"PERISCOPIO"

OSSERVATORIO DEL CENTRO SERVIZI CSdL
Approfondimenti & Ricerche su: Lavoro · Economia · Socialità

Relazione illustrativa e schede riassuntive

progetto CSdL di testo unico per la riforma delle politiche del lavoro e della formazione nell'ordinamento sammarinese

Central Square, 17 via 5 Febbraio 47895 Domagnano - Repubblica di San Marino - Tel.0549 962060 Fax 962075

8

- MAGGIO 2007 -

Confederazione Sammarinese del Lavoro

SOMMARIO

"PERISCOPIO"
OSSERVATORIO DEL CENTRO SERVIZI CSdL
Approfondimenti & Ricerche su: Lavoro · Economia · Socialità
Direttore Responsabile: Gilberto Piermattei
Impaginazione e grafica a cura di: Lucy Santolini
Central Square: Via 5 Febbraio, 17
47895 Domagnano - Repubblica di San Marino
tel: 0549 962060 fax: 0549 962075

Relazione illustrativa e schede riassuntive

progetto CSdL di testo unico per la riforma delle politiche del lavoro e della formazione nell'ordinamento sammarinese

PROPOSTA CSdL DI PROGETTO DI LEGGE SULL'OCCUPAZIONE

Presentazione:
GIOVANNI GHIOTTI
Segretario Generale CSdL
p. 2

Relazione illustrativa a cura di:
GILBERTO PIERMATTEI
Segretario Confederale CSdL - Direttore di Periscopio
e
PROF. LUCIANO ANGELINI
Docente di Diritto Sindacale del Lavoro dell'Università di Urbino
p. 3

Schede riassuntive a cura di:
PROF. LUCIANO ANGELINI
Docente di Diritto Sindacale del Lavoro dell'Università di Urbino
p. 8

testo integrale
proposta CSdL sul sito
www.csdl.sm

IN COPERTINA: ELABORAZIONE ANTICO SIGLLO DELLA REPUBBLICA
Illustrazione: Studio 60 s.a. R.S.M.
Stampa copertina: Studiostampa s.a.

www.csdl.sm - info@csdl.sm

Confederazione Sammarinese del Lavoro

PREMESSA

Questo numero di Periscopio, che esce nel periodo immediatamente precedente il 16° Congresso Confederale (9/11 maggio 2007), è dedicato alla illustrazione dei contenuti della proposta di progetto di legge sulle politiche del lavoro elaborata dalla CSdL.

Questa proposta, assieme ad altri documenti propositivi, come quelli di orientamento delle politiche economiche e sulla riforma pensionistica, è una dimostrazione concreta della forte crescita della capacità di elaborazione progettuale della Confederazione. Queste stesse proposte di documenti, sono divenute parte integrante degli elaborati per dibattito per il 16° Congresso.

Oltre a ciò, tale progetto rappresenta un elemento di forte novità sul piano del metodo. Infatti, anziché ripercorre la consueta strada volta alla elaborazione di un "classico" documento di rivendicazione, abbiamo costruito, con la collaborazione del Prof. Luciano Angelini, un vero e proprio articolato di legge, che cerca di contemperare in un contesto di equilibrio le esigenze dei diversi soggetti coinvolti nelle politiche del lavoro e della formazione. In tal senso, la CSdL si è assunta una responsabilità di carattere più generale, nell'interesse complessivo del paese.

Tra gli obiettivi fondamentali e irrinunciabili, vi sono: consolidare i diritti complessivi dei lavoratori; affermare in maniera chiara e inequivocabile il principio della stabilità dei rapporti lavorativi, per contrastare le forme di precarizzazione; puntare alla qualità del lavoro in tutti i suoi aspetti; facilitare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro; agevolare l'inserimento lavorativo degli inoccupati e dei disoccupati in condizioni di difficoltà; incrementare i livelli di occupazione giovanile e femminile; contribuire alla crescita della personalità, delle capacità tecnico-professionali ed intellettuali dei lavoratori.

Questa proposta di legge, si colloca nel quadro della legislazione europea più avanzata, cogliendo e rafforzando al contempo tutti gli elementi di specificità del contesto sammarinese; parte dal recupero, dal miglioramento e dal completamento della legge in vigore di riforma delle politiche del lavoro, la n. 131 del 2005, che complessivamente non abbiamo condiviso in quanto ritenuta incompleta e non pienamente efficace in molte sue parti, e si pone l'obiettivo di divenire un testo unico delle norme sul lavoro e sulla formazione, al fine di raccogliere e coordinare l'intera legislazione in materia.

Anche molte delle nostre elaborazioni e dei nostri principi in tema di formazione, a cui abbiamo dedicato due numeri di Periscopio, e altrettanti convegni qualificanti, trovano una loro "trasposizione" all'interno della proposta.

La Confederazione del Lavoro, crede fortemente nel valore di questo progetto. Ora ci aspettiamo che il mondo politico e istituzionale e le categorie economiche, con cui abbiamo svolto un primo giro di incontri di presentazione generale, si esprimano in modo più compiuto sui contenuti della proposta di legge, per verificare la possibilità - ancora auspicata - di raggiungere possibili convergenze, affinché questa iniziativa legislativa possa essere recepita nell'ordinamento sammarinese.

