³.
3. E' vietato stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto con lavoratori pensionati.
4. La durata del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è direttamente e strettamente connessa all'esecuzione e completamento del progetto commissionato; tuttavia, la durata complessiva non potrà superare i ventiquattro mesi, eventualmente prorogabili, per sopraggiunte esigenze debitamente motivate all'Ufficio del Lavoro, di ulteriori dodici mesi.
5. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:
 - a) l'indicazione del contenuto del progetto o del programma di lavoro;
 - b) l'indicazione della durata della prestazione, ai sensi del precedente comma 4;
 - c) l'indicazione dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto contrattuale;

⁸⁹ Si veda, ad integrazione, la Delibera della Commissione di Collocamento n. 17 dell'11 dicembre 2009 in materia di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto per i tour operator.

⁹⁰ Comma così sostituito dall'art. 5, comma 1, D.L. 156/2011. Testo precedentemente in vigore: "I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto sono di natura personale e senza vincolo di subordinazione, prevedono il possesso di particolari capacità professionali che giustifichino la stipulazione di tale contratto, consistono in una prestazione d'opera effettuata al di fuori del normale ciclo lavorativo aziendale e devono riguardare la realizzazione di un progetto specifico o di un programma di lavoro, stabiliti e coordinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e senza vincolo dell'orario di lavoro."

⁹¹ In aggiunta, vedi art. 5, comma 2, D.L. 156/2011: "Sono fatte salve le delibere della Commissione per il Lavoro già adottate all'atto dell'entrata in vigore del presente decreto-legge, che stabiliscono percentuali maggiori di utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto."

⁹² "Legge quadro relativa alla disciplina delle libere professioni".

⁹³ Si veda nota n.5, sezione I "Collocamento".

- d) il corrispettivo pattuito che deve essere a corpo se relativo alla realizzazione di un progetto e a prestazione se relativo ad un programma di lavoro, al lordo della ritenuta a titolo d'imposta, le modalità e i tempi di pagamento. Tale compenso dovrà essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tenere comunque conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo;
 - e) indicazione degli estremi della polizza assicurativa relativa alla responsabilità civile e contro il rischio infortunistico;
 - f) la dichiarazione di non sussistenza della condizione di cui al precedente comma 3.
6. Il contratto deve essere obbligatoriamente registrato e trasmesso all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro, per il giudizio di conformità, in copia in bollo mediante Raccomandata R/R, prima dell'inizio del rapporto di collaborazione. L'Ufficio del Registro è tenuto a trasmettere ogni quattro mesi all'Ufficio del Lavoro copia dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto registrati. Il datore di lavoro è tenuto ad inviare, all'avvio del rapporto contrattuale, copia di tale contratto all'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio Tributario.
 7. Il superamento dei limiti temporali, di cui al precedente comma 4, o la non conformità ai disposti del presente articolo configurerà gli estremi di applicazione di cui alla Legge 21 dicembre 1989 n.128⁹⁴ e successive modifiche e/o integrazioni.
 8. Con decreto reggenziale potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

⁹⁴ "Sanzioni amministrative per l'assunzione abusiva di lavoratori subordinati".

5. RAPPORTI DI COLLABORAZIONE DEL SOCIO

LEGGE 21 settembre 2010 n.160 **Norme sulla cooperazione sociale e di servizio**

Art. 1

Nozione e finalità

1. Le cooperative sociali e di servizio hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini sia attraverso la gestione di servizi socio sanitari ed educativi sia mediante lo svolgimento di attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
2. La denominazione sociale deve necessariamente contenere l'indicazione di "cooperativa sociale". In quanto compatibili con la presente legge, alle cooperative sociali si applicano le norme in materia di società ed enti cooperativi.
3. Le cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari che prestino la loro attività gratuitamente e di soci-persone giuridiche, pubbliche o private, nelle cui finalità sia formalmente previsto anche il finanziamento ed il sostegno di tali cooperative.
4. Il numero delle persone svantaggiate, lavoratori delle cooperative che svolgono attività finalizzate all'inserimento di tali soggetti, sarà definito con apposito decreto delegato.
5. Le cooperative sociali debbono risultare iscritte in una apposita sezione "Cooperative sociali" del Registro Pubblico delle Cooperative istituito ai sensi degli articoli 5 e 69 della Legge 29 novembre 1991 n. 149 (Norme circa la cooperazione e gli Enti cooperativi) presso il Tribunale Unico.
6. La regolare iscrizione al Registro Pubblico delle Cooperative è, tra l'altro, condizione necessaria per la stipula delle Convenzioni e per la partecipazione alle procedure di aggiudicazione di contratti e appalti pubblici di cui al successivo articolo 4, nonché per l'accesso ad ogni altro sostegno, aiuto economico, sgravio contributivo previsto dalla presente legge. La cancellazione dal Registro, che può essere disposta anche a seguito di ispezioni effettuate a termini di legge, comporta la risoluzione delle convenzioni eventualmente stipulate.
7. La cancellazione della Cooperativa sociale dal Registro Pubblico deve essere disposta sia nel caso in cui, accertata la perdita dei requisiti che ne connotano il suo carattere sociale, non li abbia recuperati entro i successivi 12 mesi, sia nel caso in cui risulti il suo stato di inattività per più di ventiquattro mesi.

Art. 2

Soci volontari

1. I soci volontari di cui all'articolo 1, comma 3, sono iscritti in un'apposita sezione del libro dei soci. Il loro numero non può mai superare il 30% del numero complessivo dei soci.
2. Le prestazioni dei soci volontari, in particolare se coinvolti nella gestione dei servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi, possono essere utilizzate soltanto in misura meramente complementare e non sostitutiva rispetto all'impiego dei soci ordinari e/o degli operatori professionali.
3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo. Ad essi può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate. A tutela degli stessi dovrà essere obbligatoriamente aperta apposita posizione assicurativa.
4. Le prestazioni dei soci volontari non concorrono alla determinazione dei costi di servizio, fatta eccezione per gli oneri connessi all'applicazione del comma 3.

5. Sono considerati volontari anche i soci che siano persone giuridiche. Essi possono sostenere l'attività della cooperativa sociale esclusivamente mediante l'erogazione di finanziamenti e/o attraverso un limitato apporto di servizi interni di natura tecnico-organizzativa. I finanziamenti erogati e i servizi resi ai sensi del presente comma non consentono rimborsi o compensazioni di qualsiasi natura da parte della cooperativa.
6. Con apposito decreto delegato saranno definiti modalità e limiti delle deducibilità ai fini fiscali dei finanziamenti economici erogati a favore delle cooperative sociali di cui al presente provvedimento.

Art. 3

Persone svantaggiate

1. Per le cooperative che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, si considerano svantaggiati gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, nonché tutti i soggetti a rischio di grave esclusione sociale.
2. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti che saranno indicati tali con decreto delegato, sentita la Commissione per la Cooperazione costituita ai sensi dell'articolo 89 della Legge 29 novembre 1991 n. 149 (Norme circa la cooperazione e gli Enti cooperativi).
3. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da idonea documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione competente al rilascio, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

Art. 4

Convenzioni e appalti pubblici

1. Nel rispetto delle disposizioni che saranno dettate in un apposito decreto delegato emanato ai sensi dei successivi commi, gli enti pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica, anche in deroga alle discipline vigenti in materia di contratti e appalti pubblici stipuleranno con le cooperative sociali, organizzate anche in forma consorziata, specifiche convenzioni finalizzate a creare opportunità di lavoro (Appalto convenzionato).
2. Fra le specifiche condizioni di esecuzione di appalti o contratti relativi alla fornitura di beni o servizi, compresi quelli socio-sanitari ed educativi, di cui siano titolari gli enti pubblici e le società di capitali a partecipazione pubblica, potrà essere previsto l'impiego di persone svantaggiate. Tale impiego sarà prioritariamente assicurato mediante il coinvolgimento delle Cooperative sociali, organizzate anche in forma consorziata, che si impegnino all'adozione di specifici programmi di recupero e d'inserimento lavorativo, purché non sia compromessa la qualità della fornitura e l'efficacia del servizio oggetto dell'appalto o del contratto (Appalto preferenziale).
3. Ferma restando la preferenza accordata alle società cooperative ex articolo 77 della Legge n. 149/1991, la partecipazione alle procedure di aggiudicazione di determinati appalti potrà essere riservata alle cooperative sociali o loro consorzi in considerazione del loro specifico oggetto, purché la maggioranza dei lavoratori che saranno coinvolti nell'esecuzione sia composta di lavoratori disabili, i quali, in ragione della natura o della gravità del loro handicap, non possono esercitare un'attività professionale in condizioni normali (Appalto riservato).
4. Considerate le disposizioni di cui all'articolo 20 della Legge n. 149/1991, la Cooperativa sociale che non disponga pienamente delle risorse umane e professionali necessarie a garantire l'esatta e puntuale esecuzione del contratto o dell'appalto di cui sia risultata aggiudicataria, può assumere lavoratori subordinati, nelle forme e nel rispetto dei requisiti richiesti dall'Ordinamento e/o stipulare contratti di collaborazione autonoma oppure occasionale, purché l'apporto di tali lavoratori non superi il 20% del monte orario complessivo e non venga alterato il requisito numerico previsto dall'articolo 1, comma 4, della presente legge.

5. Il decreto delegato di cui al primo comma individuerà tutti i requisiti e le condizioni necessarie a consentire una uniforme gestione da parte delle pubbliche amministrazioni delle procedure di appalto o di contratto che vedano coinvolte le cooperative sociali. Al decreto potranno essere allegati modelli di convenzioni-tipo destinate a facilitare la definizione dei rapporti giuridici ed economici tra le cooperative sociali e le amministrazioni pubbliche che operano nell'ambito dei settori d'attività coinvolti.
6. Il decreto delegato di cui al primo comma fisserà i limiti a livello di rapporto fra soci iscritti, soci lavoratori e soci volontari.

Art. 5

Registrazione

1. L'articolo 5 della Legge 29 novembre 1991 n. 149 è così integrato:
"10. Le cooperative sociali e di servizio".

Art. 6

Sostegni amministrativi alla costituzione/trasformazione delle cooperative sociali, agevolazioni tributarie e aiuti economici

1. Con apposito decreto potranno essere dettate norme specifiche volte alla promozione, al sostegno e allo sviluppo della cooperazione sociale. In particolare, potranno essere ammessi aiuti in conto capitale per la parziale compensazione dei costi derivanti dall'adattamento/costruzione dei locali, dall'adattamento o dall'acquisto di apparecchiature e strumenti di lavoro, compresi i costi, ove adeguatamente documentati, connessi alla formazione dei lavoratori svantaggiati e al loro trasporto assistito.
2. Nell'ambito del decreto di cui al precedente comma, sempre al fine di favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, potrà anche essere prevista l'erogazione di una quota percentuale dei costi salariali sostenuti per il loro impiego per un periodo comunque non superiore ai 12 mesi. Ai trasferimenti di beni per successione o donazione a favore delle cooperative sociali si applicano le disposizioni di cui alla legge vigente.
3. Le cooperative sociali godono della riduzione ad un quarto delle imposte catastali ed ipotecarie, dovute a seguito della stipula di contratti di mutuo, di acquisto o di locazione, relativi ad immobili destinati all'esercizio dell'attività sociale.
4. Le cooperative già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge possono chiedere l'immediata iscrizione alla Sezione "Cooperative sociali" del Registro pubblico delle cooperative istituito ai sensi degli articoli 5 e 69 della Legge 29 novembre 1991 n. 149 presso il Tribunale Unico, purché si impegnino formalmente ad uniformarsi a tutti i precetti della presente legge entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore.
5. I soci volontari conservano l'eventuale iscrizione nelle liste di avviamento al lavoro.

Art. 7

Entrata in vigore

La presente legge entra in vigore il quinto giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione

Decreto-Legge 5 Ottobre 2011 n. 156

Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro

Art. 8/bis

Rapporti di collaborazione del socio

1. Tutti i soci che possiedono quote o azioni in misura non inferiore al 10% del capitale sociale, che svolgono a favore dell'impresa attività lavorativa non avente natura di lavoro subordinato, devono preventivamente comunicare all'Ufficio del Lavoro che fra essi e la società di cui sono comproprietari si è costituito uno speciale rapporto di collaborazione lavorativa.
2. E' condizione di ricevibilità della comunicazione, la presentazione in allegato di copia del contratto formalmente registrato, concluso tra il socio e la società, nel quale dovrà essere indicato, a pena di nullità, il corrispettivo erogato per l'attività svolta. In mancanza della predetta comunicazione preventiva, il rapporto di lavoro fra il socio e la società si considera irregolarmente costituito, comportando l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 21⁹⁵ del presente decreto legge.
3. I rapporti speciali di collaborazione di cui al presente articolo sono assoggettati agli oneri contributivi e assicurativi previsti dalle normative in materia.

⁹⁵ Art. 21, comma 2, D.L. 156/2011: "Il rapporto di lavoro irregolare è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di euro 2000 e proporzionale di euro 200 per ogni lavoratore e per ogni giorno di prestazione o frazione di giorno. Il prestatore di attività lavorativa irregolare è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di euro 150. Se il lavoro irregolare concorre con la presenza irregolare del lavoratore sul territorio della Repubblica, si applicano le disposizioni previste dalla Legge 28 giugno 2010 n. 118."

6. LAVORI ACCESSORI E LAVORI OCCASIONALI

Legge 29 settembre 2005, n. 131

Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione

Art. 20

Lavori accessori e occasionali

1. Per lavori accessori si intendono quelle attività che si collocano nell'ambito delle prestazioni riconducibili a piccoli lavori accessori per la famiglia, che hanno come categorie di prestatori studenti, disoccupati, precari, soggetti diversamente abili e casalinghe. Si può prefigurare un impiego del prestatore di lavoro presso lo stesso committente fino ad un massimo di quattro ore al giorno.
2. Per lavori occasionali si intendono quelle attività che si pongono in essere dopo le ore 20 e nelle giornate di sabato, domenica e festivi per un massimo di sedici ore settimanali, che consistono principalmente in attività di gestione del tempo libero, di ristorazione, dello spettacolo e del commercio da parte di studenti, disoccupati, precari, soggetti diversamente abili e casalinghe. La contrattazione collettiva potrà determinare altri settori ai quali si potrà applicare tale disciplina.
3. La regolamentazione delle modalità di autorizzazione e di svolgimento delle prestazioni di lavoro di cui ai commi precedenti nonché quelle relative ai versamenti contributivi sarà stabilita da decreto reggenziale.

Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n. 156

Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro

Art. 6

Rapporti accessori di piccola collaborazione domestica

1. Inoccupati, disoccupati, lavoratori a tempo parziale o occasionale, studenti e casalinghe,⁹⁶ possono svolgere presso il domicilio del committente piccole attività di collaborazione domestica fino ad un massimo di complessive 18 ore settimanali e per non più di tre committenti.⁹⁷
2. Il committente deve preventivamente informare l'Ufficio del Lavoro, anche in via telematica, dell'instaurazione del rapporto con il collaboratore, della sua presumibile durata, dell'articolazione dell'orario, del domicilio presso il quale l'attività viene prestata e del relativo compenso, versando all'Ufficio del Lavoro, a titolo di quota di registrazione del rapporto, una somma pari a euro 50. Analoga comunicazione dovrà essere data per la modificazione o la cessazione del rapporto. Il committente dovrà stipulare apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi infortunistici connessi all'attività di piccola collaborazione domestica.

⁹⁶ Il Decreto-Legge amplia il campo di applicazione della normativa sul lavoro accessorio, rendendolo accessibile anche alle categorie degli inoccupati e dei lavoratori a tempo parziale od occasionale, nonché eliminando il riferimento alle categorie dei "precari" e dei "soggetti diversamente abili".

⁹⁷ Limite aggiunto a quello già previsto dal comma 1, art. 20, L. 131/2005 (impegno lavorativo giornaliero presso un medesimo committente fino ad un massimo di quattro ore giornaliere). Data la mancata abrogazione esplicita dell'art. 20, comma 1, Legge 131/2005, da parte del presente decreto, si pone la questione se detto limite risulti aggiuntivo oppure meramente sostitutivo di quello precedente. In quest'ultimo caso non vi sarebbero limiti giornalieri ma solo settimanali all'uso del rapporto, e dunque verrebbe garantita al committente una maggiore flessibilità nell'organizzazione temporale (interpretazione maggiormente auspicabile dato che trattasi di norma successiva nel tempo avente eguale forza di legge).

3. L'Ufficio del Lavoro, verificato il possesso dei requisiti di cui al primo comma, provvede a registrare il collaboratore in un apposito elenco e a darne formale comunicazione all'I.S.S. e al Comando della Gendarmeria.
4. I rapporti accessori di piccola collaborazione domestica non costituiscono lavoro subordinato.
5. Possono accedere ai rapporti di cui al presente articolo anche i lavoratori del comma 1 non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro, nonché i lavoratori in possesso di un permesso di soggiorno in corso di validità previsto dall'articolo 7 del Decreto 23 novembre 2005 n. 169⁹⁸.

Decreto Delegato 26 ottobre 2009 n. 147
Ratifica Decreto Delegato 8 settembre 2009 n.123
Disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali

Art. 1

Prestazioni di lavoro occasionale

Sono prestazioni di lavoro occasionale quelle che, poste in essere dopo le ore venti e/o⁹⁹ nelle giornate di sabato, domenica e festivi, per un massimo di 16 ore settimanali, si svolgono nell'ambito dell'intrattenimento e del tempo libero, della ospitalità alberghiera¹⁰⁰, della ristorazione, dello spettacolo e del commercio. Tali prestazioni vengono rese da cittadini sammarinesi o residenti iscritti nella Lista di disponibilità di cui al successivo articolo 4, prevalentemente da parte di studenti, disoccupati, precari, soggetti diversamente abili e casalinghe¹⁰¹.

I datori di lavoro possono utilizzare le prestazioni di lavoro occasionale di cui al precedente comma sia per sopravvenute esigenze straordinarie ed eccezionali sia per svolgere le comuni attività gestionali, in giornate o periodi interessati da punte di attività o di superattività che richiedano un'integrazione della forza lavoro disponibile.

E' vietata l'assunzione per prestazioni di lavoro occasionale di tutti coloro che ne sono impediti in virtù di leggi e/o contratti collettivi applicabili.

⁹⁸ Regolamento in materia di Avviamento al Lavoro di lavoratori non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro. Tale disponibilità va coordinata con le modifiche introdotte dal D.L. 156/2011.

⁹⁹ L'art. 20, comma 2 della Legge 131/2005, si riferisce alle attività che "si pongono in essere dopo le ore 20 e nelle giornate di sabato, domenica e festivi". Si ritiene, dunque, che la disposizione introdotta col decreto delegato introduca una disciplina *praeter legem*, potendo questi contratti essere stipulati in periodi della giornata e della settimana non previsti dalla legge, ovvero:

- dopo le ore 20 nei giorni feriali;
- nei giorni festivi e nei weekend, senza limiti di orario.

¹⁰⁰ L'art. 20, comma 2 della Legge 131/2005 non prevede esplicitamente il settore alberghiero per l'applicazione della disciplina dei lavori occasionali. Tuttavia stabilisce che detti contratti possono interessare i settori ivi elencati in misura principale, poiché si presuppone un maggiore interesse verso forme contrattuali più flessibili da parte dei datori di lavoro appartenenti a detti settori di produzione piuttosto che ad altri. Nonostante, dunque, il decreto possa risultare a prima vista conforme al dettato di Legge, si pone un problema di fonte normativa, in quanto la Legge prevede esplicitamente che la disciplina sul lavoro accessorio può trovare applicazione in altri settori se previsto dalla *contrattazione collettiva* (Art. 20, comma 2, Legge 131/2005: "La *contrattazione collettiva* potrà determinare altri settori ai quali si potrà applicare tale disciplina").

¹⁰¹ La Legge 131/2005 individua espressamente le categorie di lavoratori ai quali si applica la disciplina del lavoro occasionale (studenti, disoccupati, precari, soggetti diversamente abili e casalinghe). Il Decreto, invece, riferisce a tali soggetti attraverso l'uso dell'avverbio "prevalentemente", ammettendo il ricorso a tale disciplina anche a lavoratori non direttamente riconducibili alle categorie previste, e sollevando dunque dubbi di legittimità costituzionale.

Art. 2

Natura e contenuto del rapporto di lavoro

Le prestazioni di lavoro occasionale costituiscono l'oggetto di uno speciale rapporto di lavoro a tempo parziale di natura subordinata, soggetto ad un limite inderogabile di durata massima annuale. Ogni lavoratore assunto per svolgere prestazioni di lavoro occasionale non potrà essere impiegato a tale titolo per più di 35 settimane nel corso dello stesso anno, e comunque per non più di 70 giornate lavorative.

Il rapporto di lavoro occasionale necessita della preventiva individuazione della/delle giornate durante le quali si dovrà svolgere la prestazione, in base al calendario approvato dalla Commissione per il Lavoro ai sensi del successivo articolo 4, comma 5.

In mancanza di tale preventiva individuazione, il rapporto di lavoro occasionale comporta l'impegno del lavoratore a rimanere a disposizione del datore di lavoro, il quale dovrà comunicargli, con preavviso di almeno 3 giorni, quando prestare la sua attività, in base al Calendario approvato dalla Commissione per il Lavoro, ai sensi del successivo articolo 4, comma 5.

Art. 3

Diritti e doveri del lavoratore

Il prestatore di lavoro occasionale ha diritto, proporzionalmente all'attività dallo stesso effettivamente svolta, al trattamento economico previsto dai contratti collettivi vigenti nel settore cui afferisce il datore di lavoro. Allo stesso prestatore non competono le prestazioni economiche temporanee, gli assegni famigliari e l'indennità di malattia.

Il lavoratore assunto, qualora dia la disponibilità, formalizzata tra le parti, a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, conformemente a quanto precedentemente previsto dall'articolo 2 comma 3, ed a prescindere dalle prestazioni lavorative effettivamente rese, ha diritto ad una indennità mensile di Euro 50,00¹⁰². Tale indennità ha natura meramente risarcitoria¹⁰³, ed è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo applicabile.

La mancata risposta alla chiamata ritualmente effettuata dal datore di lavoro senza addurre un giustificato motivo costituisce titolo per la perdita dell'indennità di disponibilità relativa al mese in cui si è verificato il rifiuto del lavoratore.

Le prestazioni di lavoro occasionale rese da studenti beneficeranno degli sgravi contributivi di cui alla Legge 27 giugno 2003 n. 88¹⁰⁴, e sue eventuali successive modificazioni.

Art. 4

Procedure amministrative per l'avvio e la gestione del rapporto

L'Ufficio del Lavoro predisporrà una apposita lista in cui saranno elencati tutti gli iscritti alle Liste di avviamento al lavoro che siano disponibili ad effettuare prestazioni di lavoro occasionale ai sensi del presente decreto.

Il datore di lavoro che intenda assumere un lavoratore occasionale farà pervenire all'Ufficio del Lavoro apposita richiesta di avvio al lavoro, almeno 2 giorni prima dell'effettuazione della prestazione di lavoro occasionale. Nel caso in cui abbia già individuato il prestatore di lavoro idoneo tra gli iscritti nella lista istituita dall'Ufficio del Lavoro ai sensi del precedente comma, il datore di lavoro potrà già formalmente indicarlo nella richiesta¹⁰⁵.

¹⁰² A titolo meramente esemplificativo, la vicina normativa italiana stabilisce che l'indennità di disponibilità debba essere prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria nella misura comunque non inferiore al 20% della retribuzione, nonché stabilendone l'assoggettamento alla contribuzione previdenziale.

¹⁰³ Difficilmente una tale indennità potrebbe legarsi ad un eventuale inadempimento del datore di lavoro, ovvero ad essere erogata in forza di una mancata chiamata al lavoro per il periodo di disponibilità prestato. Tale indennità risulterebbe piuttosto connessa ad una controprestazione del lavoratore di natura non prettamente lavorativa ma di semplice disponibilità.

¹⁰⁴ Legge espressamente abrogata nonché integralmente sostituita dalla disciplina di cui al D.L. 110/2011. Si veda sezione IV "Politiche Attive".

¹⁰⁵ A fronte della modifica introdotta dal D.L. 156/2011, detta modalità di assunzione può rientrare all'interno delle libere richieste nominative di personale da assumere.