Giovanni Ghiotti
Segretario Generale CSdL

Relazione illustrativa

A cura di:
Gilberto Piermattei e Prof. Luciano Angelini

1. Premessa

Con l'emanazione della **legge 29 settembre 2005 n. 131**, il legislatore sammarinese è intervenuto a dettare un insieme di nuove regole che avrebbero dovuto promuovere, sostenere e sviluppare l'occupazione e la formazione professionale. Tale legge, pur condivisibile in alcune sue parti, in particolare là dove vengono valorizzati e consolidati alcuni importanti risultati conseguiti in sede di contrattazione collettiva, ha suscitato, ancor prima della sua definitiva approvazione, severe critiche e altrettanto preoccupate riserve, per non essere intervenuta su diversi aspetti sicuramente fondamentali, tra i quali emergono in ragione della loro assoluta rilevanza, le politiche attive del lavoro e della formazione, la definizione degli ammortizzatori sociali e il regime sanzionatorio. Tali lacune rappresentano veri e propri **vizi genetici** che possono essere sanati soltanto attraverso l'approvazione di una nuova legge che li disciplini compiutamente.

2. La scelta del Testo unico

Le norme della legge n. 131/2005 hanno determinato anche un altro effetto negativo in termini di sistema; quello di **aver aggravato il disordinato ed alluvionale accumulo di discipline** diverse per ispirazione e per modello giuridico, che oggi regolano la materia dell'avviamento al lavoro e della formazione professionale nell'ordinamento sammarinese, con grave *vulnus* della certezza e della coerenza del sistema, che non permette di individuare con la necessaria chiarezza i principi che lo informano e le regole che lo caratterizzano. Da tale constatazione, emerge come tra le priorità che un nuovo intervento legislativo dovrà perseguire vi dovrà essere anche quella di ordinare entro un **unico *corpus* normativo** tutte le regole giuridiche necessarie a governare le procedure e i servizi per l'avviamento al lavoro e la formazione professionale, secondo nessi logico-funzionali ben delineati, che consentano di renderne semplice l'interpretazione e, soprattutto, di facilitarne l'applicazione. Un Testo unico che recuperi la disciplina attualmente vigente ancora efficace, che integri e sani le lacune emerse dall'evolversi dei modelli produttivi e dalle mutate dinamiche sociali e che abroghi espressamente tutto ciò che non serve più rispetto alle attuali esigenze di tutela dei lavoratori e di efficienza del sistema produttivo del Paese (v. art. 47 dell'Articolato)

3. Obiettivi dell'intervento riformatore

Il progetto di riforma intende perseguire alcuni macro-obiettivi, già esplicitati nel titolo del progetto. Essi sono:

- *la promozione di un'occupazione di qualità e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro*
- *l'erogazione di nuovi servizi per l'impiego*
- *la definizione di politiche attive per il lavoro e la formazione*
- *la disciplina dei contratti flessibili*
- *la riforma dei rapporti a finalità formativa*
- *la riorganizzazione delle istituzione per la governance*

4. Struttura del testo normativo

Per gestire la complessità ed il livello di articolazione che sono indispensabili alla realizzazione di un Testo unico in materie che richiedono il contemperamento di diritti, libertà ed interessi di fondamentale rilevanza come sono quelli coinvolti nelle nuove politiche del lavoro e della formazione, il Progetto si serve di una articolata strutturazione, organizzata su **nove Titoli – due dei quali a loro volta suddivisi in Capi** – e distribuita su ben **48 articoli**!

TITOLO I (ARTT. 1-4): GENERALITÀ

Le norme del Titolo I enunciano i principi fondamentali e le finalità che l'intervento riformatore si prefigge di raggiungere. In estrema sintesi, l'intento degli estensori è quello di:

- *elevare l'efficacia e la qualità dell'incontro tra domanda ed offerta del lavoro*
- *predisporre un'erogazione integrata di nuovi servizi di orientamento e di formazione professionale*
- *favorire rapporti di lavoro stabili, continuativi, sicuri e meglio tutelati, con l'obiettivo dell'occupazione a tempo indeterminato*
- *conciliare più efficacemente i tempi di vita e di lavoro con le esigenze delle aziende ad assumere una più efficace organizzazione produttiva*
- *valorizzare la responsabilizzazione sociale delle imprese*

Tra i principi fondamentali del progetto rientra anche la **distinzione tra funzioni e servizi pubblici all'impiego** (art. 4): alle prime, ovvero alle funzioni (*attività collocatoria; tenuta delle Banche dati- Anagrafe del lavoro e delle graduatorie, rilascio nulla-osta, azioni ispettive e di controllo*) sono preposti esclusivamente gli Uffici del lavoro; ai secondi, i servizi pubblici all'impiego (*orientamento, formazione professionale, ricerca e selezione del personale, raccolto curriculum, supporto alla ricollocazione professionale*) oltre agli Uffici del lavoro, possono essere autorizzati appositi Enti bilaterali e/o Agenzie private, costituiti in base a disposizioni dettate con Decreto Reggenziale.

TITOLO II (ARTT. 5-14). ISTITUZIONI PREPOSTE

L'arricchimento delle funzioni e dei servizi all'impiego ed alla formazione da erogare ad imprese e lavoratori imposto dagli ambiziosi obiettivi che si perseguono trova immediato riscontro nella **riorganizzazione di tutte le istituzioni preposte**, rispetto alle quali vengono meglio definite le competenze e le sinergie funzionali.
Dalla legislazione in materia di formazione professionale viene recuperata e molto valorizzata l'esperienza della **Consulta** (ora *Consulta per l'occupazione e la formazione professionale*: art. 6) presieduta dal Segretario di Stato per il Lavoro, destinata a luogo di confronto e dialogo fra tutti i soggetti istituzionali e sociali interessati alle tematiche del lavoro e della formazione, così da meglio definire orientamenti e strategie coordinate che sappiano tradursi in coerenti provvedimenti legislativi o amministrativi di attuazione.
La sede privilegiata in cui si esprime la massima partecipazione e responsabilizzazione delle forze sociali nella programmazione e gestione delle politiche del lavoro e della formazione resta, tuttavia, la **Commissione per il lavoro e la formazione**, composta pariteticamente e di durata corrispondente a quella della legislatura (art. 7 e 8).
A fronte della prevista erogazione dei nuovi servizi all'occupazione e alla formazione per lavoratori e imprese, non poteva ovviamente mancare la massima attenzione per la necessaria **riorganizzazione degli Uffici del lavoro**, **strutturati in Sezioni** (*Collocamento, Orientamento all'impiego e alla formazione, Informativa, Ispettiva*) distinte per competenza funzionale (artt. 9-13) e del **Centro di formazione professionale** (art. 14).

TITOLO III (ARTT. 15-16). AVVIAMENTO AL LAVORO

Tale Titolo è articolato in due Capi, disciplinanti, rispettivamente, l'anagrafe del lavoro (art. 15) e le procedure di collocamento (art. 16).
L'istituzione di un nuovo **Elenco Anagrafico**, organizzato per **schede professionali/formative individuali**, in cui inserire tutti coloro che cercano un'occupazione o vogliono comunque beneficiare delle politiche attive per il lavoro e la formazione, costituisce l'indispensabile supporto informativo per la programmazione e la gestione di tutte le procedure di collocamento e l'erogazione dei nuovi servizi all'orientamento e alla formazione.
Per quanto concerne il **collocamento**, il progetto conferma la vigente disciplina, che si fonda su richieste numeriche e nominative, e ribadisce che la stipulazione del contratto di lavoro è subordinato al rilascio preventivo da parte del Collocatore dello Stato di un apposito nulla-osta all'assunzione.

TITOLO IV (ARTT. 17-31) POLITICHE ATTIVE PER L'ORIENTAMENTO, LA FORMAZIONE E L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI

Tale Titolo racchiude la parte che potremmo definire "più innovativa" di tutto il Progetto riformatore, dunque quella che esige il maggior impegno illustrativo nell'ambito di questa relazione. Infatti, le norme che lo compongono sanano una gravissima lacuna dell'ordinamento sammarinese che, allo stato, non dispone alcunché di significativo rispetto ad una tematica strategicamente rilevante qual è quella delle politiche attive per l'occupazione e per la formazione.

Il Titolo IV si apre con due articoli (artt. 17 e 18) che chiariscono i principi ispiratori delle norme che seguono, distinte in tre Capi: il Capo I (artt. 19-25) raggruppa le disposizioni destinate all'inserimento lavorativo dei disoccupati e degli inoccupati; il Capo II (artt. 26–30) disciplina le misure finalizzate a migliorare la qualità, la sicurezza, la professionalità nei rapporti di lavoro e la loro migliore conciliazione con le esigenze di vita dei lavoratori; il Capo III (art. 31) istituisce il Fondo per il finanziamento delle politiche attive e detta le procedure per l'erogazione delle risorse.

Pur con estrema sinteticità, occorre innanzitutto segnalare la rilevanza interpretativo-applicativa dell' **art. 17** che provvede a dettare una **nozione teleologica delle politiche attive**, costruita cioè sull'individuazione degli obiettivi che esse possono e devono perseguire (comma 1: *inserimento, reinserimento lavorativa di soggetti svantaggiati, acquisizione di condizioni lavorative stabili e di qualità, conciliare tempi di vita e di lavoro, sostenere i processi di riorganizzazione economica e produttiva*). La norma, altresì, si impegna anche ad indicare mediante quali strumenti tali obiettivi potranno essere realizzati (comma 2: *percorsi formativi, riqualificazione professionale, assegni formativi, orientamento, trasformazione di contratti flessibili in stabili, concertazione con le parti sociali*), ed i soggetti che in via prioritaria ne beneficieranno (comma 3: *persone con disabilità, con età superiore ai 45 anni, che vogliono rientrare nel mercato del lavoro, in condizioni di disagio e di difficoltà*). Grazie poi alla disposizione dettata dall' **art. 18**, l'efficacia delle politiche attive potrà beneficiare di condizioni di preventiva programmazione - sulla base di Convenzione fra istituzioni ed aziende – in grado di assicurare loro un grado di incidenza molto maggiore e una "destinazione" davvero mirata.

Per quanto concerne l'insieme di norme dettate nel **Capo I**, queste disciplinano un importante insieme di misure tutte destinate a sostenere l'inserimento dei lavoratori disoccupati o inoccupati (art. 19). La permanenza nello **Status di disoccupazione/inoccupazione**, attestato dal Collocatore dello Stato, rappresenta dunque la condizione di accesso alle molte misure previste in tale Capo (*Stages formativi e di orientamento, contratti di inserimento lavorativo, cooperative sociali per i lavoratori gravemente svantaggiati, borse per il lavoro e la formazione*). La diversità delle misure potenzialmente attivabili, unita alla necessità di riuscire a personalizzare i percorsi di inserimento lavorativo e di formazione professionale, hanno consigliato di prevedere la formalizzazione di un vero e proprio **piano individuale**, redatto a richiesta degli interessati dal responsabile della Sezione Orientamento degli Uffici del lavoro (art. 20), in cui vengano indicate tutte le attività che il lavoratore disoccupato o inoccupato dovrà seguire per migliorare la propria condizione di occupabilità.

Un breve cenno merita il **contratto di inserimento lavorativo**, uno speciale contratto di lavoro a tempo indeterminato incentivato da sgravi contributivi e destinato ad inoccupati o disoccupati di lunga durata, a donne in reinserimento lavorativo o ad ultracinquantenni; tale contratto si segnala per l'integrazione causale tra attività lavorativa e contestuale svolgimento di uno specifico progetto di accompagnamento o di adattamento delle competenze del lavoratore in tal modo assunto (art. 22).