L'Ufficio del Lavoro, verificata la corretta indicazione del lavoratore iscritto formulata dal datore di lavoro nella richiesta o la presenza nella Lista di disponibilità di cui al comma 1 di lavoratori idonei per tipologia di attività e mansioni, attiverà le procedure di avvio al lavoro¹⁰⁶.

Qualora non risultasse alcuna disponibilità, l'Ufficio del Lavoro procederà ai sensi del Decreto n. 169/2005.

In particolare, l'Ufficio del Lavoro deve verificare che la prestazione di lavoro occasionale:

- sia svolta nelle giornate e nei limiti di orario consentiti, in base al Calendario annuale approvato dalla Commissione per il Lavoro;
- afferisca ai Settori individuati nell'articolo 1 del presente decreto.

La Commissione per il Lavoro, anche su proposta delle categorie economiche interessate, adotta entro il 31 dicembre di ogni anno il Calendario delle festività¹⁰⁷ durante le quali è consentito il ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale e delibera su ogni altro aspetto necessario al soddisfacimento delle esigenze di tipo straordinario ed eccezionale richiamate all'articolo 1, comma 2, del presente decreto.

In via di prima applicazione, la Commissione per il Lavoro, nella prima seduta utile dopo l'approvazione del presente decreto, stilerà il Calendario di cui al comma precedente, che avrà validità entro e non oltre il 31 dicembre 2009.

Art. 5 **Sanzioni**

La non conformità dell'esecuzione di prestazioni di lavoro occasionale rispetto alle disposizioni contenute nel presente decreto, in particolare per quanto riguarda le mansioni assegnate e gli orari di lavoro concordati, configura gli estremi di applicazione di cui alla Legge 21 dicembre 1989 n. 128 e successive modifiche e/o integrazioni.

Art. 6 **Disposizioni finali**

Visto il Regolamento di cui alla Delibera n. 2 del 22 dicembre 1994 (*Regolamentazione del lavoro saltuario nelle attività di gestione del tempo libero*) della Commissione di Collocamento¹⁰⁸ di cui all'articolo 24 della Legge n. 95/1989, la Commissione per il Lavoro potrà adottare una nuova regolamentazione limitatamente al settore della ristorazione e dell'ospitalità alberghiera¹⁰⁹.

La Commissione per il Lavoro potrà adottare un'analoga deliberazione per la Regolamentazione del lavoro saltuario ed occasionale nel settore dell'agricoltura, limitatamente alla stagionalità della raccolta di prodotti.¹¹⁰

¹⁰⁶ Si veda l'art. 3, D.L. 156/2011.

¹⁰⁷ La Commissione risulterebbe legittimata ad integrare il dettato normativo previsto dall'art. 20, comma 2, Legge n. 131/2005, in quanto affiancherebbe le festività ai giorni festivi già previsti dal legislatore. Come già sostenuto in precedenza, ciò solleva dubbi di legittimità costituzionale.

¹⁰⁸ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, Legge 131/2005).

¹⁰⁹ Regolamentazione approvata dalla Commissione per il Lavoro con Delibera n. 52 del 22 dicembre 2010 e con Delibera n. 7 del 19 maggio 2011 (modulistica).

¹¹⁰ Regolamentazione approvata dalla Commissione per il Lavoro con Delibera n. 53 del 22 dicembre 2010 e con Delibera n. 7 del 19 maggio 2011 (modulistica). Il comma solleva dubbi di legittimità costituzionale analogamente a quanto disposto dall'art. 1, comma 1, del Decreto medesimo, in relazione alla possibilità riconosciuta dalla Legge (art. 20, comma 3, l.131/2005) da parte della contrattazione collettiva di estendere il campo di applicazione della normativa sul lavoro occasionale.

7. RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (CD. PART-TIME)

LEGGE 20 novembre 1987 n. 138 **Disciplina del lavoro a tempo parziale**

TITOLO I **Norme generali**

Art. 1

Il lavoro a tempo parziale è il lavoro effettuato regolarmente durante una parte della giornata o della settimana o del mese o dell'anno con orario ridotto rispetto a quello stabilito dalle leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.

Il prolungamento dell'orario di lavoro a tempo parziale rispetto a quello previsto è considerato completamento dell'orario di lavoro.

Esso è regolamentato per tutti gli aspetti previdenziali dalla presente legge, per gli aspetti normativi dai Contratti Collettivi di Lavoro sottoscritti dalle parti.

Il lavoro a tempo parziale ai soli fini previdenziali, di cui al successivo art. 12 della presente legge, non può essere inferiore a 4 ore giornaliere o 18 ore settimanali o 78 ore mensili e comunque non inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

Art. 2

Il lavoratore che intende occuparsi a tempo parziale è tenuto ad iscriversi in apposita lista, approvata dalla Commissione di Collocamento¹¹¹ e tenuta presso gli Uffici del Lavoro.

L'assunzione dei lavoratori a tempo parziale deve avvenire tramite la lista di cui al comma precedente, nel rispetto delle norme che disciplinano il Collocamento.

Alla lista, di cui al secondo comma del presente articolo, in sottoclasse differenziata, possono iscriversi i lavoratori a tempo pieno che chiedono di trasformare il loro rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 3

Per i rapporti che si instaurano con la Pubblica Amministrazione, il lavoratore assunto a tempo parziale è assoggettato alle stesse incompatibilità proprie dei lavoratori a tempo pieno occupati nel settore pubblico e settore pubblico allargato.

Il lavoratore occupato a tempo parziale nei settori privati è assoggettato alle norme ed ai vincoli previsti dalla Legge e dai Contratti Collettivi per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Art. 4

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale può avvenire:

- a) mediante trasformazione del rapporto da tempo pieno in rapporto a tempo parziale;
- b) mediante l'assunzione diretta per lavoro a tempo parziale.

Art. 5

Le Aziende, fatte salve le procedure contrattuali, devono trasmettere agli Uffici del Lavoro le richieste per l'avviamento al lavoro a tempo parziale, indicando l'orario di lavoro da svolgere, il periodo della giornata, della settimana o del mese in cui esso avverrà, e l'eventuale durata del rapporto a tempo parziale.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è disciplinata dalle leggi vigenti, dai Contratti Collettivi di Lavoro e dagli accordi specifici.

¹¹¹ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, Legge 131/2005).

Tutti gli accordi a tempo parziale devono essere inviati agli Uffici del Lavoro ed all'Istituto per la Sicurezza Sociale e contenere gli estremi del rapporto di lavoro indicati al primo comma del presente articolo.

Art. 6

I diritti normativi e retributivi dei lavoratori occupati a tempo parziale sono correlati al rapporto di lavoro prestato.¹¹²

Essi sono sanciti dai Contratti Collettivi di Lavoro e dalle leggi che regolamentano i rapporti di lavoro.

I Contributi previdenziali a carico del lavoratore e del datore di lavoro, nelle percentuali previste, sono dovuti in misura proporzionale alle retribuzioni corrisposte.

Art. 7

Per l'applicazione della Legge n. 10 del 29 marzo 1952¹¹³ che prevede l'assunzione di un lavoratore invalido ogni 20 dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti, in proporzione all'orario svolto riferito alle ore lavorative ordinarie effettuate nell'azienda.

Art. 8

Per i rapporti di lavoro costituiti fra il lavoratore ed aziende private è consentita, fermo restando la volontarietà delle parti, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno.

(...)¹¹⁴

Il datore di lavoro deve dare comunicazione all'Ufficio del Lavoro dell'atto sottoscritto di avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro.

TITOLO II

Rapporti di lavoro a tempo parziale con la Pubblica Amministrazione

Art. 9

Ogni 90 giorni nel rispetto delle procedure previste per le modifiche da apportare alle dotazioni organiche, previa contrattazione, verranno concordati posti da trasformare a tempo parziale.

Alla Commissione Consultiva, istituita dalla Legge n. 41 del 22 dicembre 1972, è demandato, per il settore pubblico, il compito di attivare le modalità applicative per la copertura dei posti di lavoro.

TITOLO III

Norme previdenziali comuni ai lavoratori

Art. 10

Ad integrazione dell'art. 2 del Decreto n. 15 del 26 aprile 1976, il lavoratore a tempo parziale ha il diritto a percepire gli assegni familiari per intero.

¹¹² A ciò consegue, dunque, che, fatte salve le deroghe espressamente previste nonché impedimenti all'applicazione derivanti da caratteristiche ontologiche dei contratti medesimi, la forma del part-time può essere applicata a qualunque altro tipo di rapporto di lavoro.

¹¹³ Sostituita dalla Legge 29 maggio 1991, n. 71.

¹¹⁴ Comma espressamente abrogato dall'art. 22, comma 3, Legge 131/2005. Il testo precedentemente recitava: "La trasformazione del rapporto di cui al comma precedente, potrà avvenire dopo 2 anni dall'assunzione."

Art. 11

Le disposizioni previste dalla Legge 11 febbraio 1983 n. 15 si applicano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per quanto riguarda l'accreditamento dei contributi si applicano integralmente le disposizioni dell'art. 9 della Legge n. 15 del 1983 con l'obbligo da parte dell'ufficio di registrare sulle schede provvisorie e sulle schede definitive i periodi di lavoro a tempo parziale svolti dal lavoratore subordinato per il quale risulti stipulato formale accordo scritto a norma dell'art. 5 della presente legge.

Al momento del calcolo della pensione di cui all'art. 32 della Legge n. 15 del 1983, qualora l'ufficio accerti che il lavoratore ha svolto periodi di lavoro a tempo parziale, a norma della presente legge, esclusivamente nel corso degli anni presi in considerazione per il calcolo, per tali periodi prenderà a base di calcolo la retribuzione a tempo pieno di un lavoratore di pari qualifica ed anzianità del lavoratore considerato, salvo che questa non risulti inferiore alla retribuzione di fatto del lavoratore a tempo parziale.

Alla stessa retribuzione di un lavoratore a tempo pieno è rapportata la percentuale massima della pensione di cui alla lettera A dell'art. 32 citato.

In caso di impossibilità di reperire una retribuzione contrattuale di raffronto, verrà utilizzata una retribuzione convenzionale pari al salario medio territoriale stabilito dall'art. 54 della predetta legge.

Per i dipendenti dello Stato collocabili a riposo a norma degli articoli 14-15-16 della Legge 28 gennaio 1982 n. 12, che abbiano prestato lavoro a tempo parziale nel corso della loro vita lavorativa, fatto salvo l'accreditamento delle ore e giornate di lavoro effettivamente svolto, ai fini del calcolo della pensione verrà sempre considerata la retribuzione a tempo pieno di un lavoratore di pari livello ed anzianità di servizio.

Art. 12

Le prestazioni economiche di Indennità per Inabilità Temporanea Inattività Subordinati, Cassa Integrazione Guadagni ed Indennità Economica Speciale sono erogate ai lavoratori a tempo parziale con le modalità previste dalle leggi relative.

Le percentuali di copertura ed integrazione sono rapportate alla retribuzione ed alle ore di lavoro prestate a tempo parziale che il lavoratore avrebbe percepito qualora fosse stato in servizio e per la durata dell'accordo.

Qualora il ripristino del tempo pieno risultante da accordo stipulato precedentemente avvenga nel periodo indennizzato in corso, la percentuale di integrazione sarà rapportata al tempo pieno dalla data prevista dall'accordo stesso.

Se il ripristino del tempo pieno non sia previsto dal detto accordo, non è ammessa alcuna modificazione dell'orario per l'intera durata della corresponsione di indennità economiche temporanee erogate dall'Istituto per la Sicurezza Sociale.

Art. 13 ^{115 116}

Ferme restando tutte le disposizioni vigenti in materia, è riconosciuto ad uno dei genitori il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro i primi tre anni di vita del figlio ¹¹⁷.

La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve essere formulata da parte del lavoratore interessato al datore di lavoro sessanta giorni prima dell'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

La prestazione giornaliera lavorativa a tempo parziale deve essere svolta in maniera continuativa, salvo diverso accordo fra le parti.

Qualora le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in una medesima azienda per periodi concomitanti siano superiori al 10% dei lavoratori dipendenti in essa occupati e comunque superiori ad una unità, il datore di lavoro, per documentati motivi inerenti l'organizzazione del lavoro, può procrastinare l'inizio del lavoro a tempo parziale di sei mesi a far data della richiesta di attivazione.

Art. 14

Al rapporto a tempo parziale, per gli aspetti non espressamente regolati dalla presente legge, si applicano le norme vigenti in materia di lavoro a tempo pieno in quanto compatibili.

Art. 15

La presente legge entra in vigore il 5° giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

¹¹⁵ Articolo così sostituito dall'art. 1, Legge 112/1994. L'articolo in precedenza recitava: "1. Fermo restando tutte le disposizioni vigenti in materia, uno dei genitori può richiedere di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i primi tre anni di vita del figlio, salvo i casi ritenuti pregiudizievoli per il buon andamento dell'attività produttiva e del servizio. 2. La richiesta di lavoro a tempo parziale deve essere formulata al datore di lavoro 60 giorni prima dell'attivazione del nuovo rapporto."

¹¹⁶ Va aggiunto quanto disposto dall'art.14, D.L. 156/2011 (Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in part-time per esigenze di cura personali e familiari) secondo il quale: "1. A fronte di esigenze di cura personali e/o familiari, al datore di lavoro che accolga la richiesta avanzata dal proprio dipendente assunto a tempo indeterminato per la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo, anche frazionato, comunque non superiore a 18 mesi nell'arco di un triennio, sono riconosciuti: - la facoltà di assumere un nuovo lavoratore con contratto di lavoro part-time e a tempo determinato, per l'integrazione della riduzione complessiva dell'orario di lavoro determinata dalla trasformazione del rapporto; - uno sgravio pari al 50% dei contributi dovuti per l'assunzione del nuovo lavoratore part-time. 2. Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto sia avanzata da una lavoratrice o lavoratore a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico, lo sgravio contributivo per l'assunzione del nuovo lavoratore part-time è pari al 75%." Le disposizioni del presente articolo trovano maggiore applicazione, poiché prevedono la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro (indeterminato) full-time in rapporto di lavoro part-time non solo entro i 3 anni di vita del bambino, ma anche a fronte di esigenze diverse, purché relative alle cure personali e/o familiari.

¹¹⁷ Si veda la Delibera della Commissione per il Lavoro n. 9 del 6 maggio 2011, con oggetto "Concessione dell'orario part-time per dipendenti frontalieri".

Legge 16 dicembre 1994 n. 112

Modifiche e integrazioni alla Legge 20/11/1987, n. 138 – disciplina del lavoro a tempo parziale

Art. 1

(omissis)

Art.2

Al fine di compensare gli effetti sull'organizzazione del lavoro a seguito dell'applicazione del primo comma dell'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n.138, così come modificato dalla presente legge, vengono stabiliti i seguenti benefici in favore dei datori di lavoro che attuano la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

- sgravio del 50% sui contributi dovuti per il lavoratore a tempo parziale;
- sgravio del 60% sui contributi dovuti per il lavoratore a tempo parziale assunto in sostituzione.

Per poter accedere ai suddetti benefici i datori di lavoro sono tenuti a presentare richiesta all'Ufficio del Lavoro che integrerà all'Istituto per la Sicurezza Sociale la percentuale esonerata.

Art.3

Agli oneri derivanti dall'applicazione della presente legge si provvede mediante imputazione sul capitolo 7-8153 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione" del Bilancio dello Stato.

Art.4

All'interno dello stesso nucleo familiare i due coniugi non potranno contemporaneamente usufruire degli istituti che prevedono la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo normale a tempo parziale in base alla presente legge e l'aspettativa post - partum.

I benefici in favore dei datori di lavoro previsti dall'articolo 2 della presente legge saranno applicati con decorrenza 1 gennaio 1995.

Art.5

La presente legge entra in vigore il quinto giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

Legge 29 settembre 2005, n. 131

Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione

Art. 22

Disposizioni diverse

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, avente tipologia orizzontale o verticale, affinché possa beneficiare degli sgravi contributivi previsti dalle leggi vigenti, deve essere uguale o inferiore alle cinque ore giornaliere e/o alle venticinque ore settimanali, comunque non inferiore al 50% dell'orario di lavoro normalmente applicato dall'impresa per la stessa mansione.
2. La decorrenza degli sgravi contributivi previsti dalle leggi vigenti, decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Istituto Sicurezza Sociale.
3. E' abrogato il secondo comma dell'articolo 8 della Legge 20 novembre 1987 n.138.
4. Con successivo provvedimento di legge verranno stabilite le sanzioni conseguenti alle violazioni dei disposti di cui alla presente legge.

Art. 14

**Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in part-time
per esigenze di cura personali e familiari**

1. A fronte di esigenze di cura personali e/o familiari, al datore di lavoro che accolga la richiesta avanzata dal proprio dipendente assunto a tempo indeterminato per la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo, anche frazionato, comunque non superiore a 18 mesi nell'arco di un triennio, sono riconosciuti:
 - la facoltà di assumere un nuovo lavoratore con contratto di lavoro *part-time* e a tempo determinato, per l'integrazione della riduzione complessiva dell'orario di lavoro determinata dalla trasformazione del rapporto;
 - uno sgravio pari al 50% dei contributi dovuti per l'assunzione del nuovo lavoratore *part-time*.
2. Qualora la richiesta di trasformazione del rapporto sia avanzata da una lavoratrice o lavoratore a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico, lo sgravio contributivo per l'assunzione del nuovo lavoratore *part-time* è pari al 75%.

Art. 25

Incentivazioni speciali

1. Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori di età compresa fra i 18 e i 32 anni e delle lavoratrici o lavoratori a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico la misura degli sgravi contributivi previsti dal presente decreto - legge è aumentata del 10%. Per gli ultracinquantenni che non beneficiano di ammortizzatori sociali, la misura degli sgravi è aumentata del 15%.

8. LAVORO A DOMICILIO

LEGGE 9 giugno 1981 n.49 **Tutela del lavoro a domicilio.**

Art. 1

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata, lavoro retribuito per conto di uno o piu' imprenditori, utilizzando materie prime o accessori e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore.

La subordinazione ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione dei prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Il lavoratore a domicilio deve prestare la sua attività con diligenza, avere buona cura del materiale in consegna, custodire il segreto sui modelli del lavoro affidatogli.

Art. 2

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui all'art. 1, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se, per l'uso di tali locali e di mezzi di lavoro in esso esistenti, corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Art. 3

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impegno di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende che abbiano effettuato licenziamenti, nei dodici mesi precedenti la richiesta, di affidare lavoro a domicilio.¹¹⁸

Le domande di iscrizione al registro di cui all'art. 4 dovranno essere respinte quando risulti che la richiesta di lavoro da eseguirsi a domicilio viene fatta a seguito di cessione di macchinari ed attrezzature trasferite fuori dall'azienda del richiedente e che questa intenda in tal modo proseguire lavorazioni per le quali aveva organizzato propri reparti con lavoratori da esso dipendenti.

Art. 4

I datori di lavoro che intendono commettere lavoro, ai sensi dell'art. 1 della presente legge, sono obbligati ad iscriversi nell'apposito "Registro dei committenti" presso l'Ufficio del Lavoro.

A cura degli Uffici del Lavoro i datori di lavoro sono classificati in apposito schedario suddivisi per i vari tipi di lavoro a domicilio.

Il datore di lavoro che faccia eseguire lavoro al di fuori della propria azienda è obbligato a tenere un apposito registro, su quale debbono essere trascritti il nominativo e il relativo domicilio dei lavoratori esterni all'unità produttiva, nonché l'indicazione del tipo e della quantità del lavoro da eseguire e la misura della retribuzione.

Il registro di cui al comma precedente, numerato in ogni pagina, deve essere presentato, prima dell'uso, all'Ispettorato del Lavoro per la relativa vidimazione.

¹¹⁸ Articolo così sostituito dall'art. 1, pt. a), Legge n. 25 del 1982. Il comma precedentemente statuiva: "E' fatto divieto, alle aziende che abbiano effettuato licenziamenti o ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni nei dodici mesi precedenti la richiesta, di affidare lavoro a domicilio."

Art. 5

Presso gli Uffici del Lavoro è istituito un registro dei lavoratori a domicilio nel quale sono iscritti i lavoratori di cui all'art. 1.

L'impiego dei lavoratori a domicilio avviene esclusivamente tramite la Commissione di Collocamento¹¹⁹.

Presso gli Uffici del Lavoro è istituita una Commissione per il controllo del lavoro a domicilio.

La Commissione ha inoltre il compito di accertare e studiare le condizioni in cui si svolge il lavoro a domicilio e proporre all'Ispettorato del Lavoro gli opportuni provvedimenti ed è composta:

- a) dal Dirigente degli Uffici del Lavoro con funzioni di Presidente;
- b) dall'Ispettore del Lavoro o suo delegato;
- c) da n. 2 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro;
- d) da n. 2 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori;
- e) da n.1 rappresentante dell'Ufficio d'Igiene e Sanità.

Art. 7¹²⁰

La Commissione prevista dall'art. 6 della Legge 9 giugno 1981 n. 49 dovrà fissare con voto unanime, entro il mese di ottobre di ogni anno per l'anno successivo, gli importi minimi onnicomprensivi da pagare per unità di prodotto, suddivisi per lavorazioni, ai lavoratori a domicilio.

I suddetti importi saranno fissati tenuto conto di quanto vigente per analoghe lavorazioni nel circondario della Repubblica di San Marino e delle realtà retributive sammarinesi.

La normativa di cui sopra sarà soggetta a verifica entro 3 (tre) anni dalla sua entrata in vigore.

Ai fini del calcolo dei contributi di sicurezza sociale, la Commissione Esecutiva dell'Istituto Sicurezza Sociale¹²¹ determina, ad integrazione dell'art. 8 punto 5) della Legge 30 giugno 1964 n. 37¹²², apposita tabella di retribuzione convenzionale.

Art. 8

Ai lavoratori a domicilio si applicano le norme vigenti per i lavoratori subordinati in materia di prestazioni sanitarie, economiche temporanee ed economiche vitalizie.

Ai lavoratori a domicilio non vengono tuttavia erogati gli assegni familiari, l'indennità di integrazione salariale e quella di inattività.

L'indennità economica di cui alla lettera a) dell'art. 20 della Legge 22 dicembre 1955 n. 42, determinata in base alla retribuzione media giornaliera percepita negli ultimi tre mesi precedenti la malattia o l'infortunio, viene erogata anche nei giorni festivi e per un massimo di 180 giorni.

L'ammontare dell'indennità economica non può comunque essere superiore a quella percepita da un lavoratore subordinato qualificato del settore.

Art. 9

Il lavoratore a domicilio deve essere munito di libretto di lavoro di cui alle norme vigenti.

¹¹⁹ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, Legge 131/2005).

¹²⁰ Articolo così sostituito dall'art 1, pt. b) della Legge n. 25 del 1982.

¹²¹ Competenza ora trasferita al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Sicurezza Sociale dalla Legge n. 150/1990.

¹²² Legge abrogata dalla Legge n. 15/1983.

Art. 10

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata alla Direzione degli Uffici del Lavoro che la esercita attraverso l'Ispettorato del Lavoro, secondo le norme vigenti.

Art. 11

Il committente lavoro a domicilio, il quale contravvenga alle disposizioni di cui agli artt. 3 e 4 della presente legge, è punito con l'ammenda da Lire 500.000 a L. 1 milione.

Il committente lavoro a domicilio, il quale contravvenga alle disposizioni di cui all'art. 5, secondo comma, e agli articoli 7, 8 e 9, è punito con l'ammenda di L. 250.000 per ogni inosservanza rilevata.¹²³

Restano salve, in ogni caso, le penalità comminate per le infrazioni alle norme vigenti in materia di Sicurezza Sociale.

Art. 12

La presente legge entra in vigore il 1° ottobre 1981.

¹²³ Comma così sostituito dall'art. 1, pt. c), Legge n. 25/1982. Il valore dell'ammenda è modificato dall'Allegato "D" di cui alla Legge 100/1992.

9. DISTACCHI TEMPORANEI

Legge 29 settembre 2005, n. 131

Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione

Art. 19

Distacchi di lavoratori

1. Il distacco di lavoratori si configura quando un datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori subordinati, con il loro consenso, a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di un'attività lavorativa dettata da esigenze di carattere esclusivamente temporaneo:
 - a) inerente al proprio ciclo produttivo, che dovrà risultare dalla sostanziale identità dell'attività effettivamente svolta dalle due imprese;
 - b) per la fornitura di beni prodotti e/o il relativo montaggio, collaudo e manutenzione.
2. Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese dovrà risultare da apposito contratto registrato, la cui copia in bollo dovrà essere trasmessa mediante Raccomandata R/R all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro prima dell'inizio del distacco. Il distacco di lavoratori tra imprese sammarinesi dovrà essere oggetto di comunicazione all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro e all'Istituto Sicurezza Sociale prima dell'inizio del distacco.
3. Il contratto di cui al comma precedente deve indicare:
 - a) l'esigenza organizzativa e/o produttiva che giustifica il distacco;
 - b) le generalità e il numero dei lavoratori coinvolti nel distacco;
 - c) le mansioni alle quali il lavoratore distaccato sarà adibito;
 - d) il luogo e l'orario di lavoro;
 - e) la certificazione della sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore distaccato e l'impresa forense distaccante, la qualifica e la mansione di inquadramento;
 - f) la certificazione attestante la copertura previdenziale ai sensi di apposita Convenzione tra la Repubblica di San Marino e lo Stato di provenienza dell'impresa distaccante;
 - g) la durata del distacco.Dovrà essere trasmessa trimestralmente agli Uffici del Lavoro-Ufficio Ispettorato del Lavoro, da parte dell'impresa che utilizza il lavoratore distaccato, la certificazione che comprova la sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato di cui al superiore punto e).
4. Il distacco di lavoratori, ad eccezione del punto b) del comma 1 del presente articolo, non può essere utilizzato:
 - a) qualora l'impresa ospitante abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce il distacco;
 - b) qualora l'impresa ospitante abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe a quelle cui si riferisce il distacco;
 - c) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - d) per l'impiego di lavoratori forensi che nel Paese di provenienza beneficiano della Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria, straordinaria o di mobilità;
 - e) qualora l'impresa ospitante non abbia redatto l'apposito documento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsto dalla Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenti.

5. I lavoratori distaccati dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.
6. Relativamente ai distacchi di lavoratori da imprese forensi, ad eccezione del punto b) del comma 1 del presente articolo, questi potranno aver corso solo qualora non vi siano lavoratori sammarinesi, residenti o soggiornanti disponibili, a parità di qualifica e mansione, nelle Liste di Avviamento al Lavoro, da attestarsi da parte dell'Ufficio di Collocamento.¹²⁴
7. Il trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato continua a gravare sull'impresa distaccante, in caso di inadempimento risponde in solido l'impresa utilizzatrice.
8. Il primo periodo di distacco non potrà avere durata superiore a sei mesi. Ad ogni eventuale richiesta di rinnovo può essere concessa una proroga di ulteriori sei mesi, sempre nel rispetto di quanto stabilito al precedente comma 7, per un periodo massimo complessivo di trentasei mesi. Ad ogni rinnovo l'impresa dovrà comunque esperire la procedura di cui al precedente comma 6.
9. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo del distacco è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro.
10. La mancata applicazione dei disposti di cui al presente articolo configurerà gli estremi di applicazione di cui alla Legge 21 dicembre 1989 n.128 e successive modifiche e/o integrazioni.
11. Con decreto reggenziale potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

Decreto-Legge 5 ottobre 2011, n. 156

Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro

Art. 7

Limiti quantitativi all'utilizzazione di lavoratori distaccati

1. L'utilizzazione di lavoratori distaccati da imprese forensi, in deroga al comma 6 dell'articolo 19 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è consentita purché il numero degli stessi risulti essere inferiore al 15% dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'azienda presso la quale dovranno operare. Oltre tale limite percentuale, i distacchi potranno avere corso solo qualora l'Ufficio del lavoro attesti che non vi siano lavoratori disponibili nelle suddette Liste a parità di qualifica e mansione.
2. Qualora il distacco di personale avvenga tra società appartenenti ad uno stesso gruppo di imprese e riguardi figure apicali o comunque dipendenti con incarichi direttivi, esso viene autorizzato dall'Ufficio del Lavoro, con il supporto tecnico del Centro di Formazione Professionale a condizione che l'impresa sammarinese inserisca, nelle forme e nei modi previsti dall'ordinamento, giovani diplomati o laureati di età compresa fra i 18 e i 32 anni, iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, cui far acquisire le competenze professionali necessarie all'azienda.
3. Quanto disposto dal presente articolo non si applica alle stabili organizzazioni d'impresa di cui al Capo III del Decreto Legge 26 ottobre 2010 n.172.

¹²⁴ Comma parzialmente modificato dall'art. 7, comma 1, D.L. 156/2011 (*Limiti quantitativi all'utilizzazione di lavoratori distaccati*), che così stabilisce: "1. L'utilizzazione di lavoratori distaccati da imprese forensi, in deroga al comma 6 dell'articolo 19 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è consentita purché il numero degli stessi risulti essere inferiore al 15% dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'azienda presso la quale dovranno operare. Oltre tale limite percentuale, i distacchi potranno avere corso solo qualora l'Ufficio del lavoro attesti che non vi siano lavoratori disponibili nelle suddette Liste a parità di qualifica e mansione."

SEZIONE IV

POLITICHE ATTIVE

Fonti del Diritto

1. GIOVANI/STUDENTI

- Legge 12 maggio 1989 n. 51 (Misure per l'incentivazione dell'occupazione giovanile nel periodo estivo);
- Legge 20 novembre 1990 n.137 (Estensione dell'istruzione obbligatoria al 16° anno di età);
- Legge 24 novembre 1997 n.134 (Legge a sostegno di nuova imprenditoria giovanile e femminile);
- Decreto Legge 22 luglio 2011 n.110 (Misure urgenti per l'incentivazione dell'occupazione di giovani studenti);
- Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n. 156 (Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro)

2. ANZIANI

- Legge 25 giugno 1991 n.79 (Prestazioni lavorative delle persone anziane)

3. INVALIDI E PORTATORI DI DEFICIT

- Legge 21 novembre 1990 n.141 (Legge quadro per la tutela dei Diritti e l'integrazione sociale dei portatori di deficit)
- Legge 29 maggio 1991 n.71 (Inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit)
- Legge 4 agosto 1967, n. 34 (Regolamentazione del pieno impiego della manodopera)
- Decreto 15 febbraio 2006 n.37 (Modalità e criteri per l'inserimento lavorativo degli invalidi e portatori di deficit nei gruppi integrativi e di supporto dell'A.A.S.P., nelle aziende pubbliche, nella Pubblica Amministrazione e negli Enti Autonomi dello Stato)

4. DISPOSIZIONI SPECIALI

4.a. Misure per l'incentivazione dell'occupazione

- Legge 31 marzo 2010 n.73 (Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità)
- Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n. 156 (Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro)

4.b. Attività Socialmente Utili

- Art. 4, Legge 31 marzo 2010 n.73 (Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità)
- Decreto Delegato 29 dicembre 2010 n.200 (Attività socialmente utili).

1. GIOVANI/STUDENTI

LEGGE 12 maggio 1989 n.51¹²⁵

Misure per l'incentivazione dell'occupazione giovanile nel periodo estivo

Art.1

¹²⁶

A favore delle imprese industriali, artigianali, commerciali e delle cooperative che durante il periodo estivo assumono giovani studenti di età compresa fra il 14 e il 25 anno di età con contratto stagionale o comunque a tempo determinato, si applica uno sgravio contributivo, nella misura del 70%.¹²⁷

Le aziende che nel suddetto periodo assumono giovani studenti per mansioni di lavoro attinenti all'indirizzo scolastico, beneficiano di uno sgravio contributivo pari al 90%.

Art.2

La riduzione parziale degli oneri sociali ed assicurativi, dovuti dal datore di lavoro all'Istituto per la Sicurezza Sociale, si applica per i dipendenti sammarinesi o residenti a San Marino.

A tale scopo i datori di lavoro, per poter accedere ai benefici di cui sopra, sono tenuti a presentare richiesta all'Ufficio del Lavoro che integrerà all'Istituto per la Sicurezza Sociale la percentuale esonerata, indicata sul nulla-osta.

Il datore di lavoro è tenuto a:

1. calcolare per intero i contributi sull'ammontare della retribuzione;
2. evidenziare, a parte sulla denuncia riepilogativa, gli importi di sgravio da detrarre dal totale dei contributi dovuti;
3. allegare copia del nulla-osta di assunzione rilasciato dal Collocamento dell'Ufficio del Lavoro¹²⁸.

Art.3

¹²⁹

Le istanze per il godimento dei benefici di cui all'art.1 della presente legge dovranno essere avanzate dal datore di lavoro entro il 15 settembre dell'anno di competenza.

I benefici di cui all'art. 1 della presente legge si applicano per i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato instaurati per un periodo compreso fra il 15 giugno e il 15 settembre di ogni anno.

Art.4

¹³⁰

Agli oneri derivanti dalla presente Legge si provvede mediante imputazione sul Cap.7-8153 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione" del Bilancio per gli anni 1992 - 1993 - 1994".

Art.5

¹³¹

I benefici previsti dalla Legge 12 maggio 1989 n.51, modificata come agli articoli precedenti, sono prorogati per gli anni 1992 - 1993 - 1994 e decorrono dal 15 giugno 1992.

¹²⁵ Vedi nota 14 della presente Sezione.

¹²⁶ Articolo così modificato dall'art. 1, legge 28 maggio 1992 n. 43.

¹²⁷ Il d.l. n. 110/2011 opera un ampliamento del campo di applicazione delle agevolazioni, poiché:

- Possono usufruirne anche le imprese del settore turistico-alberghiero, gli studi professionali, le imprese di servizio;
- Va a vantaggio di giovani fino al 26° anno di età;
- Va a vantaggio anche dei soggiornanti in regola.

¹²⁸ Alla luce delle modifiche apportate dal d.l. 110/2011 in materia di lavoro estivo, e considerando l'esatto parallelismo semantico e letterale tra l'art. 2 della presente legge e l'art. 6 del decreto legge citato, nonché posto che entrambi disciplinano le modalità di richiesta degli incentivi, il punto 3, comma 3, art. 6 della presente legge può così implicitamente ritenersi formulato: "allegare copia della comunicazione di assunzione di cui al comma 3, art. 3, D.L. n. 156 del 2011, con la presa d'atto dell'Ufficio del Lavoro".

¹²⁹ Articolo così modificato dall'art. 2, Legge 28 maggio 1992 n. 43.

¹³⁰ Articolo così modificato dall'art. 3, Legge 28 maggio 1992 n. 43.

¹³¹ Articolo così implicitamente derogato e modificato dall'art.4, Legge 28 maggio 1992 n. 43.

LEGGE 20 novembre 1990 n.137
Estensione dell'istruzione obbligatoria al 16° anno di età

Art.1

Per il più completo raggiungimento delle finalità indicate all'art.1 della Legge 30 luglio 1980 n.60¹³², l'obbligo scolastico di cui all'art.4 della stessa legge, è esteso fino al compimento del 16 anno di età.

Art.2

L'obbligo scolastico è espletato nei bienni della scuola media superiore e degli istituti professionali legalmente riconosciuti e nei corsi biennali di formazione professionale istituiti a norma di legge. Il superamento di specifici esami integrativi consente il passaggio agli indirizzi di Scuola Media Superiore a quanti provengono dalla frequenza dei corsi biennali di formazione professionale. I programmi di studio dei corsi professionali devono, per quanto compatibili, essere predisposti al fine di armonizzarli con i programmi di area comune del biennio di Scuola Media Superiore.

Art.3

La relativa certificazione conseguita al termine dei corsi di cui all'articolo precedente, ha valore di documento comprovante l'assolvimento dell'obbligo scolastico e di attestato valido per l'avviamento al lavoro e l'iscrizione nella graduatoria del collocamento.

Art.4

L'obbligo scolastico si intende soddisfatto a conclusione dell'anno scolastico relativo al compimento del 16 anno con la frequenza certificata dall'autorità scolastica competente che dichiara il proscioglimento dall'obbligo scolastico.

Art.5

Agli alunni impegnati nel soddisfacimento del promulgamento dell'obbligo scolastico è assicurata, nella sede e nei modi più opportuni, un'efficace e specifica azione orientativa ai fini del proseguimento degli studi e dell'inserimento nella vita attiva.

Art.6

Agli alunni che soddisfano il prolungamento dell'obbligo scolastico nei modi previsti dalla presente legge sono estesi i benefici previsti dalla legge sul diritto allo studio.

Art.7

E' fatto obbligo agli esercenti la patria potestà o la tutela del minore di vigilare sull'espletamento e l'adempimento dell'obbligo scolastico. Eventuali trasgressioni sono di competenza del Giudice Conciliatore.

¹³² "Legge di riforma dell'ordinamento scolastico", art. 1 "finalità della scuola".

Art.8

E' fatto divieto ai datori di lavoro di contrarre rapporti di lavoro con minori che non abbiano espletato o non siano stati prosciolti dall'obbligo scolastico, o comunque non abbiano compiuto il 16 anno di età.

E' consentito ai giovani che hanno compiuto il 14 anno di età svolgere lavori stagionali nel periodo non interessato alla frequenza scolastica.

Art.9

Gli obblighi scolastici di cui alla presente legge sono espletati a partire dagli iscritti alla II^ classe della Scuola Media Inferiore dell'anno scolastico 1990/1991.

Art.10

La presente legge entra in vigore il 5° giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

Legge 24 novembre 1997 n.134

Legge a sostegno di nuova imprenditoria giovanile e femminile¹³³

Art. 1

Principi generali

La presente legge è finalizzata alla promozione di nuova imprenditoria giovanile e femminile.

Le disposizioni della presente legge sono dirette a:

- a) favorire la promozione, l'organizzazione e la finalizzazione di energie imprenditoriali;
- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità dei giovani e delle donne;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese di giovani o a prevalente partecipazione di giovani e di donne;
- d) promuovere la presenza delle imprese di giovani o a prevalente partecipazione di giovani e di donne nei comparti più innovativi.

Art. 2

Soggetti beneficiari

Possono accedere ai benefici della presente legge: le imprese di diritto sammarinese organizzate in maniera individuale, in forma di società a responsabilità limitata, in forma di società per azioni, in forma di società in nome collettivo e in forma cooperativa, che siano di proprietà esclusivamente di giovani in possesso di residenza anagrafica in territorio e che abbiano un'età compresa tra i 18 e i 35 anni compiuti.

Possono altresì accedere alle agevolazioni previste dalla presente legge le imprese con più intestatari della licenza o le imprese a carattere societario di diritto sammarinese identificate al comma precedente ove la maggioranza assoluta numerica e di quote di partecipazione sia di proprietà di giovani in possesso dei requisiti di cui sopra.

Gli statuti societari devono contenere una clausola che non consenta atti di trasferimento della licenza o di quote o azioni societarie che facciano venire meno le condizioni soggettive di età e residenza fissate nei commi precedenti per almeno sette anni dalla data della delibera di ammissione alle agevolazioni di cui al successivo articolo 11.

La modifica della suddetta clausola statutaria o il trasferimento della licenza prima del termine di sette anni provoca l'immediata decadenza con conseguente restituzione delle agevolazioni concesse.

Art. 3

Le imprese femminili

Qualora le imprese di cui al precedente articolo 2 rispondano ai seguenti requisiti:

- a) nel caso di imprese individuali, quelle imprese di cui siano titolari donne;
- b) nel caso di società, le imprese nelle quali i due terzi del capitale sociale siano di proprietà di donne;

il limite massimo di età viene aumentato a 42 anni.

¹³³ Si aggiunga quanto disposto dall'art. 28, comma 3, della Legge 73/2010 ("Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità"): "Le somme corrisposte a titolo di incentivo per l'autoimprenditorialità sono cumulabili con altri benefici attribuibili ai sensi della legislazione vigente in materia di piccola impresa, imprenditoria giovanile e femminile e società cooperative."

Art. 4

Progetti finanziabili

Le imprese di cui ai precedenti articoli 2 e 3 sono ammesse alle agevolazioni previste sulla base di progetti con caratteristiche innovative relativi alla realizzazione di servizi alle imprese di qualsiasi settore e alla produzione di beni nei settori dell'industria, dell'artigianato e dell'agricoltura.

Il progetto deve caratterizzarsi con l'avvio di una nuova iniziativa, non sono ammessi quindi gli ampliamenti, gli ammodernamenti, le riconversioni e le ristrutturazioni di iniziative preesistenti.

L'attività d'impresa prevista nel progetto deve altresì rientrare tra quelle privilegiate dagli orientamenti di politica economica ed industriale.

L'attività d'impresa prevista nel progetto deve essere svolta per un periodo di almeno sette anni dalla data di ammissione alle agevolazioni previste dal successivo articolo 11.

Art. 5

I benefici

Sono previsti tre tipi di sostegni: incentivi finanziari, fiscali – contributivi e servizi reali.

Gli incentivi finanziari sono concessi per gli investimenti e per le spese di gestione.

Gli incentivi fiscali e contributivi riguardano:

- gli utili dell'esercizio delle attività imprenditoriali, previste dalla presente legge, sono esenti, nella misura e nelle modalità stabilite con apposito decreto reggenziale, dall'Imposta Generale sui Redditi per i primi cinque anni di attività;
- a tutti i lavoratori dipendenti assunti dalle imprese di cui alla presente legge si applica uno sgravio del 50% dei contributi previdenziali dovuti per i primi 5 anni di attività;
- le cambiali emesse dalle imprese che beneficiano della presente legge sono assoggettate al bollo nella misura dello 0,10 per mille, qualunque sia la loro scadenza ed il loro importo.

I servizi reali consistono in assistenza tecnica e attività di formazione e di qualificazione professionale, prestati da parte della costituenda Agenzia di Promozione e Sviluppo dell'Economia in collaborazione con Centro di Formazione Professionale, nell'ambito dei loro scopi istituzionali.

Per tali servizi sia che vengano erogati direttamente, sia in collaborazione con terzi lo Stato si assumerà i relativi costi per un periodo massimo di tre anni dall'avvio dell'attività.

Art. 6

Incentivi finanziari

Gli incentivi finanziari per gli investimenti e per le spese di gestione, sino al terzo anno di attività, sono concessi, qualunque sia l'ammontare complessivo del costo del progetto, limitatamente ad un tetto massimo di 200 milioni per le imprese di servizio e di 400 milioni per le imprese di produzione, di spese considerate ammissibili, di cui al successivo articolo 7, che si possono dividere in:

- a) contributo in conto capitale a fondo perduto che viene concesso per una percentuale massima del 20% delle spese ammissibili;
- b) credito agevolato nella misura massima dell'80% delle spese ammissibili con un onere di interessi a carico dello Stato pari al 60%. Il contributo in conto capitale a fondo perduto ed il credito agevolato sono erogati ai sensi della Legge 28 gennaio 1993 n. 13¹³⁴, dalla cui disponibilità finanziaria annuale sarà riservata una quota, sia per il finanziamento dei mutui, sia per il finanziamento dei contributi in conto capitale.

L'erogazione del contributo in conto capitale a fondo perduto sarà assistita da privilegio sui beni finanziati in favore dello Stato e sarà garantita contro la revocatoria nelle medesime forme previste all'articolo 21 della Legge 28 gennaio 1993, n. 13.

¹³⁴ "Credito agevolato alle imprese".

Art. 7

Spese ammissibili

Per quanto riguarda gli investimenti, le spese considerate ammissibili per la realizzazione del progetto sono:

- a) studio di fattibilità comprensivo dell'analisi di mercato;
- b) allacciamenti, macchinari, impianti ed attrezzature, brevetti
- c) altri beni materiali ed immateriali ad utilità pluriennale direttamente collegati al ciclo produttivo.

Non sono considerate ammissibili le spese per:

- a) acquisto terreno, costruzione e acquisto di immobili;
- b) spese sostenute anteriormente alla data di presentazione della domanda di ammissione alle agevolazioni.

Per quanto riguarda le spese di gestione, sono considerate ammissibili le seguenti spese che siano effettivamente sostenute e documentate:

- a) materie prime;
- b) semilavorati;
- c) prodotti finiti da utilizzarsi in nuovi processi di lavorazione;
- d) servizi ricevuti;
- e) interessi;
- f) sconti ed altri oneri finanziari;
- g) locazione di immobili;
- h) canoni di leasing (non ammessi per i progetti concernenti la fornitura di servizi).

Non sono ammissibili le spese per:

- a) interessi relativi a mutui a tasso agevolato;
- b) salari e stipendi;
- c) rimborso a soci prestatori d'opera;
- d) tutte le spese sostenute prima della data del provvedimento di ammissibilità alle agevolazioni;
- e) spese per beni e servizi resi da parenti o soci;
- f) spese di rappresentanza.

Art. 8

Servizi reali

I servizi reali erogati alla nuova impresa da parte della costituenda Agenzia di Promozione e Sviluppo dell'Economia, possono consistere in: identificazione di opportunità di sviluppo, predisposizione degli strumenti informativi sulle tecnologie, promozione sui mercati internazionali, assistenza sulle normative e formazione.

Art. 9

Domanda di ammissione alle agevolazioni

La domanda di ammissione alle agevolazioni deve essere presentata alla costituenda Agenzia di Promozione e Sviluppo dell'Economia e deve contenere:

- a) nome, cognome, ragione sociale, indirizzo, età, titolo di studio del richiedente;
- b) in caso di richiesta in forma associata deve essere presentato l'elenco dei soci;
- c) il progetto d'impresa, con specificazione delle caratteristiche concernenti il prodotto e/o il servizio che si intende produrre/svolgere, i mercati di approvvigionamento delle risorse necessarie, le prospettive di mercato;
- d) piano aziendale (business – plan);
- e) piano finanziario;
- f) piano occupazionale nel corto e medio periodo.

L'Agenzia di Promozione e Sviluppo dell'Economia, verificata la correttezza e la completezza degli adempimenti formali richiesti, sottopone la domanda all'esame della Commissione per l'imprenditoria giovanile e femminile di cui al successivo articolo 10.

Art. 10

Commissione per l'imprenditoria giovanile e femminile

Le agevolazioni di cui alla presente legge sono autorizzate dalla Commissione per l'imprenditoria giovanile e femminile composta da:

- Segretario di Stato per l'Industria, l'Artigianato e la Cooperazione Economica (Presidente);
- Segretario di Stato per il Lavoro e la Cooperazione;
- Direttore del Dipartimento di Studi Tecnologici ed Economici dell'Università di San Marino;
- Presidente (Segretario Generale) ANIS;
- Presidente (Segretario Generale) OSLA;
- Presidente (Segretario Generale) UNAS;
- Rappresentante degli Istituti di Credito convenzionati;
- 2 rappresentanti della costituenda Agenzia di Promozione e di Sviluppo dell'Economia.

I membri della Commissione sono nominati con delibera del Congresso di Stato su proposta delle organizzazioni di appartenenza entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e restano in carica tre anni. E' facoltà dei membri delegare per iscritto un loro rappresentante qualora siano impediti a partecipare alle riunioni della Commissione.

La Commissione per l'imprenditoria femminile e giovanile ha il compito di verificare la presenza dei requisiti di cui alla presente legge, di esaminare, valutare il progetto d'impresa e di deliberare.

La Commissione per l'imprenditoria femminile e giovanile esamina il progetto con i promotori, e successivamente delibera. Avvenuta la deliberazione comunica in forma scritta, motivandola, la decisione al presentatore.

La Commissione per l'imprenditoria femminile e giovanile esamina entro e non oltre il 30 dicembre i progetti presentati entro il 30 settembre e non oltre il 30 giugno i progetti presentati entro il 30 marzo.

Art. 11

Esame della domanda e provvedimento di ammissibilità alle agevolazioni

La Commissione per l'imprenditoria giovanile e femminile, sulla base dello studio di fattibilità presentato, delibera l'ammissione ai benefici di cui all'articolo 5 nella misura e proporzione che ritiene più congrua alla realizzazione del progetto imprenditoriale, tenuto conto della credibilità dei soggetti proponenti, delle potenzialità del mercato di riferimento, delle scelte tecniche ipotizzate, della convenienza economica dell'iniziativa e valutata la compatibilità dell'iniziativa con gli indirizzi economici generali della Repubblica.

La delibera di ammissione alle agevolazioni deve stabilire le caratteristiche del progetto finanziato, le spese ammesse e i tempi di attuazione dell'iniziativa e fissa le caratteristiche delle agevolazioni finanziarie concesse.

Art. 12

Revoca e cumulabilità delle agevolazioni

Oltre alle competenze di controllo previste per gli Uffici della Pubblica Amministrazione e per gli Organi ispettivi, la Commissione per l'imprenditoria giovanile e femminile può effettuare ispezioni e verifiche tese ad accertare la permanenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi di cui ai precedenti articoli 2, 3 e 4 che hanno determinato la concessione delle agevolazioni.