Sicuramente interessante è anche la prevista costituzione di apposite **cooperative sociali destinate all'inserimento dei lavoratori gravemente svantaggiati**, che non riescono ad essere utilmente collocati attraverso le vie ordinarie (art. 23). L'attività di tali cooperative è sostenuta sia mediante commesse private o pubbliche sia mediante il versamento di adeguati contributi al Fondo per le Politiche, come alternativa all'assunzione obbligatoria di tali lavoratori prevista ai sensi della legge n. 71/1991.

Infine, nell'art. 25 si chiarisce opportunamente che le indennità di disoccupazione e di mobilità, nonché tutti gli altri **ammortizzatori sociali** comunque disciplinati da leggi o contratti collettivi, potranno essere goduti soltanto a fronte di una fattiva collaborazione dei lavoratori beneficiati con gli Uffici del lavoro per tutte le attività di inserimento e di formazione che dovessero essere loro proposte.

Per quanto concerne le politiche attive del **Capo II**, quelle destinate ai lavoratori occupati, finalizzate a migliorare i livelli di qualità, di sicurezza, di formazione e di professionalità, nonché di garantire la migliore conciliazione fra lavoro ed esigenze di vita e di cura personale e famigliare, utilizzano l'efficace **modello dei congedi,** per i quali sono previste adeguate forme di sostegno al reddito (artt. 27-29: *congedi per esigenze di cura familiare, congedi per la formazione, congedi per la formazione continua*) e puntano anche sul **telelavoro**, concesso dall'impresa a richiesta del lavoratore in difficoltà.
Per finanziare tutte le misure di politica attiva per il lavoro e la formazione disciplinate nei descritti Capi I e II, nonché per sostenere specifici progetti approvati in base ad un Programma-obiettivo approvato annualmente dalla Commissione per il lavoro e la formazione, viene istituito un apposito **Fondo** (**Capo III, art. 31**).

TITOLO V (ART. 32-43) CONTRATTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO

Il progetto legislativo qui presentato cerca di valorizzare tutte le enormi potenziali della **formazione professionale** che viene considerata il principale strumento per assicurare più elevati livelli, quantitativi e qualitativi, di occupazione e di migliore futura occupabilità. In tal senso, va compreso lo sforzo di ripensare nuovi modelli di contratti a finalità formativa: *l'assunzione professionalizzante*, per giovani fino ai 23 anni, cui far acquisire una formazione adeguata a svolgere un'attività lavorativa qualificata (art. 32); *l'assunzione in praticato formativo*, per giovani di età compresa fra i 18 e i 30 anni, titolari di diploma o laurea, con svolgimento di un programma formativo idoneo all'acquisizione di una qualifica professionale (art. 33); *l'assunzione in alta formazione*, quale contratto a tempo determinato (da tre a 12 mesi) destinato ad agevolare l'inserimento lavorativo di giovani diplomati e laureati da svolgersi in imprese appartenenti a settori produttivi a forte contenuto di innovazione.

TITOLO VI (ART. 35-37) FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI

In materia di contratti di lavoro flessibile, fatta eccezione per qualche minimale intervento correttivo reso urgente dalla necessità di meglio bilanciare le esigenze di tutela dei lavoratori e gli spazi di flessibilità organizzativa delle imprese, il progetto recupera la disciplina già vigente disciplinata nella legge n. 131/2005, che aveva a sua volta fatto propri i risultati cui erano pervenute le forze sociali attraverso la negoziazione collettiva destinata al rinnovo dei Contratti collettivi. Nel Titolo sono disciplinati compiutamente il *contratto di lavoro a tempo determinato* (art. 35), il *contratto di lavoro temporaneo* (art. 36), i *rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto* (art. 37), rispetto ai quali vengono dimezzati (**da 36 a 18 mesi**) i termini di durata massima consentita del contratto.
La sostanziale conferma della disciplina già in vigore sui contratti flessibili non dovrebbe tuttavia indurre a svalutare l'importanza delle conseguenze di tipo interpretativo ed applicativo che derivano sia dall'aver inserito tali norme in un **nuovo e più articolato contesto giuridico**, informato da principi che sanciscono come strategico l'obiettivo di **favorire rapporti di lavoro stabili e continuativi**, **di migliore qualità e sicurezza** (artt. 1 e 2), sia dall'aver previsto nuovi servizi all'impiego e alla formazione e molteplici misure di politica attiva adeguatamente finanziate. Dalla sinergica interazione combinata di tali strumenti è dunque ragionevole attendersi che l'assunzione con contratti di lavoro flessibile, di per sé già oggi dettagliatamente regolamentata in chiave garantista per il lavoratore, risulterà ancora più contenuta in termini percentuali complessivi di utilizzo, senza per questo determinare alcuna riduzione degli ambiti di flessibilità organizzativa e di efficienza necessari alla competitività del sistema produttivo.

TITOLO VII (ART. 38-41). APPALTO DI SERVIZI, TRASFERIMENTO DI AZIENDA, TRASFERIMENTO E DISTACCO DEI LAVORATORI

Fatta eccezione per la disciplina del distacco e del trasferimento del lavoratore da un'azienda ad un'altra (artt. 40-41), le norme sull' appalto di servizi e sul trasferimento d'azienda costituiscono una **assoluta novità per l'ordinamento sammarinese**. Se è vero che l'assetto produttivo della Repubblica è costituito da piccole e piccolissime imprese rispetto alle quali appalti e trasferimenti d'azienda rappresentano strategie di esternalizzazione oggettivamente eccezionali, la rilevanza dei diritti e degli interessi che tali operazioni

industriali coinvolgono è tale da giustificare l'introduzione di una normativa che operi un loro equilibrato contemperamento.
Riconoscere alle imprese la libertà di strutturarsi ed organizzarsi secondo modelli che consentano loro di raggiungere una maggiore competitività, non può infatti prescindere da una valutazione delle ricadute sociali di tali scelte, dunque da una assunzione collettiva di responsabilità in ordine alla individuazione di idonee politiche di sostegno dei lavoratori coinvolti. In tema di **appalto di servizi** (art. 38), la norma, oltre a definirne la nozione e a prevedere le ipotesi vietate, dispone il preventivo coinvolgimento sindacale e, salvo specifiche eccezioni, la parità di trattamento economico-normativo dei lavoratori impegnati nell'appalto rispetto ai dipendenti dell'appaltante. Analogamente, per il trasferimento d'azienda (art. 39), dopo la nozione, si definiscono gli obblighi che incombono in capo a cedente e cessionario, e le procedure per il coinvolgimento preventivo delle rappresentanze sindacali.

TITOLO VIII (ARTT. 42-44). REGIME SANZIONATORIO

Le norme contenute nel Titolo ridisegnano l'apparato sanzionatorio, attraverso la previsione di nuove ed efficaci **sanzioni sia di tipo penale** (art. 42: *violazione divieto di mediazione al lavoro, divulgazioni di informazioni/comunicazioni false*) **sia di tipo amministrativo** (art. 43: *assunzione senza rilascio nulla-osta; inadempimento obblighi di informazione e di comunicazione*), relativamente alle quali è definito un **nuovo procedimento sanzionatorio**, che unisce certezza, celerità e tutela delle insopprimibili garanzie di difesa (art. 44).

TITOLO IX. (ART. 45-48) DISPOSIZIONI FINALI

Oltre alle disposizioni che comunemente completano ogni provvedimento legislativo (art. 48: entrata in vigore), il Titolo contiene norme che meritano segnalazione, perché produttive di effetti capaci di riverberarsi sull'intero provvedimento. La prima di tali norme è quella che impone la preventiva **concertazione con le parti sociali del contenuto di tutti i Decreti reggenziali** con i quali dovrà essere data attuazione ai molti rinvii presenti nel testo (art. 46), in modo che ne sia garantita la coerenza rispetto ai principi fondamentali di cui all'art. 1 nonché e la massima condivisione di contenuto.
La seconda norma da segnalare è quella relativa alle **abrogazioni** (art. 47): confermando la natura di Testo Unico che il progetto di riforma assume, essa provvede ad abrogare espressamente tutte le norme che vengono dallo stesso assorbite/superate (legge n. 95/1989; legge n. 128/1989; artt. 1,2,8,9,10,11,18,19,20 della legge n. 37/1993; gli artt. 1,2,3,5,6,7,10,21 della legge n. 89/1987; legge n. 131/2005), confermando altresì l'abrogazione implicita anche di quelle disposizioni di legge, prassi, usi o consuetudini che dovessero essere giudicate direttamente o indirettamente incompatibili.

SCHEDE RIASSUNTIVE

A cura del Prof. Luciano Angelini

TITOLO I

GENERALITÀ

Art. 1
Principi e finalità della legge

PRINCIPI

- rendere effettivo il diritto al lavoro e la sua scelta
- facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro
- agevolare l'inserimento lavorativo degli inoccupati e dei disoccupati in condizioni di particolare difficoltà
- incrementare i livelli di occupazione giovanile e femminile
- contribuire alla crescita della personalità, delle capacità tecnico-professionali ed intellettuali dei lavoratori occupati
- favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili che contribuiscano alla qualità della vita dei lavoratori contrastando le forme di precarizzazione del lavoro
- sostenere la competitività delle imprese

STRUMENTI

- riorganizzazione delle Istituzioni preposte alla gestione
- erogazione di nuovi servizi per l'orientamento lavorativo e la formazione al lavoro e sul lavoro
- attività di osservazione e monitoraggio utilizzando le strumentazioni tecnologiche e telematiche più innovative
- utilizzo mirato degli ammortizzatori sociali e dei sostegni alle imprese come strumenti di incentivazione delle politiche attive del lavoro
- collaborazione di tutti i soggetti istituzionali che operano nel sistema

FINALITA'

- favorire rapporti di lavoro stabili e continuativi, con l'obbiettivo dell'affermazione del lavoro a tempo indeterminato
- armonizzare la legislazione del lavoro sammarinese ai principi degli ordinamenti internazionale e comunitario
- elevare la qualità dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro promuovendo l'erogazione di nuovi servizi di orientamento e di formazione professionale
- ridefinire e razionalizzare le modalità di avviamento al lavoro
- individuare criteri certi e trasparenti di accertamento dello *status* di disoccupazione
- promuovere l'inserimento e la permanenza nel lavoro delle persone con disabilità
- prevedere particolari sistemi di supporto alle misure di riqualificazione professionale
- assicurare l'integrazione tra servizi per l'impiego, politiche attive del lavoro e politiche formative
- favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e di cura
- disciplinare i contratti flessibili e i rapporti a finalità formativa
- rivedere le dinamiche di controllo ed il regime sanzionatorio

Art. 2
Sicurezza e qualità del lavoro

Realizzazione di un sistema integrato mediante

1. **azioni di indirizzo, di coordinamento, di controllo e vigilanza**

2. **iniziative e progetti finanziati destinati**

- ⇒ alla riduzione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori
- ⇒ alla promozione del benessere psico-fisico dei lavoratori
- ⇒ alla diffusione delle buone pratiche
- ⇒ alla stipulazione di accordi specifici tra le parti sociali
- ⇒ al monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali
- ⇒ a campagne di sensibilizzazione, di divulgazione, di formazione