La Commissione per l'imprenditoria giovanile e femminile propone la revoca delle agevolazioni concesse qualora i requisiti in questione dovessero risultare non più sussistenti, attivando il recupero delle somme erogate e delle spese.

Le agevolazioni della presente legge non sono cumulabili con quelle di cui alla Legge 28 gennaio 1993 n. 13.

Per quanto non previsto dalla presente legge in materia di contributi a fondo perduto e di credito agevolato, si applica, per quanto compatibile la Legge 28 gennaio 1993 n. 13, ed in particolare gli articoli 20, 21 e 22.

Art. 13

Copertura finanziaria

Agli oneri finanziari connessi alla presente legge si provvede:

- i costi inerenti gli incentivi finanziari previsti all'articolo 6 della presente legge vanno imputati sul cap. 5/7220 "Contributo in c/interessi per crediti agevolati alle imprese";
- i costi inerenti gli sgravi contributivi di cui all'ultimo comma dell'articolo 5 vanno imputati sul cap. 8/7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione";
- i costi inerenti l'erogazione di servizi reali, da parte della costituenda Agenzia di Promozione e Sviluppo dell'Economia vanno imputati su apposito capitolo di Bilancio istituito, presso la Segreteria di Stato per l'Industria, l'Artigianato e la Cooperazione Economica, con legge finanziaria.

Art. 14

Entrata in vigore

La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

DECRETO LEGGE 22 luglio 2011 n.110

Misure urgenti per l'incentivazione dell'occupazione di giovani studenti

Art. 1

Scopo

La Repubblica di San Marino consapevole dell'importanza del lavoro come momento fondamentale della crescita personale e professionale di ciascun individuo, promuove l'occupazione dei giovani studenti mediante la predisposizione di misure incentivanti di cui agli articoli che seguono.

Hanno diritto agli incentivi previsti dal presente decreto - legge le imprese che occupano giovani studenti nel periodo estivo di sospensione degli studi e nei giorni festivi e pre-festivi dell'anno solare.

Art. 2

Finalità

Le misure incentivanti l'occupazione dei giovani studenti, sono tese alla formazione e orientamento professionale degli stessi, al graduale approccio al mondo del lavoro anche durante gli anni di studio, alla maturazione personale dei giovani attraverso le esperienze di lavoro, alla acquisizione della consapevolezza che il percorso di indipendenza economica si attua attraverso il lavoro inteso come valore, sacrificio e gratificazione.

Parimenti le misure incentivanti tendono a promuovere nelle imprese la consapevolezza dell'importanza del momento formativo e sociale dei giovani con l'offerta di esperienze di lavoro

Art. 3

Aventi diritto

Le imprese industriali, artigianali, commerciali, del settore turistico-alberghiero, gli studi professionali, le imprese di servizio e le cooperative che durante il periodo estivo assumono giovani studenti cittadini sammarinesi o residenti o titolari di permesso di soggiorno in Repubblica di età compresa fra il 14° e 26° anno di età con contratto di lavoro stagionale o comunque a tempo determinato, hanno diritto ad uno sgravio contributivo nella misura del 70%.

Il medesimo sgravio contributivo si applica anche alle imprese industriali, artigianali, commerciali, del settore turistico-alberghiero, alle imprese di servizio e alle cooperative che durante l'anno assumono giovani studenti di età compresa fra il 18° e il 26° anno di età, limitatamente a prestazioni lavorative da svolgersi nei giorni festivi e pre-festivi dell'anno solare.

Art. 4

Misura della retribuzione minima

Fatte salve le migliori condizioni economiche derivanti dall'autonomia contrattuale delle parti, i giovani lavoratori di cui all'articolo che precede, hanno diritto alla corresponsione del compenso mensile che non può essere inferiore a quanto indicato al punto a), dell'articolo 11, della Legge 24 luglio 1987 n. 89 "Normativa in materia di formazione professionale" come modificato dall'articolo 3 della Legge 4 marzo 1993 n. 36, legato al livello di assunzione, oltre agli abbattimenti o tariffe legati all'età previsti dai vari contratti collettivi.

L'abbattimento retributivo deve intendersi come comprensivo degli abbattimenti previsti dai vari contratti collettivi per l'addestramento professionale.

In riferimento ai giovani lavoratori non si applica la sospensione degli assegni famigliari in capo agli aventi diritto ed i compensi derivanti dal lavoro estivo di sospensione degli studi o prestato nei giorni festivi e pre-festivi dell'anno solare sono esenti dalle imposte sul reddito.

Art. 5

Chiamata nominativa al lavoro stagionale e festivo

Le imprese industriali, artigianali, commerciali, del settore turistico-alberghiero, le imprese di servizio e le cooperative potranno procedere all'assunzione mediante chiamata nominativa¹³⁵ dei giovani studenti di cui al primo e secondo comma dell'articolo 3.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, anche per via telematica o tramite telefax, all'Ufficio del Lavoro per la presa d'atto¹³⁶, l'assunzione del giovane lavoratore prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Art. 6

Richiesta di riduzione degli oneri sociali e assicurativi

La riduzione parziale degli oneri sociali e assicurativi, dovuti dal datore di lavoro all'Istituto per la Sicurezza Sociale, si applica per i dipendenti sammarinesi o residenti a San Marino¹³⁷.

A tale scopo i datori di lavoro, per poter accedere ai benefici di cui sopra, sono tenuti a presentare richiesta all'Ufficio del Lavoro che integrerà all'Istituto per la Sicurezza Sociale la percentuale esonerata.

Il datore di lavoro è tenuto a:

- 1) calcolare per intero i contributi sull'ammontare della retribuzione;
- 2) evidenziare, a parte sulla denuncia riepilogativa, gli importi di sgravio da detrarre dal totale dei contributi dovuti;
- 3) allegare copia della comunicazione di assunzione di cui al comma 2 dell'articolo 5 con la presa d'atto dell'Ufficio del Lavoro.

Art. 7

Ambito di applicazione

I benefici e i compensi previsti dagli articoli che precedono si applicano ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, instaurati nel periodo compreso fra il 1° giugno e il 30 settembre di ogni anno.

I benefici e i compensi si applicano, altresì, ai rapporti di lavoro subordinato instaurati ai sensi del secondo comma dell'articolo 3.

Nel caso previsto al primo comma del presente articolo, le istanze per il godimento dei benefici contributivi di cui all'articolo 3 dovranno essere avanzate dal datore di lavoro entro il 30 settembre dell'anno di competenza.

Nel caso previsto al secondo comma del presente articolo, le istanze per il godimento dei benefici contributivi di cui all'articolo 3 dovranno essere avanzate dal datore di lavoro entro il 31 dicembre dell'anno di competenza.

Art. 8

Variazione aliquote contributive e assicurative

La misura degli sgravi contributivi e assicurativi potrà essere annualmente variata con decreto delegato.

¹³⁵ Si veda la nuova disciplina in materia di assunzione nominativa contenuta all'art. 17, Legge n. 95/1989 come modificato dal D.L. n. 156/2011.

¹³⁶ La norma già introduceva una prima modifica del sistema delle assunzioni nominative, ora disciplinate dal D.L. 156/2011.

¹³⁷ La disposizione si può porre in contrasto con quanto stabilito dal decreto medesimo all'articolo 3, 1° comma, laddove viene riconosciuto il diritto allo sgravio contributivo nella misura del 70% anche in capo ai datori di lavoro che abbiano assunto "giovani studenti (...) titolari del permesso di soggiorno in Repubblica".

Art. 9

Copertura finanziaria

Agli oneri derivanti dalle disposizioni che precedono si provvede mediante imputazione sul cap. 2-8-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" del Bilancio di competenza.

Art. 10

Abrogazioni

E' abrogata la Legge 27 giugno 2003 n. 88 ed ogni altra norma in contrasto¹³⁸.

Decreto-Legge 5 ottobre 2011, n. 156

Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro

Art. 25 bis

Vouchers formativi

1. Entro 12 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato di giovani lavoratori, diplomati o laureati, di età compresa fra i 18 e i 32 anni iscritti alle Liste di avviamento al lavoro, nel caso in cui siano inviati dai loro datori di lavoro a frequentare corsi di alta formazione o di specializzazione all'estero considerati necessari ad accrescerne la professionalità e far acquisire competenze specifiche, nonché ad aumentare la competitività dell'impresa, lo Stato concorre a sostenere i costi di tale alta formazione con l'erogazione di appositi vouchers sulle spese sostenute, risultanti da idonea documentazione.
2. Un apposito Fondo destinato a finanziare l'alta formazione all'estero dei giovani diplomati e laureati di cui al comma che precede, sarà istituito nel Bilancio di Previsione dello Stato a partire dall'esercizio finanziario 2012 secondo i criteri, gli indirizzi, le condizioni di accesso e la misura massima del concorso dello Stato, stabiliti nella apposita Legge di Bilancio.

¹³⁸ Tale legge era in vigore dal 5° giorno successivo alla sua pubblicazione fino al 31 dicembre 2004. Può ritenersi dunque abrogata anche la Legge 12 maggio 1989, n.51, in quanto ricompresa nella legge n. 88/2003 e da essa integrata. Ai fini di una migliore e più completa comparazione ed interpretazione delle disposizioni, si è tuttavia ritenuto opportuno riportarla integralmente (si veda il richiamo alla nota 1 della presente Sezione). Si ritiene inoltre abrogata anche la Legge 28 maggio 1992 n.43 che ad essa ne apportava modifiche.

2. ANZIANI

LEGGE 25 giugno 1991 n.79

Prestazioni lavorative delle persone anziane

Art.1

Ai fini della integrazione sociale e della valorizzazione del patrimonio professionale ed umano degli anziani, i cittadini sammarinesi e i residenti nella Repubblica di San Marino che hanno compiuto il 60 anno di età e che non svolgano attività lavorativa sia di carattere autonomo che dipendente, anche se titolari di una prestazione vitalizia da parte di un ente pubblico ed in deroga al punto c) degli articoli 12 e 13 e al punto b) dell'articolo 15 della Legge 11 febbraio 1983 n.15¹³⁹, sono autorizzati dalla Commissione di Collocamento¹⁴⁰ a svolgere prestazioni lavorative a carattere sociale quando ricorrano le condizioni di cui agli articoli seguenti e dietro richiesta di ogni singolo interessato o del fruitore del lavoro.

Le prestazioni lavorative svolte a norma della presente legge sono compatibili con il percepimento della pensione¹⁴¹.

Restano salve le condizioni di miglior favore previste per i titolari di pensione non soggetti a vincoli per lo svolgimento di attività lavorativa.

Art.2

Per prestazioni lavorative a carattere sociale devono intendersi tutte le occupazioni di natura educativa, culturale, assistenziale e civica che possano concorrere al raggiungimento dei fini su cui si fonda la Repubblica.

Sono altresì considerate a carattere sociale le attività commerciali o produttive che il Governo, a seguito di consultazioni con le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni di categoria, dichiara in particolari momenti e situazioni meritevoli di tutela e promozione.

Art.3

Rientrano tra le attività a carattere sociale quelle di seguito enumerate¹⁴²:

- a) compagnia, aiuto domestico e piccole attività di assistenza ad anziani bisognosi, ai portatori di deficit e agli invalidi in ausilio al personale del servizio socio-sanitario;
- b) sorveglianza presso le scuole, manutenzione degli spazi adiacenti e assistenza negli scuolabus;

¹³⁹ **Art. 12** "Pensione ordinaria di vecchiaia", 1° comma: "A) Ai soggetti assicurati a norma del precedente Art. 1 - secondo comma - ad esclusione degli assicurati di cui alle lettere a) e d) dello stesso articolo, spetta la pensione di vecchiaia quando concorrono i seguenti requisiti: a) età non inferiore ad anni 60; b) contributi accreditati per almeno 15 anni pari a n. 3.240 contributi giornalieri; c) *stato di non occupazione*"; **Art. 13**, "Pensione ordinaria di invalidità", 1° comma: "Ai soggetti assicurati a norma del precedente art. 1 spetta, a qualunque età, purchè non superiore a 65 anni, una pensione di invalidità quando concorrono le seguenti condizioni: a) almeno 7 anni di contribuzione accreditata pari a n. 1.512 contributi giornalieri di cui almeno 432 maturati nell'ultimo triennio; b) stato di invalidità; c) *stato di non occupazione*; d) essere assicurato all'atto della richiesta della prestazione. Si ritiene raggiunto lo stato di invalidità quando la capacità di guadagno dell'assicurato in occupazioni confacenti alle sue attitudini sia ridotta in modo permanente di almeno il 65% a causa di difetto fisico o mentale"; **Art. 15** "Superstiti con diritto a pensione", 1° comma: "Sono considerati superstiti ai fini del precedente art. 14: 1) il coniuge del lavoratore deceduto purchè concorrano le seguenti condizioni: a) non sussista separazione addebitata con sentenza esecutiva al coniuge superstite; b) *stato di non occupazione*; c) (...)".

¹⁴⁰ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, legge 131/2005).

¹⁴¹ Ma vedi articolo 3, comma 5, della presente legge, che pone limiti per i pensionati per inabilità o infermità. Quanto ivi affermato si ritiene compreso nell'assunto del comma precedente, laddove prevede che abbiano diritto alle agevolazioni di cui alla presente legge anche gli anziani "titolari di una prestazione vitalizia da parte di un ente pubblico".

¹⁴² Elencazione meramente esemplificativa e non esaustiva, data la portata onnicomprensiva dell'art. 2 nonché l'ambito generico di riferimento di cui ai commi 3 ed 1, lett. d).

- c) inserimento nelle attività dei Centri Sociali, delle Istituzioni Culturali pubbliche e private e delle organizzazioni sociali e politiche con compiti di collaborazione, consulenza ed animazione;
- d) ogni altra attività a carattere culturale, ricreativo e sportivo;
- e) attività di salvaguardia e di tutela dell'ambiente contro l'inquinamento, le devastazioni, il degrado;
- f) attività di recupero delle tradizioni, dei mestieri e delle culture;
- g) compiti di piccola manutenzione del verde pubblico e degli edifici pubblici;
- h) conduzione di piccoli appezzamenti di terreno messi a disposizione dallo Stato;
- i) attività di collaborazione nell'ambito di aziende artigianali o commerciali¹⁴³.

Per lo svolgimento di attività che comportino un rischio e una responsabilità personale o verso terzi, la Commissione di Collocamento¹⁴⁴ richiede la certificazione della idoneità fisica e della specifica idoneità attitudinale e/o professionale.

Su richiesta dell'interessato, la Commissione di Collocamento¹⁴⁵ potrà autorizzare a prestare l'attività in realtà analoghe e complementari di quelle indicate e sempre ferma restando la possibilità di ampliare la sfera dell'intervento da parte del Governo ai sensi dell'art.2.

Non sono autorizzabili prestazioni lavorative per le quali esista offerta di lavoro di disoccupati iscritti nelle pubbliche graduatorie, per posizioni di ruolo nella Pubblica Amministrazione, per attività professionali in proprio in concorrenza con i liberi professionisti.

Non sono inoltre autorizzabili le prestazioni lavorative previste dalla presente legge per i titolari di pensione sociale di inabilità fino ai 65 anni o per i titolari di assegno integrativo per infermità.

Art.4

Le prestazioni lavorative svolte a norma della presente legge da persone anziane non si configurano come rapporto di lavoro subordinato.

L'attività prestata non potrà in ogni caso superare le 18 ore settimanali.

La presenza dell'anziano nell'ambiente di lavoro organizzato dovrà risultare quotidianamente sui cartellini orari o registri di presenza.

Art.5

Il compenso percepito dall'anziano sarà liberamente contrattato e non dovrà comunque essere inferiore a L.5.000 all'ora. Tale limite sarà aggiornato periodicamente e comunque almeno ogni 2 anni tramite Decreto Reggenziale.

Per le attività svolte a favore od in collegamento con uffici o servizi della Pubblica Amministrazione il compenso orario entro il limite sopra indicato dovrà essere preventivamente fissato da accordi sindacali.

Art.6

Il compenso percepito nel corso dell'anno dall'anziano dovrà essere dichiarato con i redditi di ciascun anno, ma sarà sottoposto a tassazione separata con l'aliquota del 12%. Il 20% del gettito così realizzato viene devoluto dallo Stato, proporzionalmente a stima del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, ai fondi pensione del medesimo Istituto a titolo di solidarietà.

¹⁴³ Lettera esplicitamente abrogata dall'art. 32, Legge n. 73/2010.

¹⁴⁴ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, legge 131/2005).

¹⁴⁵ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, legge 131/2005).

Art.7

Sui compensi liquidati agli anziani dovrà essere corrisposta da parte di chi utilizzerà le loro prestazioni una contribuzione all'Istituto per la Sicurezza Sociale del 5% per la copertura assicurativa contro gli infortuni. Tale contribuzione si applica anche sui ricavati delle prestazioni lavorative effettuate in proprio e sarà riscossa con modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione dell'I.S.S.

Non sono riconosciuti agli anziani che svolgono prestazioni lavorative a norma della presente legge i trattamenti previdenziali di indennità economica temporanea, il ricalcolo della pensione contributiva e gli altri istituti previsti dalle normative che regolamentano il rapporto di lavoro subordinato ed autonomo.

Sulla responsabilità civile verso terzi, conseguente allo svolgimento delle prestazioni lavorative in base alla presente legge, è tenuto a rispondere chi utilizzerà le prestazioni stesse. A tale fine il datore di lavoro è obbligato alla copertura assicurativa di responsabilità civile.

Art.8

In ogni caso l'utilizzazione delle prestazioni lavorative degli anziani dovrà instaurare tale rapporto nel massimo rispetto della dignità, della libertà e della volontarietà delle prestazioni a lui offerte e nel riconoscimento del significato sociale a cui tale attività è finalizzata.

Art.9

L'inosservanza delle disposizioni di cui alla presente legge è soggetta alle sanzioni e ai controlli previsti dalla normativa in materia di lavoro subordinato.

Il pensionato che presta attività senza la prevista autorizzazione o contravvenendo alle norme di cui alla presente legge è soggetto alla incompatibilità prevista dalla normativa in materia pensionistica.

Art.10

La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

3. INVALIDI E PORTATORI DI DEFICIT

LEGGE 21 novembre 1990 n.141

Legge quadro per la tutela dei diritti e l'integrazione sociale dei portatori di deficit

Art. 1

Principi

La Repubblica in attuazione dei principi fondamentali sanciti dalla Legge 8 luglio 1974 n.59, dalle convenzioni e risoluzioni internazionali a cui aderisce, attiva ogni possibile mezzo e strumento legislativo, economico, scientifico e sociale per:

- garantire e tutelare la dignità umana ed i diritti di libertà e di autonomia dei portatori di deficit;
- prevenire e rimuovere le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima possibile autonomia e la partecipazione dei portatori di deficit alla vita collettiva e all'esercizio dei suoi diritti fondamentali;
- promuovere e garantire i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali; l'inserimento sociale, scolastico e lavorativo dei portatori di deficit.

Art.2

Definizione

I soggetti tutelati dalla presente legge sono i cittadini sammarinesi o residenti, che per nascita od in seguito ad evento morboso traumatico, comunque intervenuto, presentino una menomazione delle proprie condizioni fisiche, psichiche o sensoriali che li pongano in difficoltà di apprendimento, di relazione, di inserimento lavorativo.

Art.3

Rinvio alla regolamentazione dei singoli settori di intervento

I principi dettati dall'art.1 vengono attuati con appositi provvedimenti legislativi e precisamente:

- una normativa per l'inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit;
- una normativa per la rimozione delle barriere architettoniche;
- una normativa per l'inserimento e l'integrazione sociale, il diritto all'educazione e all'istruzione;
- una normativa per la politica sanitaria di prevenzione, di riabilitazione e di cura del deficit.

Art.4

Indirizzi per la normativa sull'inserimento lavorativo

La normativa sull'inserimento lavorativo contiene:

- 1) riserva di posti per l'assunzione obbligatoria nei settori privati e pubblici con adeguamento e aggiornamento della legge del 29 marzo 1952 n.10;
- 2) gli incentivi e le facilitazioni possibili per tale inserimento lavorativo;
- 3) l'attività preparatoria, di specifica formazione professionale, recupero riqualificazione ed aggiornamento;
- 4) le particolari tutele, garanzie, diritti e doveri degli inseriti nell'attività lavorativa, dei loro datori di lavoro, dei lavoratori che lavorano con loro;
- 5) i rapporti delle aziende ed imprese con i servizi sanitari e sociali;
- 6) le connessioni e gli effetti sui trattamenti economici (indennità e pensioni di invalidità) eventualmente goduti dagli avviati al lavoro a norma di legge;

- 7) la competenza relativamente ai costi degli interventi, prevedendo adeguati sgravi sugli oneri sociali e previdenziali con il concorso dello Stato e dell'intera collettività;
- 8) il riassorbimento delle vigenti norme sul collocamento obbligatorio degli invalidi civili.
- Particolari normative ed interventi dovranno prevedere la costituzione, la incentivazione e la tutela di laboratori protetti e di cooperative che prevedevano la partecipazione e l'utilizzo dei portatori di deficit.

Art.5

Indirizzi per la normativa sulla rimozione delle barriere architettoniche
(omissis)

Art.6

**Indirizzi per la normativa sull'inserimento ed integrazione sociale,
il diritto all'educazione e all'istruzione**
(omissis)

Art.7

Orientamenti per la normativa sulla politica sanitaria, di prevenzione, di riabilitazione e di cura
(omissis)

Art.8

Tempi e modalità di attuazione

Le normative di cui agli articoli che precedono dovranno prevedere i mezzi finanziari e le risorse umane e strutturali adeguate al raggiungimento degli obiettivi posti e verranno emanate entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge.

Art.9

Entrata in vigore

La presente legge entra in vigore il 5 giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

LEGGE 29 maggio 1991 n.71

Inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit

Art. 1

Diritto al lavoro

In attuazione di quanto disposto dalla Legge 21 novembre 1990 n.141¹⁴⁶, la presente legge determina le condizioni:

- per l'esercizio del diritto al lavoro degli invalidi e dei portatori di deficit;
- perchè gli stessi possano trovare e conservare un'occupazione convenienti e possano progredire professionalmente;
- per l'inserimento lavorativo formativo e terapeutico e l'inserimento sociale dei portatori di gravi deficit o psichici.

TITOLO I

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Art. 2

Collocamento obbligatorio

Le capacità lavorative generiche e specifiche dei soggetti di cui all'articolo 1 vengono accertate dalla Commissione degli accertamenti sanitari individuali di cui alla Legge 10 marzo 1988 n.35¹⁴⁷.

Coloro ai quali sia stata accertata una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 40% e che siano in età di lavoro, possono essere collocati obbligatoriamente al lavoro a norma di legge, con le modalità di seguito precisate, presso la Pubblica Amministrazione, le Aziende e gli Enti autonomi dello Stato, le aziende private.

Per coloro ai quali sia stata accertata una riduzione della capacità lavorativa superiore al 65% il collocamento obbligatorio potrà avvenire solo per mansioni specifiche indicate chiaramente dalla Commissione degli accertamenti sanitari individuali di cui alla Legge 10 marzo 1988 n.35.

Non sono obbligatoriamente collocabili gli invalidi totali ad ogni attività e gli invalidi che per il tipo ed il grado di invalidità possano provocare danni a se stessi, ai compagni di lavoro ed alla sicurezza degli impianti.

Art. 3

Anagrafe e graduatoria

Presso l'Ufficio del Lavoro viene istituita un'anagrafe delle persone collocabili obbligatoriamente al lavoro contenente i dati di individuazione del lavoratore, le sue caratteristiche di capacità lavorativa generica o specifica, attitudinali e professionali, la sua storia professionale.

La capacità lavorativa generica o specifica e l'attitudine professionale sono soggette a controlli periodici da parte del Servizio di medicina del Lavoro istituito nell'ambito del Servizio Igiene Ambientale.

Coloro che non sono ancora occupati formano la graduatoria per il collocamento obbligatorio di cui all'articolo 11 della Legge 19 settembre 1989, n.95¹⁴⁸. Per le modalità di collocamento si applicano le norme vigenti per il collocamento ordinario.

¹⁴⁶ Articoli 2 (Definizione di "Portatori di deficit"), 3 (Rinvio alla regolamentazione di settore) e 4 (Indirizzi per la normativa sull'inserimento lavorativo).