Art. 3
Responsabilità sociale delle imprese

Integrazione volontaria delle problematiche sociali ed ambientali nelle attività produttive e commerciali

Finalità
- innalzare la qualità del lavoro
- potenziare le competenze professionali, diffondere le conoscenze
- migliorare la competitività del sistema produttivo
- alimentare uno sviluppo economico sostenibile
- accrescere la coesione sociale, contrastare le forme di lavoro dequalificanti

Strumenti
- informare e formare
- adottare codici di condotta e bilanci sociali ed ambientali da parte delle imprese
- sensibilizzare consumatori ed acquirenti

Art. 4
Funzioni e servizi pubblici all'impiego

Funzioni pubbliche all'impiego
- attività collocatoria (graduatorie e rilascio dei nulla-osta)
- attività informativa (Banca dati-Anagrafe del Lavoro e Osservatorio statistico)
- attività ispettiva e di controllo

A tali funzioni sono preposti <u>esclusivamente</u> gli Uffici del lavoro attraverso le rispettive Sezioni competenti

Servizi pubblici all'impiego
- attività di orientamento lavorativo e di formazione professionale, di ricerca e selezione dei potenziali lavoratori
- raccolta dei *curricula* e costituzione delle relative banche dati
- azioni di supporto alla ricollocazione professionale
- gestione del flusso di informazioni e comunicazioni obbligatorie

All'erogazione dei servizi all'impiego, oltre agli Uffici del lavoro possono essere preposti anche apposite Agenzie private o Enti bilaterali costituiti tra le parti sociali, se autorizzati mediante

1. **specifica convenzione con il Congresso di Stato**, sottoscritta di concerto con la Commissione per il lavoro e la formazione

2. **emanazione di un Decreto Reggenziale** per la definizione dei criteri per la concessione e dei casi di possibile revoca dell'autorizzazione, che disponga relativamente a:
   - ⇒ natura giuridica e struttura organizzativa nel territorio della Repubblica
   - ⇒ risorse professionali/strumentali, e deposito cauzionale
   - ⇒ tipologie e tempi di erogazione dei servizi, con specifica attenzione a quelli di natura formativa
   - ⇒ assoluta gratuità dei servizi per i lavoratori
   - ⇒ azioni di controllo sul corretto esercizio dell'attività

⇒ divieto di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
⇒ regime delle sanzioni in caso di inosservanza delle disposizioni previste

Al di fuori degli Uffici del lavoro, delle Agenzie private autorizzate e_degli Enti bilaterali eventualmente autorizzate **è fatto divieto a chiunque** di mettere in relazione direttamente tra loro due o più persone allo scopo di porre in essere un rapporto di lavoro subordinato

TITOLO II

ISTITUZIONI PREPOSTE

Art. 5
Soggetti istituzionali competenti

- Segreteria di Stato per il Lavoro
- Consulta per l'occupazione e la formazione professionale
- Commissione per il lavoro e la formazione
- Uffici del lavoro
- Centro di formazione professionale

Art. 6
Consulta per l'occupazione e la formazione professionale

COMPOSIZIONE

- Segretario di Stato per il Lavoro, con funzioni di Presidente
- Segretario di Stato per la Pubblica Istruzione e Cultura
- Segretario di Stato per l'Industria e l'Artigianato
- Segretario di Stato per la Programmazione Economica
- Magnifico Rettore dell'Università degli Studi della Repubblica di San Marino
- Direttore degli Uffici del lavoro
- Direttore del Centro di formazione professionale, con funzioni di segretario verbalizzante
- Preside della Scuola secondaria superiore sammarinese
- Presidi delle Scuole medie sammarinesi
- un rappresentante designato da ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori dipendenti giuridicamente riconosciuta
- un rappresentante designato da ciascuna Organizzazione sindacale dei datori di lavoro giuridicamente riconosciuta
- un rappresentante nominato dalle cooperative di produzione e di lavoro
- un rappresentante per ciascuna forza politica presente nel Consiglio Grande e Generale

FUNZIONI

- preventiva obbligatoria valutazione dei programmi pluriennali e dei piani annuali di intervento in materia di definizione dei livelli occupazionali e formazione professionale predisposti, di concerto, dagli Uffici del lavoro e dal Centro di formazione professionale
- pareri preventivi su progetti di legge in materia di lavoro e formazione presentati o da presentare al Consiglio Grande e Generale
- sollecitare la predisposizione di disegni di legge o l'adozione di provvedimenti di tipo istituzionale ed amministrativo in materia di lavoro e di formazione professionale

Art. 7
Commissione per il lavoro e la formazione. Competenze

Adotta ogni iniziativa utile a

- assicurare le attività di programmazione, direzione e controllo delle politiche del lavoro e della formazione
- garantire la massima partecipazione e responsabilizzazione delle parti sociali, secondo un modello di concertazione permanente
- migliorare la *governance* e i rapporti tra i cittadini e le istituzioni

In particolare, assolve i seguenti compiti

- effettua attività di consultazione permanente rispetto alla programmazione delle politiche del lavoro e della formazione, controllandone e garantendone operativamente la realizzazione
- approva il programma-obiettivo annuale per la selezione delle azioni positive per l'occupazione e la formazione professionale
- analizza i rapporti periodici trasmessi dalla Sezione Informativa degli Uffici del lavoro
- prende atto delle Convenzioni stipulate dalla Segreteria di Stato per il Lavoro con le imprese, relativamente all'eventuale assolvimento dei loro impegni occupazionali e formativi
- detta, con proprio regolamento, i criteri per la gestione delle graduatorie di avviamento al lavoro
- delibera sui ricorsi degli interessati contro i provvedimenti presi dagli Uffici del lavoro, in materia di avviamento, sanzioni amministrative e certificazione dei rapporti
- approva i progetti relativi all'assunzione con Contratto di inserimento lavorativo
- vigila sull'attuazione di leggi o normative concernenti disposizioni in materia di lavoro, collaborando attivamente con la Sezione Ispettiva degli Uffici del lavoro
- determina le procedure, gli standard e le modalità di certificazione dei rapporti di lavoro
- redige obbligatoriamente e invia al Consiglio Grande e Generale, entro il 30 aprile di ogni anno, una relazione sulle dinamiche occupazionali