¹⁴⁷ "Istituzione della Commissione per gli accertamenti sanitari individuali", art. 3.

¹⁴⁸ Classe 2: "lavoratori invalidi".

Art. 4 **Riserva di posti**

Effettuato il censimento dei lavoratori già collocati obbligatoriamente al lavoro a norma della Legge n.10 del 1952 e sue modifiche o comunque portatori dell'invalidità prevista dalla stessa legge, anche se acquisita posteriormente all'assunzione, l'Ufficio del Lavoro aggiorna una mappa delle disponibilità di posti riservati contenente le caratteristiche dell'attività da svolgere comprese le condizioni di accessibilità.

Il settore pubblico allargato e le aziende private che abbiano più di 20 dipendenti hanno l'obbligo di assumere, a norma della presente legge, un invalido o un portatore di deficit ogni 20 addetti o frazione di 20 superiore a 10. Tale rapporto dovrà essere tempestivamente ripristinato a seguito di modifica del quadro occupazionale aziendale¹⁴⁹.

Le aziende sia pubbliche che private, le imprese artigianali e commerciali, possono assumere volontariamente invalidi e portatori di deficit anche se non ricorrono i termini dell'obbligatorietà¹⁵⁰.

In caso di riduzione di personale, agli invalidi e ai portatori di deficit si applicano le medesime procedure e tutele degli altri lavoratori per la modalità e le precedenza di collocazione¹⁵¹.

Il rapporto lavoratori con ridotta capacità lavorativa/quadro complessivo degli addetti è inteso in senso complessivo. In presenza di obbligo di assunzione, questa scatta per qualsiasi qualifica per la quale l'azienda privata abbia in corso richieste di assunzione in base alle qualifiche e titoli di studio posseduti dagli iscritti nella graduatoria di cui all'articolo 3.

La Pubblica Amministrazione, le Aziende e gli Enti Autonomi dello Stato soddisfano tale obbligo mediante la Legge n.151 del 27 novembre 1985¹⁵² e relativo Decreto Reggenziale. Lo Stato potrà concordare con le Organizzazioni Sindacali una eventuale riserva di posti nelle dotazioni organiche o di una percentuale di essi per persone con capacità lavorativa non inferiore al 40%.

Gli invalidi e i portatori di deficit così assunti saranno adibiti a mansioni adeguate alle capacità fisiche e professionali del lavoratore.

Art. 5 **Tutela delle dignità personale e professionale**

Gli assunti obbligatoriamente debbono essere adibiti a mansioni conformi alla loro capacità professionale e comunque a mansioni che ne salvaguardino la loro dignità personale.

L'assunzione obbligatoria non pregiudica lo sviluppo della professionalità e della carriera professionale del lavoratore che godrà comunque del trattamento retributivo riservato agli altri lavoratori a parità di mansioni e degli sviluppi di carriera al trascorrere del tempo ed all'acquisizione di nuova professionalità.

¹⁴⁹ L'inserimento obbligatorio ivi previsto va coordinato con quanto stabilito all'art. 2 della Legge 4 agosto 1967 n.34, già modificato dall'art. 1, legge 151/1985 e poi successivamente sostituito con l'art. 1, Legge 26 gennaio 2006 n.18: *"(comma 4) La P.A., le Aziende e gli Enti Autonomi dello Stato soddisfano gli obblighi di cui all'articolo 4 della Legge 29 maggio 1991 n.71 mediante l'osservanza delle disposizioni di cui alla presente legge ed al decreto reggenziale applicativo"*.

¹⁵⁰ Per le aziende private, vedi nello specifico art. 13, comma 1 della presente legge.

¹⁵¹ Si veda la Legge n.23/1977 e la Legge n.7/1961.

¹⁵² Legge modificatrice delle disposizioni di cui alla Legge n.34/1967 sul pieno impiego della manodopera. Ora si veda la Legge n. 18 del 2006.

TITOLO II

INSERIMENTO LAVORATIVO FORMATIVO E TERAPEUTICO

Art. 6

Inserimento lavorativo formativo e terapeutico

Alle condizioni di seguito precisate, la Pubblica Amministrazione, le Aziende e gli Enti Autonomi dello Stato e le aziende private possono inserire nell'attività lavorativa invalidi e portatori di gravi deficit con scarsa o nulla capacità lavorativa proficua, qualora ciò sia previsto da un programma terapeutico del Servizio Socio Sanitario dell'Istituto Sicurezza Sociale di riabilitazione o di recupero di un portatore di deficit permanente o temporaneo.

Dell'inserimento lavorativo effettuato a norma del comma che precede, deve essere data tempestiva comunicazione a cura del Servizio Socio Sanitario ai servizi ispettivi dell'Istituto Sicurezza Sociale, dell'Ufficio del lavoro e dell'Ufficio Igiene Ambientale e alle Organizzazioni Sindacali.

L'eventuale inserimento lavorativo formativo e terapeutico è equiparato, per il periodo della sua durata, all'assolvimento dell'obbligo previsto dall'articolo 4 della presente legge.

Ai soggetti portatori di gravi deficit, previa certificazione del Servizio Socio-Sanitario, è assicurato a cura dell'I.S.S. il trasporto al luogo di lavoro.

Art. 7

Collaborazione del Servizio Socio-Sanitario

In presenza di un inserimento lavorativo di cui all'articolo 6 che precede, il Servizio Socio- Sanitario:

- fornirà all'azienda o alla Direzione dell'Ufficio od Ente statale nonché ai lavoratori del reparto do ufficio tutte le informazioni utili per il buon esito dell'inserimento;
- concorderà con gli stessi i tempi di lavoro, le precauzioni da adottare, gli interventi necessari sulle strutture e le apparecchiature e quant'altro necessario per favorire l'inserimento in un clima di collaborazione e partecipazione;
- seguirà con visite e ed incontri, l'andamento dell'inserimento e si confronterà con loro che sono a contatto diretto con la persona inserita;
- attesterà formalmente la posizione giuridica dell'inserito ai fini ispettivi, gli attestati che il datore di lavoro dovrà esibire a giustificazione della residenza dell'interessato sul luogo di lavoro e quant'altro riferito all'inserimento formativo e terapeutico di cui al presente Titolo II.

Art. 8

Copertura assicurativa

Gli invalidi e i portatori di deficit inseriti nell'attività lavorativa a norma del presente Titolo II, saranno dotati di copertura assicurativa di R.C. per danni subiti o provocati nel corso dell'inserimento, sul posto di lavoro, in itinere o per fatti riferiti al particolare rapporto socioformativo e terapeutico.

Art. 9

Posizione giuridica

L'inserimento lavorativo di cui al presente Titolo II, non si configura come rapporto di lavoro e pertanto non è soggetto ai vincoli normativi, retributivi di tale rapporto. Sarà regolato da una convenzione sottoscritta dal Servizio Socio Sanitario, dall'interessato o dal tutore, dal responsabile dell'Azienda o Ente in cui avviene l'inserimento e dalle Organizzazioni Sindacali.

Eventuali prestazioni proficue saranno compensate ad opera, al Servizio od all'interessato, in base alla convenzione sottoscritta senza oneri aggiuntivi o riflessi. Tale compenso non è soggetto a contribuzione previdenziale ed assicurativa o di altro genere a carico del datore di lavoro. Il compenso è soggetto alle norme inerenti le imposizioni dirette sulle persone fisiche.

L'importo di tali compensi non potrà superare la differenza esistente fra la pensione eventualmente goduta, che continuerà comunque ad essere erogata, e l'importo del salario minimo territoriale definito in base all'accordo interconfederale allegato al contratto collettivo unico generale di lavoro per le aziende industriali.

L'inserimento lavorativo formativo e terapeutico si può trasformare in rapporto di lavoro a collocamento obbligatorio di cui al Titolo I. In questo caso il Servizio Socio Sanitario, il tutore ed il datore di lavoro dovranno regolarizzare la posizione del lavoratore presso l'Ufficio del Lavoro anche qualora l'assunzione avvenga nominativamente.

Con la trasformazione dell'inserimento lavorativo formativo e terapeutico in collocamento lavorativo la pensione viene sospesa per la durata del rapporto di lavoro.

In caso di inserimento lavorativo a tempo parziale al dipendente la pensione verrà corrisposta proporzionalmente al lavoro prestato.

TITOLO III FACILITAZIONI E SOSTEGNO PUBBLICO

Art. 10

Formazione professionale

Per facilitare il collocamento e l'inserimento lavorativo e potenziare e valorizzare le residue capacità lavorative, lo Stato promuove le iniziative formativo-professionali, di recupero professionale e di riqualificazione ritenute idonee e necessarie anche a seguito di confronto con gli operatori economici e le Organizzazioni Sindacali e sentiti gli esperti.

I corsi e le iniziative saranno attuati dal Centro di Formazione Professionale, in collaborazione con il Servizio Socio Sanitario per gli interventi di cui al Titolo II della presente legge, utilizzando anche le disponibilità di aziende private e pubbliche, anche fuori territorio, e saranno mirati alle specifiche necessità risultanti dall'esame delle liste di collocamento degli invalidi e dei portatori di deficit.

Per le modalità e le risorse necessarie per la formazione professionale si rinvia alla normativa sulla Formazione Professionale¹⁵³.

Art. 11

Incentivi e facilitazioni

Considerati l'interesse e la funzione sociale dell'inserimento dei soggetti con ridotta capacità lavorativa, lo Stato si fa carico dei contributi previdenziali I.S.S. di pertinenza del datore di lavoro per i lavoratori delle aziende private, delle imprese artigiane e commerciali, collocati a norma della presente legge nella misura seguente:

- a) 100% per i lavoratori con una invalidità del 55% e oltre e per i lavoratori inseriti volontariamente dalle aziende a norma del terzo comma dell'articolo 4 della presente legge;
- b) 70% per i lavoratori con una invalidità compresa fra il 40% e il 55%. Lo Stato si fa inoltre carico:
- c) di un concorso a fondo perduto, da determinarsi attraverso specifici accordi e comunque non inferiore al 50%, previa perizia da parte degli organi competenti, delle spese incontrate per eventuali adattamenti di strutture ed apparecchiature per l'inserimento lavorativo a norma della presente legge;
- d) del costo dell'assicurazione per la Responsabilità Civile (R.C.) di cui al precedente articolo 8.

¹⁵³ Legge n. 89 del 1987 riguardo al rapporto di lavoro; Legge n. 37 del 1993 riguardo all'organizzazione del Centro di Formazione Professionale e dei rapporti con gli altri enti interessati.

Art. 12

Limiti agli incentivi, controlli e sanzioni

Gli interventi di cui ai punti a) e b) del precedente articolo 11 si applicano solo per le assunzioni obbligatorie effettuate dopo l'entrata in vigore della presente legge.

Quanto risparmiato dalle aziende private a norma dell'articolo 11, dovrà essere integralmente rimborsato qualora le stesse riducano personale e licenzino gli assunti obbligatoriamente entro un anno dalla loro assunzione.

L'attività ispettiva e di controllo per l'applicazione delle presente legge viene esercitata dagli organi preposti in collaborazione con il Servizio Socio Sanitario.

Qualora il datore di lavoro rifiuti non adempia il disposto dell'Ufficio del Lavoro di assunzione obbligatoria di personale invalido o portatore di deficit nella misura indicata al secondo comma dell'articolo 4 della presente legge, il rapporto di lavoro con l'invalido o il portatore di deficit si intende instaurato all'atto della sua presentazione. Il datore di lavoro è tenuto a tutti i relativi adempimenti, compresa la corresponsione della retribuzione, come se le prestazioni lavorative fossero avvenute. Si applica inoltre al datore di lavoro una sanzione amministrativa di L.1.000.000 (un milione).

La sanzione è applicata dalla Direzione dell'Ufficio del Lavoro nei modi e nei termini indicati dalla Legge 28 giugno 1989 n.68¹⁵⁴.

Nell'ingiunzione della sanzione la Direzione dell'Ufficio del Lavoro ribadisce l'ordine all'imprenditore di provvedere ad uniformarsi al disposto della presente legge.

Il Giudice Amministrativo d'Appello in sede di ricorso, si pronuncia anche in merito l'obbligo dell'assunzione dell'invalido o del portatore di deficit da parte del ricorrente.

La Commissione di Collocamento¹⁵⁵ di cui alla Legge 19 settembre 1989 n.95, può dietro richiesta del datore di lavoro, concedere dilazioni solo quando ricorrano motivi validi che comportino impedimenti momentanei di breve durata alla assunzione di un invalido. Tale dilazione non può in ogni caso superare l'anno, od essere concessa dopo la pronuncia del Giudice Amministrativo d'Appello.

Art. 13

Assunzione nominativa ed invalidi già dipendenti

Le aziende private possono assumere nominativamente e spontaneamente gli invalidi e i portatori di deficit iscritti nell'apposita graduatoria anche oltre il rapporto stabilito dal secondo comma dell'articolo 4 della presente legge, quando le capacità lavorative residue coincidono con la qualità del lavoro e l'utilizzo economico da parte dell'azienda, su parere conforme degli organismi preposti¹⁵⁶.

L'obbligo di assunzione si intende altresì assolto quando un dipendente venga a rientrare nelle condizioni di invalidità previste dalla presente legge.

In questo secondo caso, le aziende private debbono produrre all'Ufficio del Lavoro la certificazione prevista per la iscrizioni in graduatoria e non potranno usufruire degli esoneri contributivi di cui all'articolo 11, qualora l'invalidità sia stata determinata da evento traumatico intervento sul lavoro o da malattia professionale.

¹⁵⁴ “Della giurisdizione amministrativa, del controllo di legittimità e delle sanzioni amministrative”; tit. IV (in particolare, art. 33 e ss.).

¹⁵⁵ Ora Commissione per il Lavoro (art. 2, legge 131/2005).

¹⁵⁶ Ciò sembrerebbe escludere la possibilità per le aziende di procedere ad assunzioni nominative per ottemperare all'obbligo di assunzione. Sarebbe tuttavia ammissibile alla luce delle modifiche alle regole sul collocamento apportate dal d.l. 156/2011.

TITOLO IV STRUTTURE DI LAVORO PROTETTO

Art. 14

Lavoro protetto

Onde facilitare la creazione di occasioni di lavoro per i soggetti tutelati dalla presente legge, lo Stato promuove e facilita le attività lavorative che prevedano l'accoglienza, la partecipazione e l'utilizzo di invalidi e portatori di deficit.

A tale scopo lo Stato:

- dota i laboratori istituiti dal Servizio Socio Sanitario delle strutture, del personale e delle risorse economiche necessarie al loro mantenimento e sviluppo;
- favorisce la nascita di laboratori finalizzati all'impiego di invalidi, di disabili e portatori di deficit gestiti in forma associata o cooperativa che prevedano la partecipazione dei disabili stessi, di loro familiari e di volontari;
- si fa carico di eventuali costi di partecipazione di disabili assistiti dall'ISS a laboratori protetti esistenti fuori territorio e giudicati idonei al raggiungimento degli obiettivi del programma terapeutico per gli stessi.

Art. 15

Interventi

Nell'intento di aprire la gestione dei laboratori istituiti dal Servizio Socio Sanitario alla partecipazione esterna e di favorire la nascita di iniziative associate di cui all'articolo che precede:

- a) le partecipazioni finanziarie, le elargizioni e le donazioni in denaro per sostenere i costi di gestione di tali laboratori sono detraibili dal reddito a norma dell'articolo 3 della Legge 30 dicembre 1986 n.155;
- b) sui compensi per attività o lavori commissionati da privati o da aziende ai laboratori protetti lo stato effettua una integrazione fino al 30% dei compensi stessi, previa specifica convenzione da stipularsi fra l'Ufficio del Lavoro, il Servizio Socio Sanitario e il laboratorio, contenente anche le valutazioni sull'intervento;
- c) la costituzione di iniziative associate di cui all'articolo 14 che precede, è esente da ogni imposta, bollo o spesa di registrazione e la gestione degli stessi è esonerata dal pagamento dell'imposta generale sui redditi di cui alla Legge 13 ottobre 1984 n.91 e sue modifiche;
- d) lo Stato può distaccare personale salariato od impiegatizio per svolgere attività di sostegno e supporto all'attività dei laboratori per un tempo determinato, concordato con apposita convenzione, conservando a proprio carico il trattamento economico dello stesso;
- e) lo Stato può adottare provvedimenti per favorire la commercializzazione dei prodotti di tali laboratori.

TITOLO V
NORME FINALI TRANSITORIE

Art. 16
Finanziamento

I costi per gli interventi di cui all'articolo 8 sono a carico del bilancio dello Stato.

I costi per gli interventi di cui all'articolo 10 sono posti a carico del bilancio dello Stato nel capitolo di spesa previsto per la Formazione Professionale.

I costi per gli interventi di cui ai punti a), b) e c) dell'articolo 11 sono posti per il 50% a carico del Fondo di solidarietà per prestazioni socio assistenziali di cui all'articolo 3 della Legge 20 dicembre 1990 n.156.

I costi per gli interventi di cui all'articolo 15 sono così distribuiti:

- quelli di cui al punto b) sono posti a carico del bilancio dello Stato sul capitolo di spesa "Fondo speciale per interventi sull'occupazione".
- quelli di cui al punto d) per distacchi di personale, restano a carico dell'Ufficio, dell'Ente o Azienda Autonoma da cui proviene detto personale.

Art. 17

Sono abrogate la Legge 29 marzo 1952 n.10¹⁵⁷, la Legge 23 dicembre 1954 n.33¹⁵⁸ e le norme in contrasto con la presente legge.

Art. 18

La presente legge entra in vigore il quinto giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione.

¹⁵⁷ "Legge per l'assunzione obbligatoria dei mutilati ed invalidi nelle imprese private".

¹⁵⁸ "Assunzione obbligatoria nel lavoro di invalidi civili".

LEGGE 4 agosto 1967, n. 34
Regolamentazione del pieno impiego della manodopera.

Art. 1

Lo Stato, allo scopo di garantire ad ogni cittadino il fondamentale diritto al lavoro, assicura la piena occupazione della manodopera mediante l'assunzione nei propri cantieri dei lavoratori manuali ai quali l'Ufficio di Collocamento non abbia trovato altre possibilità di occupazione.

Art. 2¹⁵⁹

L'inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit, come individuati dall'articolo 2 della Legge 21 novembre 1990 n.141 "Legge quadro per la tutela dei diritti e l'integrazione sociale dei portatori di deficit", avviene nei gruppi integrativi e di supporto dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.), nella Pubblica Amministrazione e nelle altre Aziende ed Enti Autonomi dello Stato, secondo modalità e criteri da stabilirsi con apposito decreto reggenziale¹⁶⁰, da emanarsi a seguito di contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, e sarà, comunque, riservato ai lavoratori compresi nella fascia di età fra i cinquanta ed i sessantacinque anni, qualora non abbiano maturato i requisiti richiesti per la pensione di anzianità.

In deroga a quanto stabilito al comma precedente, l'inserimento lavorativo dei soggetti di cui sopra potrà avvenire anche per lavoratori di età inferiore ai cinquanta anni sulla base di criteri e procedure che saranno stabiliti nel decreto reggenziale sopra citato.

Il rapporto di lavoro potrà essere anche a tempo determinato e a tempo parziale.

La Pubblica Amministrazione, le Aziende e gli Enti Autonomi dello Stato soddisfano gli obblighi di cui all'articolo 4 della Legge 29 maggio 1991 n.71 "Inserimento lavorativo degli invalidi e portatori di deficit" mediante l'osservanza delle disposizioni di cui alla presente legge ed al decreto reggenziale applicativo.

Art. 3

Qualora siano disponibili posti di lavoro presso imprese private, i prestatori d'opera sono tenuti ad occupare i posti di lavoro che verranno loro messi a disposizione dall'Ufficio di Collocamento.

Coloro che ritenuti idonei fisicamente e professionalmente rifiutano di occuparsi presso imprese private, saranno sospesi dai cantieri dello Stato per 4 settimane. Coloro che senza giustificato motivo lasciano il posto di lavoro oppure vengono licenziati ripetutamente dalle imprese, per cause loro imputabili, saranno ugualmente sospesi dai cantieri dello Stato.

Art. 4¹⁶¹

La durata delle prestazioni presso i cantieri dello Stato non potrà eccedere: le 42 ore settimanali a partire dal 1° maggio 1971; le 41 ore settimanali a partire dal 1° maggio 1972; le 40 ore settimanali a partire dal 1° gennaio 1973.

¹⁵⁹ Articolo modificato in un primo momento dall'articolo 1 della Legge 27 novembre 1985 n.151, poi successivamente così sostituito dall'articolo 1 della Legge 26 gennaio 2006 n.18.

¹⁶⁰ Vedi Decreto Reggenziale 15 febbraio 2006 n.37.

¹⁶¹ Articolo così modificato dalla Legge 16 aprile 1971 n.15.

Art. 5

La retribuzione, per gli operai occupati nei cantieri dello Stato, consiste nei minimi tabellari fissati dal Consiglio Grande e Generale, oltre agli eventuali aumenti per scatti di scala mobile, nonché alle indennità aventi carattere continuativo.

Per quanto non contemplato espressamente dalla presente legge, è fatto richiamo all'art. 14 della legge 17 febbraio 1961 n. 7¹⁶².

Art. 6

Viene esteso anche ai lavoratori dei cantieri statali il congegno della "scala mobile" analogamente a quello in vigore per il settore industria, commercio e artigianato.

Ogni variazione dei punti di scala mobile registrata nei predetti settori, sarà convalidata nel mese successivo a quello in cui si sono verificati gli scatti di scala mobile da un presa d'atto tra la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali¹⁶³.

Art. 7

E' facoltà dell'Ufficio Tecnico¹⁶⁴, previa approvazione del Congresso di Stato, di organizzare il lavoro per squadre specializzate ed omogenee. Questa organizzazione di lavoro, tendente a conseguire una migliore valorizzazione delle conoscenze professionali dei singoli e per realizzare una più adeguata produttività, comporta, per i lavoratori prescelti, il diritto a percepire una indennità, la cui misura e modalità saranno concordate con le Organizzazioni Sindacali

Art. 8

Lo Stato si impegna di adottare sui propri cantieri le misure atte a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei prestatori di lavoro.

E' facoltà delle Organizzazioni Sindacali di segnalare i casi di insufficienza e di mancanza di misure per la tutela del lavoratore agli Uffici competenti. Lo Stato agli Uffici competenti.

¹⁶² Art. 14, Legge 17 febbraio 1961, n.7: "(Retribuzione e modalità di pagamento) 1. La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo od a cottimo, a seconda delle esigenze di lavoro. In ogni contratto deve essere stabilito il minimo inderogabile della retribuzione a tempo, per tutte le categorie alle quali il contratto si riferisce. Le tariffe del cottimo, ragguagliate alla normale capacità lavorativa del prestatore medio, devono consentire un guadagno minimo del 10% oltre la paga base.

2. La retribuzione può essere stabilita parzialmente o totalmente anche con partecipazione agli utili, o suoi prodotti, con provvigioni o con prestazioni in natura. In tal caso la stipulazione non sarà valida se la media delle prestazioni, ragguagliate ad un anno, non sia almeno pari alla paga base prevista per la categoria.

3. La retribuzione sarà corrisposta, mediante busta paga, periodicamente almeno ogni due settimane per gli operai manuali e ogni mese per i tecnici, gli intermedi e gli impiegati. In caso di retribuzione a cottimo o a partecipazione, il prestatore di lavoro ha diritto a percepire acconti quindicinali o mensili in misura adeguata. In mancanza di accordo fra le parti, la retribuzione è determinata dal Magistrato del Lavoro tenuto conto del parere delle Associazioni Sindacali."

¹⁶³ Articolo dapprima modificato dall'articolo unico della Legge 16 aprile 1971 n.15. Successivamente così modificato con Decreto 30 aprile 1986 n.57. In sostituzione del sistema di "Scala Mobile", ora vige l'adeguamento delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti in base al Decreto 27 maggio 1992 n.37.

¹⁶⁴ Ora A.A.S.P..

Art. 9

I Deputati al lavoro e ai Lavoratori Pubblici¹⁶⁵ e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali si incontreranno due volte all'anno per esaminare lo stato dell'occupazione della manodopera e per decidere eventualmente di sottoporre a corsi di riqualificazione e a prove di idoneità un numero prestabilito di lavoratori.