Art. 8
Commissione per il lavoro e la formazione. Composizione e funzionamento

Fanno parte della Commissione

- Segretario di Stato per il Lavoro, in qualità di Presidente
- un membro nominato dal Consiglio Grande e Generale
- due rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute
- due rappresentanti dei sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti

Fanno parte della Commissione, con voto consultivo

- il Direttore degli Uffici del lavoro
- il Collocatore dello Stato, con funzioni di verbalizzante e di segreteria tecnica
- altri funzionari o esperti, su richiesta del Presidente (in via straordinaria, a seconda degli argomenti)

Art. 9
Uffici del lavoro

COMPITI

Tutte le attività preordinate a realizzare l'avviamento al lavoro e a sostenere i livelli e la qualità dell'occupazione e della formazione , sia quelle che comportano l'esercizio di funzioni pubbliche, sia quelle che determinano l'erogazione di servizi pubblici

ORGANIZZAZIONE

Direttore - con compiti di direzione amministrativa e di coordinamento funzionale, membro della Commissione per il lavoro e la formazione

Sezioni - unità operative, funzionalmente autonome, denominate Sezioni, cui è preposto un responsabile

- Sezione Collocamento
- Sezione Orientamento all'impiego e alla formazione
- Sezione Informativa
- Sezione Ispettiva

Art. 10
Sezione Collocamento

COMPITI

- Gestisce tutte le procedure amministrative previste per l'assunzione di un lavoratore subordinato, ed in particolare:
- la tenuta delle liste di avviamento, suddivise in classi e in categorie professionali, nel rispetto dell'ordine cronologico della presentazione delle richieste, da definirsi con Decreto Reggenziale
- l'aggiornamento delle graduatorie,
- le richieste numeriche e nominative
- il sistema delle precedenze
- il rilascio dei nulla-osta e dei permessi di lavoro

ORGANIZZAZIONE

Collocatore dello Stato, è il responsabile della Sezione, membro della Commissione per il lavoro e la formazione con funzioni di verbalizzante e di segreteria tecnica

Art. 11
Sezione Orientamento all'impiego e alla formazione

FINALITA'

- Favorire e coordinare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro
- migliorare le possibilità di accesso dei disoccupati al mondo del lavoro
- assistere le imprese nella scelta e selezione del personale

STRUMENTI

Erogazione di servizi di accoglienza, di informazione, di accompagnamento e consulenza **a tutti i lavoratori che ne facciano richiesta**

SERVIZI DA EROGARE

Il **responsabile della Sezione** è tenuto ad erogare ai lavoratori i seguenti servizi:

- adeguata **informazione** sugli strumenti predisposti dall'ordinamento per sostenere la qualità e la sicurezza dell'impiego
- **colloquio di orientamento** (entro un mese dall'inizio dello stato di disoccupazione), con riguardo ai minori che hanno assolto l'obbligo scolastico ed ai giovani inoccupati o disoccupati
- **proposte di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo o di formazione e/o di riqualificazione professionale** o di altra misura che favorisca l'integrazione professionale,

soprattutto per i giovani e le donne in condizione di reinserimento lavorativo e per i disoccupati di lungo periodo
- predisposizione dei **progetti per i contratti di inserimento lavorativo** (art. 22)
- **redazione di piani di intervento specifico e personalizzato**, che possono contemplare rapporti di lavoro flessibile, *stage* ed attività di formazione professionale

Art. 12
Sezione Informativa

COMPITI

Raccoglie e gestisce tutti i **dati** contenuti nell'Elenco anagrafico e le informazioni pervenute agli Uffici del lavoro, in ottemperanza agli obblighi d'informazione e di comunicazione, attraverso un sistema integrato di banche dati informatizzato

Predispone, in modo periodico e continuativo, un'adeguata **attività di monitoraggio e di rilevazione** destinata a **verificare il funzionamento e l'efficacia dei servizi** resi dagli Uffici del lavoro, con particolare all'attuazione delle misure di politica attiva, rilevando, in particolare:

1. *il **grado di attivazione** dei singoli strumenti, le risorse impiegate, i destinatari coinvolti e l'efficacia nel perseguire gli obiettivi indicati*
2. *il **grado di partecipazione** delle parti sociali all'attività di progettazione e di esecuzione delle attività*
3. *le **modalità di utilizzo** degli Stages e dei Contratti di inserimento*
4. *le **criticità** emerse in sede di verifica delle attività da parte dei soggetti preposti al controllo*

FINALITA'

dati, informazioni, monitoraggio e rilevazioni statistiche costituiranno la base documentale per **elaborare le previsioni di occupazione** e redigere la Relazione annuale sull'andamento dell'occupazione che la Commissione