La prova di idoneità sarà valutata da una Commissione composta da:

- un funzionario delegato dal Deputato ai LL. PP.¹⁶⁶
- l'Ingegnere Capo dell'Ufficio Tecnico¹⁶⁷ o Ingegnere da esso delegato
- un tecnico con responsabilità di cantiere
- due lavoratori designati dalle Organizzazioni Sindacali.

Durante il periodo di riqualificazione la retribuzione non potrà in ogni caso essere inferiore a quella del manovale comune.

Alla prova di idoneità possono partecipare anche i prestatori d'opera presso privati.

Art. 10

Il prestatore d'opera deve frequentare il cantiere in maniera continuativa e senza interruzioni.

Quando il lavoro è organizzato in turni continuativi è ammessa una interruzione di venti minuti per consumare la colazione.

In caso di assenza per malattia, il lavoratore dovrà fare pervenire comunicazione all'assistente del cantiere entro tre giorni dall'interruzione del lavoro.

Art. 11¹⁶⁸

Il prestatore di lavoro dei cantieri statali ha diritto ad un'indennità di anzianità stabilita nella misura del 5,5% sull'ammontare della retribuzione annuale con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e di assegni familiari. L'indennità di anzianità verrà accantonata alla fine di ogni anno solare e sarà corrisposta agli aventi diritto maggiorata degli interessi maturati dal momento dell'accantonamento fino a quello della liquidazione.

Le modalità relative alle operazioni di accantonamento della liquidazione della suddetta indennità di anzianità e l'ammontare del tasso di interesse delle somme accantonate verranno concordati fra la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali.

Art. 12

Il prestatore dei cantieri statali è tenuto al versamento di un contributo a favore delle Organizzazioni Sindacali che verrà fissato da apposita legge o regolamento. Detto contributo verrà trattenuto dall'Amministrazione Pubblica e versato al termine di ogni periodo di paga alle Organizzazioni Sindacali.

Art. 13

Qualora l'Ufficio Tecnico abbia necessità di occupare intere squadre di lavoratori fuori del loro Castello provvederà ad organizzare il trasporto gratuito dalle località di residenza ai cantieri di lavoro.

¹⁶⁵ Ora Segretario per i rapporti con l'A.A.S.P..

¹⁶⁶ Ora Segretario per i rapporti con l'A.A.S.P..

¹⁶⁷ Ora Direttore dell'A.A.S.P..

¹⁶⁸ Articolo così modificato dalla Legge n. 17 del 1973.

Art. 14

Il prestatore d'opera deve essere puntuale e diligente; deve osservare tutte le disposizioni impartite dai dirigenti tecnici e amministrativi, relative allo svolgimento e alla disciplina del lavoro.

Qualora non venissero rispettate le disposizioni di cui alla presente legge, o comunque si verificasse ogni altra mancanza sul lavoro, si applicheranno le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale,
- b) ammonimento,
- c) diffida,
- d) sospensione dal servizio fino ad un massimo di 4 settimane,
- e) allontanamento immediato dal lavoro fino ad un massimo di 3 mesi.

Art. 15

La presente legge entrerà in vigore per la parte normativa il 21 agosto 1967, per la parte economica il 1° giugno 1967.

Decreto 15 febbraio 2006 n.37

Modalità e criteri per l'inserimento lavorativo degli invalidi e portatori di deficit nei gruppi integrativi e di supporto dell'A.A.S.P., nelle aziende pubbliche, nella Pubblica Amministrazione e negli Enti Autonomi dello Stato

Art. 1

Finalità

Il Presente Decreto Reggenziale ha come finalità l'individuazione delle modalità e dei criteri sulla base dei quali garantire l'inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit presso i gruppi integrativi e di supporto dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.), presso la Pubblica Amministrazione e le Aziende ed Enti Autonomi dello Stato, ai sensi di quanto previsto all'articolo 2 della Legge 4 agosto 1967 n.34 "Regolamentazione del pieno impiego della manodopera", così come modificato dall'articolo 1 della Legge 26 gennaio 2006 n.18.

Art. 2

Autorizzazione all'avvio

Il collocamento a tempo determinato, indeterminato o a tempo pieno o parziale, che deve avvenire prioritariamente presso i gruppi integrativi e di supporto dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.) e presso quelli che saranno eventualmente istituiti, ai sensi del successivo articolo 8, e subordinatamente nella Pubblica Amministrazione, nelle Aziende Pubbliche e negli Enti Autonomi dello Stato, è soggetto alla preventiva autorizzazione della Commissione per il Lavoro.

Il collocamento a tempo determinato avverrà sulla base delle prescrizioni contenute nell'accertamento del grado di invalidità di cui al punto a), comma primo, del successivo articolo 4.

Il collocamento a tempo indeterminato potrà avvenire solo qualora la condizione di cui al punto a), comma primo, del successivo articolo 4 abbia carattere di permanenza o qualora il lavoratore abbia superato il 55° anno di età.

Art. 3

Esame delle domande di avvio al lavoro

I lavoratori in possesso dei requisiti di cui al successivo articolo 4 possono presentare domanda di avvio presso i gruppi integrativi di supporto dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.), presso quelli che saranno eventualmente istituiti, ai sensi del successivo articolo 8, e presso la Pubblica Amministrazione, le Aziende Pubbliche ed Enti Autonomi dello Stato, alla Commissione per il Lavoro.

La Commissione per il Lavoro è tenuta ad esaminare nei mesi di marzo e di settembre di ogni anno le domande presentate all'Ufficio del Lavoro entro il mese precedente.

Art. 4

Requisiti

Sono requisiti essenziali, che dovranno permanere fino all'effettivo collocamento, ai fini del rilascio dell'autorizzazione all'avvio e dell'iscrizione alla graduatoria di cui all'articolo 5:

- a) possedere un'invalidità fisica, psichica, o sensoriale ovvero essere portatori di deficit intellettivo che comporti una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 50%, certificata dalla Commissione degli Accertamenti Sanitari Individuali di cui alla Legge 10 marzo 1988 n. 35. Con l'accertamento del grado di invalidità, la suddetta Commissione dovrà indicare le tipologie di massima, di mansioni compatibili con le residue capacità lavorative dei soggetti richiedenti, i criteri e le modalità per l'effettuazione delle visite sanitarie di controllo della permanenza dello stato invalidante;

- b) essere iscritti alla lista per l'avviamento al lavoro nella Classe e Sottoclasse relativa ai lavoratori invalidi di cui all'articolo 11 della Legge 19 settembre 1989 n.95 "Legge sul Collocamento" e relativo Regolamento applicativo, limitatamente ai lavoratori in stato di disoccupazione, in occupazione ovvero occupati a tempo determinato;
- c) non godimento da parte dei componenti del nucleo familiare del lavoratore, compreso lo stesso, di un reddito imponibile netto pro-capite, di qualunque natura, uguale o superiore alla retribuzione contrattuale media territoriale di un lavoratore dell'industria, così come previsto dall'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche;
- d) non aver rifiutato idoneo collocamento presso altro posto di lavoro nel settore privato proposto e documentato dal Collocatore. I lavoratori che, avviati nel settore privato ed adibiti a mansioni ritenute dall'Ufficio del Lavoro compatibili alle condizioni fisiche, sulla base delle indicazioni della Commissione degli Accertamenti Sanitari Individuali, ed adeguate alle qualifiche professionali del lavoratore, senza giustificato motivo, ripetutamente si dimettano ovvero vengano licenziati per giusta causa con sentenza passata in giudicato, saranno parimenti considerati mancanti del requisito di cui alla presente lettera.

In deroga alla previsione di cui alla lettera a) del precedente comma, limitatamente alla percentuale di riduzione della capacità lavorativa, ed ai sensi di quanto previsto all'articolo 2 della Legge 4 agosto 1967 n.34 "Regolamentazione del pieno impiego della manodopera", così come modificato dall'articolo 1 della Legge 26 gennaio 2006 n.18, fermi restando i requisiti di cui alle lettere b), c), d) del precedente comma, potranno essere iscritti nella graduatoria di cui al successivo art. 5, i lavoratori di età inferiore ai 50 anni solo nel caso in cui gli stessi posseggano un'invalidità comportante una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 55%.

Art. 5 Graduatoria

I Lavoratori di cui alla lettera b), comma primo, del precedente articolo 4 che abbiano ottenuto l'autorizzazione all'avvio di cui al comma primo, dell'articolo 2 del presente Decreto Reggenziale, sono iscritti in apposita Sottoclasse, che verrà istituita con delibera adottata dalla Commissione per il Lavoro, della classe relativa ai lavoratori invalidi di cui all'articolo 11 della Legge 19 settembre 1989 n.95 e relativo regolamento applicativo.

I lavoratori in stato di disoccupazione saranno avviati prioritariamente rispetto a quelli in occupazione ovvero in occupazione a tempo determinato.

Art. 6 Criteri e punteggi per la formazione e gestione della graduatoria

L'attribuzione di punteggi ai lavoratori iscritti nella graduatoria di cui all'articolo 5, le modalità di gestione della stessa, nonché la disciplina sanzionatoria relativa ad eventuali ingiustificati rifiuti di adesione da parte degli iscritti, a proposte di inserimento lavorativo sia nel settore privato che pubblico, sono disciplinati dalle disposizioni dettate dalla Legge 19 settembre 1989 n.95, dal relativo regolamento applicativo e loro successive integrazioni e/o modifiche.

L'Ufficio del Lavoro è deputato alla formazione e gestione della graduatoria, nonché all'aggiornamento mensile della stessa.

Art.7

Avvio dei lavoratori

L'Ufficio del Lavoro, espletate le procedure di cui al precedente art.2, provvede ad inviare ai Responsabili dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.), delle Aziende Pubbliche ed Enti Autonomi dello Stato interessati, a seguito dell'eventuale istituzione di nuovi Gruppi Integrativi e di Supporto, di cui al successivo articolo 8, gli elenchi dei lavoratori di cui al precedente articolo 5 per l'avvio.

I responsabili interessati sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Ufficio del Lavoro l'avvenuta individuazione di idonea collocazione relativamente alle condizioni fisiche accertate dalla Commissione per gli accertamenti Sanitari Individuali, al fine del rilascio del relativo nulla osta di lavoro ovvero gli eventuali motivi ostativi al collocamento del lavoratore presso i gruppi, così come previsto al successivo articolo 9 e sempre previa indicazione di idoneità da parte del Medico del Lavoro, sulla base dei disposti della Legge 18 febbraio 1998 n.31.

Art. 8

Realizzazione di nuovi Gruppi Integrativi e di supporto

In un ottica di valorizzazione delle prestazioni lavorative dei lavoratori invalidi e portatori di deficit e sulla base di accordi stipulati tra Delegazione di Governo ed Organizzazioni Sindacali, potranno essere istituiti nuovi gruppi integrativi e di supporto, sia all'interno dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.), sia all'interno delle Aziende Pubbliche e di Enti Autonomi dello Stato, per lo svolgimento di attività che verranno individuate sulla base di parametri di economicità ed efficienza ed in seguito all'opportuna programmazione delle stesse.

L'istituzione di tali gruppi sarà finalizzata a garantire ai lavoratori iscritti alla graduatoria di cui all'articolo 5 un'idonea collocazione, in conformità ai principi dettati dall'articolo 1 della Legge 21 novembre 1990 n.141, ed orientata alla promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone invalide e portatrici di deficit nel mondo del lavoro.

Gli istituendi gruppi integrativi e di supporto potranno, inoltre, essere caratterizzati dallo svolgimento di attività di carattere sociale come individuate dall'articolo 3 della Legge 25 giugno 1991 n.79¹⁶⁹, previo giudizio di compatibilità tra i compiti e mansioni inerenti alle attività stesse e le condizioni psico-fisiche del lavoratore.

Periodicamente, il Governo è impegnato a confrontarsi con le Organizzazioni Sindacali al fine di verificare la possibilità di istituire tali nuovi gruppi integrativi e di supporto.

Art. 9

Avvio presso la Pubblica Amministrazione, le Aziende Pubbliche e gli Enti Autonomi dello Stato

I lavoratori iscritti alla graduatoria di cui al precedente articolo 5, che, per particolari condizioni fisiche non siano idonei all'espletamento delle mansioni previste all'interno dei gruppi integrativi e di supporto dell'A.A.S.P. e degli eventuali ulteriori gruppi che verranno istituiti ai sensi del precedente articolo 8 ovvero non siano utilmente collocabili all'interno degli stessi per condizioni legate alla programmazione economica annuale, potranno essere avviati presso la Pubblica Amministrazione, le Aziende Pubbliche e gli Enti Autonomi dello Stato secondo i termini e le modalità previste nell' Accordo Governo-Organizzazioni Sindacali per il personale ausiliario e di supporto operativo nella Pubblica Amministrazione (Contratto Privatistico) stipulato in data 21 febbraio 1992 e successive modifiche ed integrazioni.

L'impossibilità di inserimento presso i gruppi integrativi e di supporto dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.) e presso gli eventuali ulteriori gruppi che verranno istituiti ai sensi dell'articolo 8, dovrà essere comunicata all'Ufficio del Lavoro dai Responsabili delle Aziende ed Enti Autonomi dello Stato interessati, indicando specificatamente i motivi ostativi al collocamento del lavoratore presso tali gruppi.

¹⁶⁹ Attività socialmente utili previste per "Prestazioni lavorative delle persone anziane".

Le assunzioni dei lavoratori, di cui al primo comma del presente articolo, avverranno secondo i criteri individuati dall'articolo 5 dell'Accordo sopraccitato sempre previa indicazione di idoneità da parte del Medico del Lavoro.

Il Governo è impegnato a comunicare periodicamente alle Organizzazioni Sindacali l'eventuale necessità di personale per funzioni ausiliarie.

Art. 10

Disposizioni per l'esame delle domande giacenti

Le richieste di ammissione ai gruppi integrativi e di supporto dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.) che al momento dell'entrata in vigore della presente normativa siano depositate all'Ufficio del Lavoro verranno esaminate sulla base dei disposti della Legge 26 gennaio 2006 n.18 e dei criteri contenuti nel presente Decreto Reggenziale.

Art. 11

Disposizioni per i lavoratori attualmente avviati ai gruppi integrativi e di supporto dell'A.A.S.P. in attesa di collocamento

Coloro i quali, alla data di entrata in vigore della Legge 26 gennaio 2006 n.18 e del presente Decreto Reggenziale, risultino già in possesso di precedente autorizzazione per l'avvio ai cantieri integrativi e di supporto dell'Azienda Autonoma di Stato di Produzione (A.A.S.P.) sulla base dei requisiti previsti dalla precedente Legge 27 novembre 1985 n.151 e relativo Decreto Reggenziale del 3 dicembre 1985 n.153, saranno inseriti, fatto salvo il perdurare dei requisiti previsti dalle succitate norme, nella nuova graduatoria di cui al precedente art.5.

Art. 12

Abrogazioni

Il Decreto Reggenziale 3 dicembre 1985 n.153¹⁷⁰ è abrogato.

¹⁷⁰ "Gruppi Integrativi di supporto A.A.S.P."

4. DISPOSIZIONI SPECIALI

4.a. *Misure per l'incentivazione dell'occupazione*

Legge 31 marzo 2010 n.73

Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità

Art. 3

Patto di servizio

1. Ai lavoratori iscritti nelle apposite liste di avviamento al lavoro che si trovino in stato di disoccupazione o in stato di mobilità¹⁷¹ tenuto conto della loro speciale condizione di difficoltà e di disagio pena la decadenza dalla fruizione degli ammortizzatori sociali, gli Uffici del Lavoro propongono la stipulazione di specifici Patti di servizio nell'ambito dei quali potranno essere anche successivamente definiti piani individuali finalizzati all'inserimento ed al reinserimento.
2. I Piani individuali di orientamento, formazione, riqualificazione e lavoro prevedono il tipo di attività che dovrà essere svolta dal lavoratore. Tale attività potrà risultare dalla variabile combinazione di azioni formative e prestazioni lavorative anche a tempo determinato. Ai sensi del precedente comma, il mancato rispetto del piano individuale comporta la perdita della erogazione dell'ammortizzatore sociale da quella data in poi.
3. Con propria delibera, la Commissione per il Lavoro di cui alla Legge 29 settembre 2005 n.131 "Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione" stabilirà schemi vincolanti per la redazione dei piani individuali di orientamento, formazione e riqualificazione, indicando i criteri che ne condizionano l'adozione.

¹⁷¹ Pare che la norma faccia esclusivo riferimento a coloro che hanno diritto agli ammortizzatori sociali. Ciò verrebbe infatti rafforzato da quanto stabilito poi successivamente al comma 2 ("Ai sensi del precedente comma, il mancato rispetto del piano individuale comporta la perdita della erogazione dell'ammortizzatore sociale da quella data in poi"). È necessario, dunque, richiamare quanto disposto dagli artt. 18 e 22 della legge n.73/2010, nonché dall'art. 2, comma 1, del D.L. 156/2011, al fine di individuare gli aventi diritto agli ammortizzatori sociali predisposti dalla normativa, e dunque collocare validamente anche i cd. lavoratori frontalieri, di regola esclusi dal sistema ordinario di collocamento. L'art. 18, definendo lo stato di mobilità, stabilisce che "(...) Sono esclusi dall'applicazione del presente Capo gli avviati al lavoro mediante il Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro", fatta eccezione per coloro che, già avviati per lo stesso titolo, risultino stabilizzati secondo le procedure previste", mentre l'art. 22 considera "disoccupati tutti i lavoratori che, assunti dalle Liste di avviamento al lavoro, abbiano involontariamente perduto il posto di lavoro e si siano iscritti nell'apposita Lista istituita presso gli Uffici del lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nella normativa in materia di politiche attive per l'inserimento dei lavoratori disoccupati o inoccupati" L'art. 2 del D.L.156/2011, invece, sembra introdurre una terza definizione, analoga ma non coincidente a quella di disoccupato di cui all'art. 22, posto che "Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di iscrizione alle Liste di Avviamento al lavoro, possiedono lo status di non occupazione tutti coloro che, non risultando occupati né come lavoratori subordinati né come lavoratori autonomi: - sono iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro; - sono immediatamente disponibili a prestare la propria attività come lavoratori subordinati". I lavoratori frontalieri, a prima vista, non rientrerebbero in nessuna delle definizioni ivi richiamate, dato che tutte presuppongono una previa iscrizione alle Liste di Avviamento. Tuttavia, essi potrebbero beneficiare dell'Indennità di Disoccupazione non in ragione del loro status di disoccupazione di cui all'art. 22, bensì in ragione dell'art. 21 della legge n. 73/2011, secondo il quale "L'indennità di disoccupazione è un'indennità economica destinata a sostituire ovvero ad integrare il reddito dei lavoratori dipendenti assunti a tempo determinato", senza nulla aggiungere in relazione ad una iscrizione o meno alle Liste di Collocamento. Detta teoria potrebbe trovare conferma al comma 8 dell'art. 23 della legge medesima, poiché, stabilendo che "qualora per effetto di accordi internazionali il lavoratore possa o debba usufruire di analoga indennità nel proprio paese di effettiva residenza, i requisiti sopra indicati sono validi al fine di attestare il diritto alla predetta prestazione", implicitamente riconosce la possibilità di applicare anche ai lavoratori frontalieri i meccanismi di calcolo e di applicazione dell'indennità, e dunque riconosce *latu sensu* l'applicabilità almeno teorica dell'indennità medesima. Qualora si abbracci la teoria esposta, tuttavia, risulterebbe difficile comprendere perché il legislatore abbia voluto porre egualmente il limite nell'art. 22 dell'iscrizione alle Liste, dato che rende le due disposizioni (quella del 21 e quella del 22) inconciliabili.

In particolare, la Commissione per il Lavoro indicherà, trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, i precisi criteri volti ad identificare i soggetti che possono beneficiare dei provvedimenti di cui ai successivi articoli 25, comma 1, 26, comma 1.

4. Alle procedure di cui sopra potranno accedere anche i lavoratori iscrivibili alle liste speciali di avviamento al lavoro per effetto di intese fra parti sociali e ratificati dalle istituzioni preposte. Per coloro che sono avviati al lavoro in base al Decreto n.169/2005, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano attraverso le attività previste al successivo articolo della presente legge¹⁷².

Art. 4
(omissis)

Art. 5
Impegni formativi ed occupazionali su convenzione¹⁷³

1. In attuazione dei principi di cui all'articolo 2 della presente legge, tutti i datori di lavoro privati possono proporre alla Segreteria di Stato per il Lavoro, direttamente o per il tramite degli Uffici del Lavoro, la stipulazione di un'apposita convenzione, nella quale saranno concordati, anche in un'ottica di programmazione pluriennale, forme, tempi e modalità di attuazione delle esigenze occupazionali, di formazione e/o riqualificazione professionale dei propri dipendenti.
2. Le aziende di nuova costituzione possono concordare con la Segreteria di Stato per il Lavoro, direttamente o per il tramite degli Uffici del Lavoro, la stipulazione di un'apposita Convenzione mediante la quale programmare modalità e tempi per l'adempimento degli obblighi occupazionali eventualmente assunti con la costituzione.
3. A seguito della stipulazione delle predette convenzioni, relativamente alle attività di formazione e alle assunzioni concordate, gli Uffici del Lavoro provvederanno ad individuare i lavoratori da impiegare privilegiando l'avvio di disabili e di lavoratori disoccupati di lunga durata che necessitino di idonea riqualificazione professionale. Nei casi in cui si effettuino delle assunzioni saranno emessi i relativi nulla osta che attestano l'avvio al lavoro¹⁷⁴.

(...omissis...)

Art. 25
Indennità per il Primo impiego

1. L'indennità è destinata ai lavoratori inoccupati in cerca di primo impiego iscritti nell'apposita Lista di avviamento al lavoro di cui all'articolo 22 della presente legge¹⁷⁵ da almeno 12 mesi, e che non abbiano rifiutato proposte di lavoro o attività formative, previa stipula di apposito Patto di Servizio con gli Uffici del Lavoro nel quale definire un percorso coordinato di attività lavorative e/o formative idoneo a favorirne l'occupabilità.

I requisiti per accedere alla presente indennità saranno stabiliti con apposita regolamentazione della Commissione per il Lavoro come previsto all'articolo 3 comma 4 della presente legge.

¹⁷² Possono/devono firmare il Patto di servizio:

- Gli iscritti nelle liste di mobilità/disoccupazione;
- Gli iscrivibili a dette liste per effetto di intese;
- Gli avviati fuori lista, dunque non iscrivibili alle liste di avviamento al lavoro; per tali soggetti, i Piani individuali potranno predisporre esclusivamente attività socialmente utili.

¹⁷³ Si veda la nota 53 della presente Sezione.

¹⁷⁴ Si veda quanto disposto dall'art. 10 del D.L. 156/2011.

¹⁷⁵ Art. 22 (Status di disoccupazione): "Ai fini della presente legge sono da considerarsi disoccupati tutti i lavoratori che, assunti dalle Liste di avviamento al lavoro, abbiano involontariamente perduto il posto di lavoro e si siano iscritti nell'apposita Lista istituita presso gli Uffici del lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nella normativa in materia di politiche attive per l'inserimento dei lavoratori disoccupati o inoccupati." Il richiamo alla norma è voluto al solo fine di individuare la lista di riferimento.

2. Per la durata del Patto di Servizio, comunque non superiore a 12 mesi, al lavoratore sarà corrisposta una somma giornaliera per ogni giorno completo effettivo di attività pari al 50% del salario medio territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico", in ragione della presenza effettiva presso la sede del datore di lavoro secondo quanto previsto al comma successivo.
3. I datori di lavoro potranno accogliere il lavoratore presso la propria sede senza necessità di un formale avvio al lavoro purché abbiano stipulato apposita convenzione con gli Uffici del Lavoro¹⁷⁶. In tale convenzione saranno definite modalità e durata delle attività lavorative e formative nonché la loro articolazione settimanale, da svolgersi sotto l'eventuale il controllo di un tutor del Centro di formazione professionale.
4. A conclusione del Patto di Servizio gli Uffici del Lavoro dovranno inviare all'Istituto per la Sicurezza Sociale un apposito prospetto nel quale risultino le giornate effettive di attività prestata, l'ammontare della somma corrisposta ed i relativi oneri previdenziali obbligatori da liquidarsi a carico del Fondo di cui al successivo comma, a favore dell'Istituto per la Sicurezza Sociale in sede di bilancio consuntivo.
5. L'Indennità di Primo Impiego non costituisce reddito. Detta indennità ed i relativi contributi previdenziali obbligatori sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul Capitolo 2-8-7460 "Fondo Speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" gestito dagli Uffici del Lavoro.
6. Il beneficiario dell'Indennità di Primo Impiego non ha diritto all'Indennità Economica per malattia; egli dovrà comunque inviare il certificato medico nel rispetto delle procedure previste al fine di giustificare la propria assenza agli Uffici del Lavoro ed al soggetto presso il quale sta svolgendo l'attività.
7. L'Indennità di Primo Impiego è incompatibile con il diritto agli assegni familiari e con il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni. Pertanto, non è in ogni caso possibile presentare richieste in merito né potrà essere richiesto alcun indennizzo a carico del datore di lavoro ospitante, neanche nel caso in cui l'attività prevista dell'inoccupato non possa essere svolta per effetto di sospensione o cessazione a qualsiasi titolo dell'attività del datore di lavoro. Quanto indicato nel presente comma va previsto esplicitamente nella convenzione di cui al terzo comma del presente articolo.¹⁷⁷
8. Al lavoratore che svolge l'attività di cui al presente articolo spettano in caso di infortunio o malattia professionale le prestazioni previste dall'articolo 17 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".

¹⁷⁶ A ciò si aggiunga quanto disposto dall'art. 10 del D.L. 156/2011: "**Art. 10 (Convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo)**

1. Le Convenzioni per incentivare l'inserimento in azienda di lavoratori inoccupati o disoccupati di cui agli articoli 25 (lavoratori inoccupati in cerca di primo impiego con iscrizione nelle liste di avviamento da oltre 12 mesi), 26 (lavoratori ultracinquantenni con particolari esigenze di riqualificazione, disoccupati di lungo periodo, donne assenti dal mondo del lavoro da più di 18 mesi per maternità o per esigenze di cura familiare con iscrizione nelle liste di avviamento al lavoro da oltre sei mesi) e 27 (lavoratori iscritti nelle liste da più di 12 mesi che abbiano terminato tutti gli ordinari strumenti di sostegno al reddito) disciplinati dalla Legge 31 marzo 2010 n. 73, sono stipulate fra i datori di lavoro interessati e i Direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale che ne cureranno l'attuazione. **2. Le** Convenzioni di cui al presente articolo sono trasmesse alla Segreteria di Stato per il Lavoro, all'Ufficio Contributi dell'I.S.S. nonché alle Organizzazioni Sindacali e alle Associazioni di Categoria. **3. I** direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale segnaleranno alla Segreteria di Stato per il Lavoro le aziende che intendono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1. **4. In** seguito alla stipulazione delle Convenzioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro, mensilmente invierà all'I.S.S. il conteggio dei relativi oneri previdenziali obbligatori allegando l'apposito cedolino paga del lavoratore soggetto alla convenzione, nel quale risultino le giornate effettive di attività prestata e l'ammontare della somma corrisposta; le indennità derivanti dall'applicazione degli articoli 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, anticipate dal datore di lavoro, e gli sgravi contributivi relativi sono a carico del Bilancio dello Stato mediante imputazione sul capitolo 2-8-7460 dell'Ufficio del Lavoro."

¹⁷⁷ La norma sembrerebbe chiedere la precisazione di detta incompatibilità nella convenzione, in forma scritta, a pena di inefficacia. Se, dunque, il datore di lavoro assumesse i lavoratori in base alla convenzione stipulata senza previamente aver inserito espressamente la clausola, l'assenza della clausola specificatoria renderebbe effettiva la possibilità di usufruire contemporaneamente di CIG, assegni familiari ed indennità di primo impiego. Il comma è esattamente ripetuto agli artt. 26 e 27, per gli istituti dell'Indennità di reinserimento lavorativo e di Salario di cittadinanza.

Art. 26

Indennità di Reinserimento Lavorativo

1. Sono considerati gravemente svantaggiati i lavoratori sammarinesi o residenti¹⁷⁸ che non beneficiando di alcuna indennità economica di sostegno al reddito, purché iscritti nelle apposite liste da almeno 6 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, rientrano nelle seguenti categorie:
 - lavoratori ultracinquantenni, con particolari esigenze di riqualificazione professionale;
 - disoccupati di lungo periodo;
 - donne assenti dal mondo del lavoro da più di 18 mesi per maternità o per esigenze di cura familiare.

I requisiti per accedere alla presente indennità saranno stabiliti con apposita regolamentazione della Commissione per il Lavoro come previsto all'articolo 3 comma 4 della presente legge.

2. Subordinatamente alla stipula di un Patto di Servizio della durata massima di 12 mesi, eventualmente prorogabili fino a 24, al lavoratore gravemente svantaggiato ai sensi del precedente comma sarà erogata una somma giornaliera per ogni giorno completo effettivo di attività corrispondente al 75% del salario medio territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".
3. I datori di lavoro potranno accogliere il lavoratore presso la propria sede senza necessità di un formale avvio al lavoro purché abbiano stipulato apposita convenzione con gli Uffici del Lavoro¹⁷⁹. In tale convenzione saranno definite modalità e durata delle attività lavorative e formative nonché la loro articolazione settimanale, da svolgersi sotto l'eventuale controllo di un tutor del Centro di Formazione Professionale.
4. A conclusione del Patto di servizio gli Uffici del Lavoro dovranno inviare all'Istituto per la Sicurezza Sociale apposito prospetto nel quale risultino le giornate effettive di attività prestate, l'ammontare della somma corrisposta ed i relativi oneri previdenziali obbligatori da liquidarsi a carico del Fondo di cui al successivo comma, a favore dell'Istituto per la Sicurezza Sociale in sede di bilancio consuntivo.¹⁸⁰
5. L'Indennità di Reinserimento non costituisce reddito. Detta indennità, oneri connessi ed i relativi contributi previdenziali obbligatori sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul Capitolo 2-8-7460 "Fondo Speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" gestito dagli Uffici del Lavoro.
6. Il beneficiario dell'Indennità di Reinserimento non ha diritto all'Indennità Economica per malattia; egli dovrà comunque inviare il certificato medico nel rispetto delle procedure previste al fine di giustificare la propria assenza agli Uffici del Lavoro ed al soggetto presso il quale sta svolgendo l'attività.
7. L'Indennità di Reinserimento Lavorativo è incompatibile con il diritto agli assegni familiari e con il trattamento di Cassa Integrazione guadagni.
Pertanto, non è in ogni caso possibile presentare richieste in merito né potrà essere richiesto alcun indennizzo a carico del datore di lavoro ospitante, neanche nel caso in cui l'attività prevista da parte dell'interessato non possa essere svolta per effetto di sospensione o cessazione a qualsiasi titolo dell'attività del datore di lavoro. Quanto indicato nel presente comma va previsto esplicitamente nella convenzione di cui al terzo comma del presente articolo.
8. Nel caso in cui il lavoratore destinatario dell'Indennità di Reinserimento Lavorativo venga formalmente assunto mediante lo speciale contratto di inserimento lavorativo disciplinato dall'articolo 12 della Legge 29 settembre 2005 n.131 "Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione" che già prevede uno sgravio contributivo pari al 100%, il datore di lavoro potrà beneficiare di un incentivo corrispondente al 100% dell'Indennità di Reinserimento di cui il lavoratore avrebbe

¹⁷⁸ I lavoratori frontalieri, non iscritti nelle liste di avviamento al lavoro ex art. 7, legge n. 95 del 1989, possono stipulare Patti di servizio ma non beneficiare di alcuna delle indennità previste.

¹⁷⁹ Vedi nota n.53 della presente Sezione.

¹⁸⁰ Si veda la nota 53 della presente Sezione.

avuto diritto in base alle disposizioni contenute nel Patto di Servizio da lui stipulato non più percepibili per effetto dell'assunzione.¹⁸¹

9. Nel caso in cui il datore di lavoro trasformi il rapporto di lavoro di cui al precedente comma in assunzione a tempo indeterminato¹⁸², avrà diritto ad ottenere un ulteriore sgravio contributivo del 100% per dodici mesi sulle retribuzioni corrisposte al dipendente. Qualora il rapporto di lavoro cessi entro i successivi due anni, il datore di lavoro sarà tenuto alla restituzione dello sgravio contributivo ricevuto. Tale operazione amministrativa di recupero sarà gestita dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su formale segnalazione degli Uffici del Lavoro. Detto importo rientra fra quelli di cui all'articolo 2 della Legge 25 maggio 2004 n.70 "Servizio esattoria unica" e successive modifiche; in caso di mancato pagamento il debitore sarà iscritto a ruolo per la riscossione di quanto dovuto con la maggiorazione di interessi al tasso legale incrementato di due punti entro la prima scadenza utile.
10. Al lavoratore che svolge l'attività di cui al presente articolo spettano in caso di infortunio o malattia professionale le prestazioni previste dall'articolo 17 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".

Art. 27

Salario di Cittadinanza

1. Possono beneficiare del Salario di Cittadinanza tutti i lavoratori cittadini iscritti all'anagrafe dei residenti e disoccupati iscritti, ma non per effetto di accordi tripartiti, da più di dodici mesi nelle apposite Liste istituite ai sensi dell'articolo 22 della presente legge¹⁸³ presso gli Uffici del Lavoro che da oltre quattro mesi a far data dall'entrata in vigore della presente legge non beneficiano di alcun trattamento di sostegno al reddito.
2. Per poter accedere al salario di cittadinanza è necessario che il lavoratore abbia stipulato un apposito Patto di Servizio in cui dovranno essere definiti gli obblighi lavorativi e formativi ai quali attenersi pena la perdita del sostegno economico.
3. I datori di lavoro potranno accogliere il lavoratore presso la propria sede senza necessità di un formale avvio al lavoro purché abbiano stipulato apposita convenzione con gli Uffici del Lavoro¹⁸⁴. In tale convenzione saranno definite modalità e durata delle attività lavorative e formative nonché la loro articolazione settimanale, da svolgersi sotto l'eventuale controllo di un tutor del Centro di Formazione Professionale.
4. Il salario di cittadinanza non può avere una durata superiore a sei mesi. Esso viene erogato dagli Uffici del Lavoro entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello a cui si riferisce ed è pari al 50% del trattamento massimo previsto per l'Indennità di Disoccupazione.¹⁸⁵

¹⁸¹ La legge non ha previsto un'analogia disposizione uniformante, laddove il datore di lavoro decida di assumere un inoccupato mediante contratto di inserimento lavorativo, potendo l'inoccupato beneficiare solo della relativa indennità di cui all'art. 25 della presente legge e non alternativamente dell'indennità di reinserimento lavorativo. Se il datore di lavoro assumesse un inoccupato, infatti, beneficerebbe esclusivamente dello sgravio contributivo del 100%, già previsto dalla legge n. 131/2005 per la fattispecie contrattuale, e non anche dell'ulteriore incentivo del 100% dell'Indennità. Paradossalmente, i benefici che la legge prevede per i datori di lavoro che assumano i disoccupati con contratto di inserimento non coincidono (anzi, sono addirittura maggiori) rispetto ai benefici di cui godrebbero attraverso l'assunzione di inoccupati di cui al presente articolo, non applicandosi agli inoccupati quanto previsto dal presente comma.

¹⁸² La norma potrebbe porsi in contrasto con quanto stabilito all'art. 12, comma 5, della legge 131/2005, laddove il legislatore afferma che "effettuata la verifica finale al termine del periodo pattuito, non avendo riscontrato particolari difficoltà o impedimenti o in assenza di giusta causa, il lavoratore si ritiene automaticamente assunto a tempo indeterminato". Dal testo dell'art. 26 della legge n.73/2010, invece, sembrerebbe evincersi l'esistenza in capo al datore di lavoro di una possibilità di trasformare o meno il rapporto in indeterminato. Tuttavia, ai sensi della disposizione ivi richiamata, il rapporto si trasforma automaticamente a prescindere da qualsiasi valutazione del datore medesimo.

¹⁸³ Si veda nota 52 della presente sezione.

¹⁸⁴ Vedi nota n.53 della presente sezione.

¹⁸⁵ Art. 23, comma 6, Legge n. 73/2010: "L'Indennità di Disoccupazione effettivamente goduta non potrà mensilmente superare la somma complessiva di 900 euro. Tale importo sarà aggiornato annualmente sulla base del coefficiente previsto per la rivalutazione delle pensioni minime."

5. A conclusione del Patto di Servizio, gli Uffici del Lavoro dovranno inviare all'Istituto per la Sicurezza Sociale un apposito prospetto nel quale risultino le giornate effettive di attività prestate, l'ammontare della somma corrisposta ed i relativi oneri previdenziali obbligatori, da liquidarsi a carico del Fondo di cui al successivo comma, a favore dell'Istituto per la Sicurezza Sociale in sede di bilancio consuntivo. Il Salario di Cittadinanza ed i relativi contributi previdenziali obbligatori sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul Capitolo 2-8-7460 "Fondo Speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" gestito dagli Uffici del Lavoro.
6. Il beneficiario del Salario di Cittadinanza non ha diritto all'Indennità Economica per malattia; egli dovrà comunque inviare il certificato medico nel rispetto delle procedure previste per giustificare la propria assenza agli Uffici del Lavoro ed al soggetto presso il quale sta svolgendo l'attività.
7. Il Salario di Cittadinanza è incompatibile con il diritto agli assegni familiari e con il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni. Pertanto, non è in ogni caso possibile presentare richieste in merito né potrà essere richiesto alcun indennizzo a carico del datore di lavoro ospitante, neanche nel caso in cui l'attività prevista dell'inoccupato non possa essere svolta per effetto di sospensione o cessazione a qualsiasi titolo dell'attività del datore di lavoro. Quanto indicato nel presente comma va previsto esplicitamente nella convenzione di cui al terzo comma del presente articolo.
8. Al soggetto che svolge l'attività di cui al presente articolo spettano in caso di infortunio o malattia professionale le prestazioni previste dall'articolo 17 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico"¹⁸⁶.
9. Il Salario di Cittadinanza è misura a carattere sperimentale; fatti salvi i rapporti in corso, esso decade dopo 24 mesi dalla sua entrata in vigore, ma potrà essere prorogato con l'emanazione di apposito decreto delegato, sentite le Parti Sociali, previa deliberazione del Congresso di Stato*.

¹⁸⁶ Art. 17 (Requisiti di ordine generale per le pensioni privilegiate): "Il diritto alla pensione privilegiata è subordinato esclusivamente al verificarsi delle condizioni che sono stabilite nella presente legge. La pensione privilegiata spetta anche qualora il responsabile dell'obbligo assicurativo o il lavoratore autonomo non abbia provveduto in tutto o in parte agli adempimenti di sua pertinenza. La predetta pensione, concorrendo le condizioni di legge, è dovuta indipendentemente da qualsiasi requisito anche potenziale di contribuzione, per il fatto oggettivo di un infortunio verificatosi: a) agli assicurati di cui al precedente art. 1 durante lo svolgimento della attività lavorativa; b) anche successivamente alla sospensione o cessazione di tale attività in quanto concerne la malattia professionale, sempre che questa insorga entro i limiti di tempo all'uopo fissati dall'allegata Tabella A. La pensione privilegiata è dovuta anche se l'evento si verifica fuori del territorio della Repubblica, nella esplicazione di un'attività lavorativa dipendente od autonoma di carattere temporaneo purchè non sussista titolo a prestazione analoga in base alla legislazione vigente nello Stato dove l'evento predetto è accaduto e purchè l'Istituto per la Sicurezza Sociale sia stato reso preventivamente edotto dell'attività temporanea suddetta da svolgere all'estero."

*Gli effetti della misura sono stati estesi fino al 31/12/2013 dall'art. 60 della Legge 22 dicembre 2011 n.200.

Decreto Delegato 26 luglio 2010 n. 132

Disposizioni transitorie ed applicative della Legge n. 73/2010 sugli ammortizzatori sociali

Art. 7

Modello di Patto di Servizio

1. Si allegano due modelli del Patto di Servizio di cui all'articolo 3 della Legge n.73/2010 da utilizzarsi in attesa di un compiuto provvedimento in materia di revisione delle normative in materia di politiche attive del lavoro e, qualora ne ricorrano i presupposti, le attività socialmente utili.
2. Tali documenti, in esecuzione delle norme e regolamenti in vigore, sono predisposti a seconda che si riferiscano a lavoratori iscritti alle liste ai sensi della Legge n. 95/1989, (ALLEGATO A) ovvero a lavoratori ai quali si applica il Decreto n.169/2005 (ALLEGATO B). Per questi ultimi è obbligatorio presentare mensilmente presso l'Ufficio del Lavoro, per il mantenimento in essere del Patto di Servizio e della erogazione delle prestazioni economiche dovute, attestazione aggiornata dalla quale risulti lo stato di non-occupazione che sia rilasciata dai Servizi Preposti del Paese di residenza/ soggiorno. Su tali attestazioni potranno essere effettuate verifiche presso i Servizi Preposti che li hanno rilasciati anche in forza di eventuali Convenzioni in essere.
3. Il Patto di Servizio viene sottoscritto dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro od in sua assenza del Collocatore ed indica le classi e categorie di iscrizione effettuata secondo le disposizioni vigenti nonché le relative attività lavorative e/o caratteristiche/competenze professionali possedute dall'iscritto. La sua successiva concreta applicazione con l'effettivo svolgimento delle attività previste dall'art.3, comma 2, della Legge n.73/2010 sarà attuata attraverso proposta del Collocatore e su conforme parere del Direttore Generale dell'Ufficio del Lavoro e, ove necessario, in collaborazione con il Centro di Formazione Professionale.
4. All'atto dell'iscrizione nelle apposite liste, il lavoratore qualora intenda percepire gli ammortizzatori sociali è tenuto a sottoscrivere il Patto che sarà inviato dall'Ufficio del Lavoro all'Istituto per la Sicurezza Sociale in copia entro cinque giorni dalla sottoscrizione per lo svolgimento delle attività di competenza.
5. In via transitoria, l'ISS è autorizzato al pagamento delle somme dovute a titolo di ammortizzatori sociali anche in assenza ai propri atti di copia del Patto di Servizio per il mese di maggio e giugno 2010.

Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n. 156

Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro

Art. 9

Piano individuale di inserimento lavorativo e formativo

1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento al lavoro di chi sia regolarmente iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro e abbia chiesto all'Ufficio del Lavoro di sottoscrivere il Patto di servizio di cui all'articolo 3 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, i direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale dovranno definire, ove ne ricorrano le condizioni, un Piano individuale di inserimento lavorativo, di formazione o di riqualificazione professionale¹⁸⁷.
2. Il Piano individuale deve prevedere il tipo di attività, lavorativa o formativa, che potrà essere svolta dal lavoratore non occupato, considerate le competenze professionali possedute.
3. Nella redazione del Piano individuale, i direttori sopraindicati dovranno adeguatamente considerare, tra gli strumenti giuridici e le incentivazioni di natura contributiva e/o economica che l'Ordinamento disciplina a favore dei datori di lavoro e dei lavoratori, quelli che possano essere più efficacemente utilizzati per sostenere la formazione, la riqualificazione, l'occupabilità e l'occupazione del lavoratore, con particolare attenzione a quanto disposto dagli articoli 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n. 73.
4. Per assicurare il rispetto dei tempi e delle modalità di svolgimento delle attività lavorative e formative definite nel Piano individuale, il Direttore del Centro di Formazione Professionale è tenuto ad organizzare idonei servizi di tutoraggio e controlli aziendali periodici. Alla conclusione delle attività previste nel Piano individuale, il direttore del Centro di Formazione Professionale comunica all'Ufficio del Lavoro le competenze eventualmente acquisite dal lavoratore.
5. L'Ufficio del Lavoro dovrà relazionarsi con le Associazioni di categoria e con i singoli datori di lavoro per promuovere, attraverso gli strumenti giuridici e le incentivazioni economiche selezionate e indicate nei rispettivi Piani individuali, l'effettivo inserimento dei lavoratori e riferire periodicamente alla Commissione per il Lavoro gli esiti dell'attività svolta.

¹⁸⁷ Nell'intento del legislatore del 2010, la stipula del Patto di Servizio, nonché la conseguente redazione dei piani individuali, è condizione per il percepimento di tutte le indennità di sostegno al reddito che la legge medesima istituisce (Art. 3, 1° comma: "Ai lavoratori iscritti nelle apposite liste di Avviamento al Lavoro che si trovino in stato di disoccupazione o in stato di mobilità (...) pena la decadenza dalla fruizione degli ammortizzatori sociali, gli Uffici del Lavoro propongono la stipulazione di specifici Patti di servizio"; Art. 7, comma 4, D.Del. n.132 del 2010: "All'atto dell'iscrizione nelle apposite liste, il lavoratore qualora intenda percepire gli ammortizzatori sociali è tenuto a sottoscrivere il Patto"; Art. 25, 1° comma: "L'indennità è destinata ai lavoratori inoccupati (...) previa stipula di apposito Patto di Servizio"; Art. 26, 2° comma: "Subordinatamente alla stipula di un Patto di Servizio della durata massima di 12 mesi (...) al lavoratore (...) sarà erogata una somma giornaliera.."; Art.26, 2° comma: "Per poter accedere al salario di cittadinanza è necessario che il lavoratore abbia stipulato un apposito Patto di Servizio"). Il Patto di servizio è dunque visto *in primis* nella sua dimensione economico-assistenziale. L'art. 9 del D.L.156/2011, invece, qualifica il Patto come strumento principalmente finalizzato al miglioramento della capacità professionale del lavoratore poiché preordinato alla redazione dei Piani Individuali, e dunque:

- Per coloro che beneficiano della Indennità di Mobilità e della Indennità di Disoccupazione, nonché per tutti coloro che percepiscono o meno le indennità di cui agli artt. 25, 26 e 27, rende obbligatoria per l'Ufficio del Lavoro la stipula del Patto di Servizio, poiché rende obbligatori a loro volta i Piani individuali;
- Per tutti i soggetti che non percepiscono alcun ammortizzatore sociale, sia perché terminati sia perché mai avuti, permette di chiedere la stipula del Patto medesimo, rendendo obbligatoria anche per loro la redazione dei Piani individuali.

Art. 10

Convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo

1. Le Convenzioni per incentivare l'inserimento in azienda di lavoratori inoccupati o disoccupati di cui agli articoli 25 (lavoratori inoccupati in cerca di primo impiego con iscrizione nelle liste di avviamento da oltre 12 mesi), 26 (lavoratori ultracinquantenni con particolari esigenze di riqualificazione, disoccupati di lungo periodo, donne assenti dal mondo del lavoro da più di 18 mesi per maternità o per esigenze di cura familiare con iscrizione nelle liste di avviamento al lavoro da oltre sei mesi) e 27 (lavoratori iscritti nelle liste da più di 12 mesi che abbiano terminato tutti gli ordinari strumenti di sostegno al reddito) disciplinati dalla Legge 31 marzo 2010 n. 73, sono stipulate fra i datori di lavoro interessati e i Direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale che ne cureranno l'attuazione.
2. Le Convenzioni di cui al presente articolo sono trasmesse alla Segreteria di Stato per il Lavoro, all'Ufficio Contributi dell'I.S.S. nonché alle Organizzazioni Sindacali e alle Associazioni di Categoria.
3. I direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale segnaleranno alla Segreteria di Stato per il Lavoro le aziende che intendono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1.
4. In seguito alla stipulazione delle Convenzioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro, mensilmente invierà all'I.S.S. il conteggio dei relativi oneri previdenziali obbligatori allegando l'apposito cedolino paga del lavoratore soggetto alla convenzione, nel quale risultino le giornate effettive di attività prestata e l'ammontare della somma corrisposta; le indennità derivanti dall'applicazione degli articoli 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, anticipate dal datore di lavoro, e gli sgravi contributivi relativi sono a carico del Bilancio dello Stato mediante imputazione sul capitolo 2-8-7460 dell'Ufficio del Lavoro."

Artt. 11- 19

(omissis)

Art. 20

Disposizioni incentivanti l'assunzione dei beneficiari dell'Indennità economica speciale e dell'Indennità di disoccupazione e nuove norme a tutela dei lavoratori

1. L'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132, è così sostituito:

"Art. 5

Attività di riqualificazione ed incentivi all'assunzione dei beneficiari dell'Indennità economica speciale e dell' Indennità di disoccupazione (Legge n. 73/2010, artt. 20 comma 7, e 23 comma 3)

1. In coerenza con le finalità della Legge 31 marzo 2010 n. 73, i Piani individuali di inserimento lavorativo e formativo che riguardino i beneficiari delle Indennità economica speciale o dell'Indennità di disoccupazione che abbiano regolarmente sottoscritto il Patto di servizio, possono prevedere un periodo di addestramento o formazione da svolgersi presso un datore di lavoro privato oppure presso il Centro di Formazione Professionale, di durata non superiore a due mesi di calendario.
2. L'attività di addestramento o formazione di cui al precedente comma può essere attivata anche a seguito di richieste direttamente avanzate all'Ufficio del Lavoro dai datori interessati. Essa non può

- comportare un impegno orario superiore a quanto determinato in base alle disposizioni di cui all'articolo 4, comma 3, della Legge 31 marzo 2010 n. 73¹⁸⁸.
3. Durante l'attività di cui sopra a tutela dei lavoratori, non più soggetti agli obblighi di presentazione presso l'Ufficio del Lavoro previsti dall'articolo 4, comma 1, del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132¹⁸⁹, saranno predisposte apposite azioni di controllo e tutoraggio da parte del Centro di Formazione Professionale, volte ad accertarne la proficuità e idonee ad individuare, al termine del periodo, le competenze eventualmente acquisite, da comunicare tempestivamente all'Ufficio del Lavoro per gli adempimenti di cui all'articolo 6, comma 4, della Legge 29 settembre 2005, n. 131¹⁹⁰. La partecipazione ad attività di addestramento o formazione presso il Centro di Formazione Professionale non pregiudica l'avviamento al lavoro.
 4. Nel corso dell'attività di addestramento o formazione, al più tardi al termine della stessa, mediante apposita comunicazione nominativa all'Ufficio del Lavoro, i datori potranno assumere i lavoratori coinvolti, senza periodo di prova, usufruendo degli sgravi contributivi nella misura del 50% per un massimo di sei mesi se il contratto è a tempo determinato, e nella misura del 50% per i primi sei mesi, e del 75% per i successivi 12 mesi, per un periodo massimo di 18 mesi, se il contratto è a tempo indeterminato. Qualora l'assunzione agevolata comporti un cambio di mansione, resta valida la documentazione già agli atti dell'Ufficio del Lavoro, ma i lavoratori dovranno essere comunque sottoposti a visita medica preassuntiva che potrà essere effettuata anche presso un medico del lavoro privato, a mente del precedente articolo 8¹⁹¹.
 5. Il datore di lavoro può assumere ai sensi del presente articolo i lavoratori beneficiari dell'Indennità economica speciale e dell'Indennità di disoccupazione anche a prescindere dall'attività di addestramento o formazione di cui al comma 1, fermo restando il periodo di prova, beneficiando degli stessi sgravi contributivi di cui al presente articolo. Le assunzioni di cui al precedente comma non sono possibili qualora siano richieste dallo stesso datore di lavoro ovvero dallo stesso gruppo cui appartiene l'impresa che ne aveva disposto il licenziamento, nonché da soggetti che perseguono finalità comunque elusive degli obblighi imposti dalla vigente disciplina.
 6. A tutti coloro che, ai sensi del quarto comma, saranno assunti a tempo determinato, l'indennità economica speciale e l'indennità di disoccupazione vengono sospese per tutta la durata del contratto e il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale¹⁹².

¹⁸⁸ "Al lavoratore non potrà essere imposto un impegno orario superiore al valore economico dell'indennità economica spettante indicata nel Patto di Servizio. Tale impegno orario sarà commisurato rapportando l'importo dell'indennità mensile spettante alla retribuzione ordinaria contrattuale precedente percepita, comprensiva degli scatti biennali di anzianità e degli eventuali ulteriori abituali maggiorazioni. Qualora la predetta predeterminazione comporti una disponibilità inferiore a tre ore giornaliere, tale soglia sarà comunque il limite minimo che il lavoratore dovrà assicurare. Inoltre, nel decreto delegato previsto al primo comma del presente articolo, si potranno prevedere criteri volti a commisurare direttamente il valore delle indennità spettanti alla attività che sarà svolta."

¹⁸⁹ "I lavoratori collocati in Cassa Integrazione Guadagni per effetto di Accordi Tripartiti, Indennità Economica Speciale per mobilità (I.E.S.), Indennità di Disoccupazione, non impegnati nelle attività indicate al comma 2 dell'articolo 3 della Legge n.73/2010 o nelle Attività Socialmente Utili previste da apposito Decreto, sono tenuti, in esecuzione del Patto di Servizio previsto dallo stesso articolo, a presentarsi, periodicamente fino ad un massimo di tre volte alla settimana, su richiesta anche telefonica dell'Ufficio del Lavoro, entro 4 ore dalla stessa, ed eventualmente dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, negli orari previsti in precedenza dalla loro attività ovvero in orario di apertura degli stessi Uffici, allo scopo di confermare la loro condizione di disoccupazione e per verificare l'eventuale disponibilità di occasioni lavorative attraverso la sottoscrizione di un apposito registro. La ripetuta, per tre volte, mancata risposta telefonica, annotata dal funzionario nell'apposito Registro, configura gli estremi di applicazione di cui all'art. 6, comma 12, lettera b) della Legge n.73/2010 e comporta la sospensione dell'erogazione."

¹⁹⁰ "Il compito di redigere ed aggiornare la scheda anagrafico-professionale del lavoratore, in particolare il libretto personale delle competenze e delle esperienze del lavoratore, spetta alla Sezione Collocamento e alla Sezione Orientamento, per quanto di rispettiva competenza."

¹⁹¹ Art. 8 (*Visite mediche preassuntive*) "In attuazione dell'articolo 17 della Legge 18 febbraio 1998 n. 31, a parziale modifica dell'articolo 3, comma 2, del Decreto 19 maggio 1998 n. 68, le visite mediche preassuntive possono essere legittimamente effettuate anche da parte dei medici del lavoro dell'azienda che siano iscritti nell'apposito elenco dei medici abilitati presso il Dipartimento prevenzione dell'I.S.S."

¹⁹² La disposizione modifica quanto stabilito dalla legge n.70/2010 agli artt. 20 e 23 per l'erogazione degli ammortizzatori.

7. I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale, così suddivisa:

- per i primi sei mesi, il 20% a carico dell'azienda e l'80% a carico della Cassa per Ammortizzatori Sociali;
- dal 7° mese al 12° mese, il 50% a carico dell'azienda, il 50% a carico della Cassa per Ammortizzatori Sociali;
- dal 13° mese al 18° mese, il 75% a carico dell'azienda, il 25% a carico della Cassa per Ammortizzatori Sociali.

Se il rapporto di lavoro dovesse cessare, per causa non imputabile al lavoratore, prima che siano trascorsi 24 mesi dall'assunzione, il datore di lavoro sarà tenuto a restituire all'I.S.S. la somma corrispondente alle indennità ed agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato. L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi mensilmente dovuti all'I.S.S..”.

2. I rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'abrogato articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n. 132 ancora in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge restano assoggettati alle disposizioni vigenti al momento della loro costituzione. E' tuttavia riconosciuto ai lavoratori il diritto ad un periodo di indennità economica speciale o di indennità di disoccupazione di durata pari a quella utilizzata dall'entrata in vigore del presente decreto-legge.
3. A tutti i lavoratori comunque assunti a tempo determinato successivamente all'entrata in vigore del presente decreto legge viene sospesa l'indennità economica speciale e l'indennità di disoccupazione per tutta la durata del contratto, con diritto a percepire il 100% della retribuzione loro contrattualmente spettante.
4. Il mancato pagamento delle retribuzioni spettanti a tutti i lavoratori per almeno tre mensilità consecutive costituisce giusta causa di dimissioni. La delibera della Direzione dell'Ufficio del lavoro, emanata in sede conciliativa ai sensi degli articoli 9 e seguenti della Legge 4 maggio 1977 n. 23 su richiesta dei lavoratori, con la convocazione dell'Amministratore e la comunicazione a tutti i soci, in cui si attesti la non composizione della vertenza, è titolo idoneo ad ottenere l'iscrizione dei lavoratori dimessisi alle liste speciali di mobilità o disoccupazione e l'ammissione al godimento delle indennità di sostegno di cui abbiano diritto nel rispetto delle disposizioni della Legge 31 marzo 2010 n. 73.

Artt. 21 - 24
(*omissis*)

Art. 25
Incentivazioni speciali

1. Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori di età compresa fra i 18 e i 32 anni e delle lavoratrici o lavoratori a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico la misura degli sgravi contributivi previsti dal presente decreto - legge è aumentata del 10%. Per gli ultracinquantenni che non beneficino di ammortizzatori sociali, la misura degli sgravi è aumentata del 15%.

4.b. Attività Socialmente Utili

LEGGE 31 Marzo 2010 n.73

Riforma degli Ammortizzatori Sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità

Art. 4

Attività socialmente utili

1. Sono socialmente utili le attività che saranno individuate con apposito decreto, sentite le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori giuridicamente riconosciute, che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva non aventi finalità di lucro.
2. Alle attività socialmente utili individuate ai sensi del comma 1 potranno essere adibiti tutti i lavoratori iscritti nelle Liste di mobilità e di disoccupazione che percepiscono la relativa indennità, in considerazione della professionalità posseduta e delle mansioni in precedenza svolte, non altrimenti impegnati in attività formative¹⁹³.
3. Al lavoratore non potrà essere imposto un impegno orario superiore al valore economico dell'indennità economica spettante indicata nel Patto di Servizio. Tale impegno orario sarà commisurato rapportando l'importo dell'indennità mensile spettante alla retribuzione ordinaria contrattuale precedente percepita, comprensiva degli scatti biennali di anzianità e degli eventuali ulteriori abituali maggiorazioni. Qualora la predetta predeterminazione comporti una disponibilità inferiore a tre ore giornaliere, tale soglia sarà comunque il limite minimo che il lavoratore dovrà assicurare. Inoltre, nel decreto delegato previsto al primo comma del presente articolo, si potranno prevedere criteri volti a commisurare direttamente il valore delle indennità spettanti alla attività che sarà svolta.
4. Al fine di una migliore tutela delle loro condizioni di reddito, con decreto delegato saranno disciplinate le prestazioni rese presso i datori di lavoro privati da lavoratori che beneficiano del trattamento pensionistico minimo o sociale, sentite le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori giuridicamente riconosciute. Le imprese che intendono avvalersi di tali lavoratori sono tenute a presentare apposita richiesta nominativa¹⁹⁴ presso gli Uffici del Lavoro. Il nulla osta all'assunzione sarà rilasciato solo previa deliberazione della Commissione per il Lavoro¹⁹⁵.

¹⁹³ L'istituto è rivolto a soggetti in mobilità/disoccupati per i quali non sia stato previsto e/o iniziato alcun progetto formativo.

¹⁹⁴ Vedi nuove norme in materia di assunzione nominativa (art. 17, legge n. 95/1989, modificata dal d.l. n. 156/2011).

¹⁹⁵ La disposizione può ritenersi implicitamente abrogata, laddove con la legge n. 156/2011 è stata disposta l'abrogazione espressa dell'art. 20 della legge n. 95/1989.

Decreto Delegato 29 dicembre 2010 n.200

Attività Socialmente Utili

Art. 1

Finalità

1. Le attività socialmente utili disciplinate nel presente decreto sono destinate alla riqualificazione ed allo sviluppo delle competenze professionali nonché al miglioramento della condizione di occupabilità dei lavoratori iscritti nelle Liste di mobilità e nelle Liste di disoccupazione che usufruiscono delle relative indennità e che sottoscrivono il Patto di servizio, nei casi in cui non vi siano altre attività di riqualificazione in corso. Possono essere impiegati in attività socialmente utili anche coloro che sono avviati al lavoro in base alle disposizioni del Decreto 23 novembre 2005 n. 169 che stanno percependo le indennità previste dalla Legge 31 marzo 2010 n.73¹⁹⁶.
2. Le attività socialmente utili possono essere rese solamente da parte di persone titolari del trattamento di indennità economiche previste dalla Legge 31 marzo 2010 n. 73, non determinano l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comportano la sospensione e la cancellazione dalle liste di collocamento o mobilità.

Art.2

Individuazione delle attività socialmente utili

1. In attuazione di quanto disposto all'articolo 4, comma 1, della Legge 31 marzo 2010 n. 73, sono considerate socialmente utili tutte le funzioni di pubblica utilità insite nell'ambito di attività, effettuate presso la Pubblica Amministrazione e il Settore Pubblico Allargato, di natura educativa, culturale, assistenziale e civica idonee a concorrere al raggiungimento degli alti fini su cui si fonda la Repubblica. Sono altresì considerate attività socialmente utili quelle richieste all'Ufficio del Lavoro da parte delle Associazioni regolarmente riconosciute ai sensi dell'art. 4 della Legge 13 giugno 1990 n. 68 "Legge sulle società", che risultino iscritte alla consulta delle Associazioni ai sensi della Legge 25 luglio 1991 n. 99 "Istituzione della Consulta delle Associazioni Culturali" aventi esclusivamente carattere assistenziale e di cura.
2. In particolare, rientrano tra le attività socialmente utili:
 - compagnia, aiuto domestico e piccole attività di assistenza ad anziani bisognosi, ai portatori di deficit ed agli invalidi in ausilio al personale del servizio socio-sanitario;
 - manutenzione degli spazi adiacenti le scuole di ogni ordine e grado, assistenza negli scuolabus;
 - attività di salvaguardia e di tutela dell'ambiente contro l'inquinamento ed il degrado ambientale;
 - attività di recupero delle tradizioni, dei mestieri e delle culture;
 - compiti di piccola manutenzione del verde pubblico e degli edifici pubblici;
 - conduzione di piccoli appezzamenti di terreno dello Stato;
 - attività di tutoraggio/supporto al fine di far acquisire nuove professionalità nell'ambito delle aziende;
 - attività di supporto alle squadre A.A.S.P. ed U.G.R.A.A..

¹⁹⁶ La legge n. 73/2010 escluderebbe il diritto alla indennità di mobilità e di disoccupazione di cui agli artt. 18 e 22 ai lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro, al di fuori dei casi di stabilizzazione del rapporto. Per una maggiore riflessione sul punto, si rinvia alla nota 48 della presente Sezione.

3. Lo svolgimento delle elencate attività socialmente utili è condizionato alla stipulazione di una apposita Convenzione da redigere utilizzando il modello allegato al presente decreto, fra il Direttore dell'Ufficio del Lavoro ed il soggetto proponente lo svolgimento di attività socialmente utili, con presa d'atto del lavoratore disoccupato o in mobilità che vi sarà addetto.
4. L'Ufficio del Lavoro, anche in collaborazione con la Consulta delle Associazioni Culturali e con l'Ufficio del Capo del Personale effettuerà, con cadenza almeno semestrale, apposite indagini al fine di verificare, mediante contatti diretti con i soggetti potenzialmente interessati, l'esistenza di bisogni ed esigenze idonee a legittimare l'utilizzazione di attività socialmente utili.

Art. 3

Modalità di inserimento in attività socialmente utili

1. I lavoratori iscritti nelle Liste di mobilità e di disoccupazione che percepiscono la relativa indennità potranno essere adibiti in attività socialmente utili soltanto previa specifica indicazione nel Patto di servizio stipulato ai sensi dell'articolo 3 della Legge 31 marzo 2010 n. 73.
2. Ai fini dell'individuazione delle attività socialmente utili cui il lavoratore potrà essere adibito, dovranno essere opportunamente considerate le mansioni in precedenza svolte e la professionalità complessivamente posseduta nonché, qualora necessario, le caratteristiche di occupabilità dello stesso lavoratore.
3. In occasione dello scambio di dati mensili previsto a livello amministrativo fra l'Ufficio del lavoro e l'I.S.S. per autorizzare i pagamenti delle somme dovute a titolo di ammortizzatori sociali, l'I.S.S. fornirà l'ammontare delle indennità e qualora necessario anche il valore della relativa tariffa oraria. Al lavoratore non potrà essere imposto un impegno orario superiore al valore economico dell'indennità economica spettante effettivamente percepita e risultante dal Patto di servizio. Tale impegno orario sarà definito dall'I.S.S., commisurandolo all'importo dell'indennità mensile spettante alla retribuzione ordinaria contrattuale precedente percepita, comprensiva degli scatti biennali di anzianità e degli eventuali ulteriori abituali maggiorazioni. Qualora la predetta predeterminazione comporti una disponibilità inferiore a tre ore giornaliere, tale soglia sarà comunque il limite minimo che il lavoratore dovrà assicurare. Inoltre, nel caso in cui l'attività di fornitura di servizi di utilità collettiva lo necessiti, la durata potrà eventualmente essere commisurata direttamente al valore delle indennità spettanti.
4. La proposta di attività socialmente utili dovrà essere formalmente rifiutata e motivata dall'interessato presso l'Ufficio del Lavoro e qualora l'interessato intenda ricorrere alla Commissione del Lavoro in merito a tale provvedimento è tenuto ad effettuare ricorso entro i 5 giorni successivi. Inoltre, anche il mancato svolgimento delle attività socialmente utili cui il lavoratore in mobilità o in disoccupazione sia stato regolarmente adibito, se non adeguatamente giustificato, comporta l'immediata cessazione dell'erogazione dei trattamenti economici previsti per Legge. In merito è possibile avanzare ricorso con le stesse modalità indicate nel presente comma. 5. Il Direttore dell'Ufficio del Lavoro dovrà riferire periodicamente alla Commissione per il lavoro sull'applicazione del presente decreto.

Art. 4

Svolgimento delle attività socialmente utili

1. Ai lavoratori in mobilità o in disoccupazione temporaneamente adibiti ad attività socialmente utili sono applicabili i dettami dell'articolo 16 della Legge 4 marzo 1993 n. 37 "Ordinamento del sistema di formazione professionale e delle politiche attive a sostegno della formazione", fatte salve, in caso di infortunio o malattia professionale, le prestazioni previste dall'articolo 17 della Legge 11 febbraio 1983 n. 15 "Riforma del sistema pensionistico".

2. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 4, della Legge 31 marzo 2010 n 73, i periodi di inabilità al lavoro che dovessero verificarsi durante l'erogazione della Indennità di Mobilità o della Indennità di Disoccupazione ne comportano la sospensione per consentire l'applicazione dell'Indennità Economica Temporanea commisurata all'importo di Indennità di Disoccupazione o di Mobilità giornaliera che il lavoratore avrebbe percepito al netto dei contributi dovuti a suo carico. Detta sospensione è subordinata all'invio da parte dell'interessato della certificazione medica prevista dalle normative vigenti agli Uffici del Lavoro, che provvederanno a trasmetterla ai competenti servizi dell'Istituto per la Sicurezza Sociale. Il beneficiario sarà soggetto a tutti i controlli di reperibilità domiciliare in vigore.
3. Con la sottoscrizione della Convenzione il soggetto ospitante garantisce che l'attività socialmente utile sarà svolta con modalità tali da garantire l'incolumità di colui che sarà impiegato nella stessa. A tal fine, sarà tenuto a stipulare apposita polizza assicurativa in materia di infortuni e responsabilità civile che dovrà essere allegata in copia alla Convenzione, conformemente al modello abitualmente utilizzato dal Centro Formazione Professionale.

INDICE

Prefazione pag. 2

Sezione I

Collocamento: Avviamento al Lavoro pag. 4

- **Legge sul Collocamento**
Legge 19 settembre 1989, n. 95 pag. 6
- **Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro**
Decreto 23 novembre 2005, n. 169 pag. 15
- **Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del mercato del lavoro**
Decreto Legge 5 ottobre 2011, n. 156 pag. 20
- **Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione**
Legge 29 settembre 2005, n. 131 pag. 21

Sezione II

Governance: uffici e istituzioni preposte alla gestione del Mercato del Lavoro pag. 34

- **Ordinamento del sistema di formazione professionale e delle politiche attive a sostegno dell'occupazione**
Legge 4 marzo 1993, n. 37 pag. 36
Allegato "A" - Legge 4 marzo 1993, n.37 pag. 45
- **Riforma della struttura e del modello organizzativo dell'amministrazione pubblica**
Legge 5 dicembre 2011, n. 188 - Allegato "A" pag. 53
- **Istituzione del triennio di formazione professionale di base – ordinamento didattico**
Decreto Legge 10 maggio 2011, n. 78 pag. 48
Allegato "A" - Decreto Legge 10 maggio 2011, n. 78 e pag. 51

Sezione III pag. 56

Rapporti speciali di Lavoro

1. RAPPORTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO

- a. Apprendistato**
Legge 11 settembre 1961, n.27 pag. 58

b. Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo	
Art.10 e 15, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 68
c. Assunzione in addestramento	
Art.11 e 15, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 69
d. Contratto di inserimento lavorativo	
Art.12, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 70
e. Tirocinio Formativo	
Art.13 e 15, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 71
f. Stages aziendali	
Art.14 e 15, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 72
Art.11 e 12, Decreto Legge 5 ottobre 2011, n.156	pag. 73
g. Contratto di formazione professionale	
Legge 24 luglio 1987, n.89	pag. 74
Legge 12 novembre 1985, n.136	pag. 79
Legge 4 marzo 1993, n.36	pag. 79
2. <u>RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO</u>	
Art.16, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 80
Art.13, Decreto Legge 5 ottobre 2011, n.156	pag. 82
3. <u>RAPPORTI DI LAVORO TEMPORANEO</u>	
Art.17, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 83
4. <u>COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE A PROGETTO</u>	
Art.18, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 87
5. <u>RAPPORTI DI COLLABORAZIONE DEL SOCIO</u>	
Legge 21 settembre 2010, n.160	pag. 89
Art.8/bis, Decreto Legge 5 ottobre 2011, n.156	pag. 92
6. <u>LAVORI ACCESSORI E LAVORI OCCASIONALI</u>	
Art. 20, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 93
Art.6, Decreto Legge 5 ottobre 2011, n.156	pag. 93
Decreto Delegato 26 ottobre 2009 n.147	pag. 94
7. <u>RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (CD. PART TIME)</u>	
Legge 20 novembre 1987, n.138	pag. 97
Legge 16 dicembre 1994, n.112	pag. 101
Art. 22, Legge 29 settembre 2005, n.131	pag. 101
Art. 14 e 25, Decreto Legge 5 ottobre 2011, n.156	pag. 102

8. **LAVORO A DOMICILIO**
 Legge 9 giugno 1981, n.49 pag. 103
9. **DISTACCHI TEMPORANEI**
 Art. 19, Legge 29 settembre 2005, n.131 pag. 106
 Art.7, Decreto Legge 5 ottobre 2011, n.156 pag. 107

Sezione IV

Politiche attive

pag. 108

5. **GIOVANI/STUDENTI**

- **Misure per l'incentivazione dell'occupazione giovanile nel periodo estivo**
 Legge 12 maggio 1989, n.51 pag. 110
- **Estensione dell'istruzione obbligatoria al 16° anno di età**
 Legge 20 novembre 1990 n.137 pag. 111
- **Legge a sostegno di nuova imprenditoria giovanile e femminile**
 Legge 24 novembre 1997 n.134 pag. 113
- **Misure urgenti per l'incentivazione dell'occupazione di giovani studenti**
 Decreto Legge 22 luglio 2011 n.110 pag. 118
- **Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro**
 Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n. 156 pag. 120

2. **ANZIANI**

- **Prestazioni lavorative delle persone anziane**
 Legge 25 giugno 1991 n.79 pag. 121

3. **INVALIDI E PORTATORI DI DEFICIT**

- **Legge quadro per la tutela dei Diritti e l'integrazione sociale dei portatori di deficit**
 Legge 21 novembre 1990 n.141 pag. 124
- **Inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit**
 Legge 29 maggio 1991 n.71 pag. 126
- **Regolamentazione del pieno impiego della manodopera**
 Legge 4 agosto 1967, n. 34 pag. 133
- **Modalità e criteri per l'inserimento lavorativo degli invalidi e portatori di deficit nei gruppi integrativi e di supporto dell'A.A.S.P., nelle aziende pubbliche, nella Pubblica Amministrazione e negli Enti Autonomi dello Stato**
 Decreto 15 febbraio 2006 n.37 pag. 137

4. **DISPOSIZIONI SPECIALI**

- 4.a. Misure per l'incentivazione dell'occupazione** pag. 141
- Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità
Legge 31 marzo 2010 n.73 pag. 141
 - Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del Mercato del Lavoro
Art. 9, 10, 20 e 25, Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n. 156 pag. 148
- 4.b. Attività Socialmente Utili** pag. 152
- Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità
Art. 4, Legge 31 marzo 2010 n.73 pag. 152
 - Attività socialmente utili
Decreto Delegato 29 dicembre 2010 n.200 pag. 153