SINERGIE

Ufficio programmazione e Centro elaborazione dati e statistica

Art. 13
Sezione Ispettiva

COMPITI

- **vigila sulla corretta applicazione delle disposizioni di legge** e sull'efficienza dei meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro
- **predispone nuovi servizi di informazione** per i lavoratori e per le imprese relativamente alla interpretazione ed applicazione delle normative e dei regolamenti in materia di lavoro
- **accerta e contesta le trasgressioni** amministrative commesse
- **fornisce notizia di reati** di cui sia venuta a conoscenza e trasmette all'Autorità Giudiziaria tutte le informazioni e prove necessarie all'applicazione delle relative sanzioni
- **predispone**, con periodicità, **specifiche azioni** coordinate con le forze di polizia e gli altri organismi **di sorveglianza e controllo** presenti sul territorio
- **esamina ed esprime**, entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, in base agli standard adottati dalla Commissione per il lavoro e la formazione, **un giudizio di conformità sulle richieste di certificazione volontaria dei rapporti di lavoro** di tipo formativo e flessibile fatte pervenire, congiuntamente dalle parti interessate, agli Uffici del lavoro
- **informa la Commissione per il lavoro e la formazione** delle attività di ispezione e di controllo effettuate, nonché di tutti i provvedimenti sanzionatori o di certificazione adottati

- **annota tutti i provvedimenti** di certificazioni emessi e le violazioni amministrative accertate e contestate, a fini di prova e documentazione

Art. 14
Centro di formazione professionale

COMPITI

Gestione delle attività di formazione professionale anche presso sedi distaccate o anche presso Aziende ed Enti pubblici o privati ritenuti idonei

Predisposizione di interventi totalmente o parzialmente personalizzati, con particolare attenzione ai soggetti portatori di deficit (di concerto con la Sezione orientamento al lavoro e alla formazione degli Uffici del lavoro)

Azioni congiunte con le istituzioni scolastiche allo scopo di monitorare le scelte operate dagli studenti e dalle loro famiglie, e di informare in merito alle esigenze economiche ed occupazionali

ORGANIZZAZIONE

Unità didattica polivalente, dotata di ambienti, laboratori, servizi, attrezzature e personale idoneo

Direttore, con compiti di direzione amministrativa, di coordinamento istituzionale e funzionale, membro della Consulta per l'occupazione e la formazione. Al Direttore competono:
1. ***l'organizzazione dei Corsi*** *di formazione*
2. ***la certificazione dei crediti formativi*** *acquisiti*
3. ***l'affidamento degli incarichi di docenza***
4. ***la stipulazione di Convenzioni per l'accreditamento*** *di Istituti ed organizzazioni formative sammarinesi e non sammarinesi*

TITOLO III

AVVIAMENTO AL LAVORO

CAPO I: ANAGRAFE DEL LAVORO

Art. 15
Elenco anagrafico e Scheda professionale/formativa

Elenco anagrafico: vi sono iscritti tutti i cittadini sammarinesi ed le persone effettivamente residenti in Repubblica, aventi l'età stabilita dalla legge per essere ammessi al lavoro

Scheda professionale/formativa: è redatta per ciascun lavoratore iscritto nell'Elenco Anagrafico (a cura congiunta della Sezione Collocamento e della Sezione Orientamento all'impiego e alla formazione), nella quali sono riportati:
1. *dati anagrafici completi, residenza, domicilio, composizione del nucleo familiare*
2. *titoli di studio posseduti*
3. *eventuale appartenenza a categorie protette*
4. *stato occupazionale*
5. *esperienze formative e professionali*
6. *abilità e aspettative occupazionali*

Con **Decreto Reggenziale** saranno definite le modalità e le tipologie delle informazioni che datori di lavoro, lavoratori, Agenzie ed Enti bilaterali per l'Impiego (ove autorizzate) dovranno inviare agli Uffici del lavoro per l'aggiornamento costante dell'Elenco anagrafico e della Scheda professionale/formativa

Salvo che si tratti di caratteristiche direttamente incidenti sulle modalità di svolgimento o costituenti un requisito essenziale e determinante dell'attività lavorativa, è fatto **divieto di effettuare indagini e trattamento di dati** relativi alle condizioni personali, economiche e sociali, alle opinioni sindacali, politiche, religiose ed, in particolare, al sesso, all'età, all'*handicap*, alla razza, allo stato di salute delle persone

CAPO II: PROCEDURE DI COLLOCAMENTO

Art. 16
Richieste di assunzione

Da inoltrate al **Collocatore dello stato,** da parte di chiunque intenda assumere lavoratori

Le **richieste** possono essere **numeriche o nominative**

Il Collocatore dello Stato deve evadere la richiesta nel più breve tempo possibile, comunque non oltre le quarantotto ore dal ricevimento della stessa; se il numero dei lavoratori da assumere è superiore alle cinque unità, il termine è elevato a novantasei ore

Qualora il lavoratore non sia disponibile nelle liste di avviamento al lavoro, il Collocatore può rilasciare (in base ad apposito Regolamento stabilito con Decreto Reggenziale) uno **speciale permesso di lavoro per l'assunzione di un lavoratore non iscritto** nelle liste di avviamento al lavoro

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. Al secondo rifiuto, sarà sospeso dall'iscrizione nella lista di avviamento al lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.

L'avviamento al lavoro è comprovato da apposito nulla-osta preventivamente rilasciato dal Collocatore sia al datore di lavoro richiedente sia al lavoratore

Richiesta numerica

deve essere inoltrata per categoria, specializzazione e qualificazione professionale.

L'avviamento avviene in base ai seguenti **criteri**:

1. *anzianità di iscrizione nella classe di pertinenza*
2. *reddito famigliare documentato*
3. *composizione del nucleo famigliare*
4. *titoli di studio conseguiti e relativa valutazione*
5. *conoscenza di lingue straniere con relative attestazioni*
6. *frequenza a corsi di formazione professionali*
7. *attività di aggiornamento formativo*
8. *percorsi di inserimento concordati mediante la stipulazione di Patti di servizio con il responsabile della Sezione Orientamento all'occupazione e alla formazione professionale*

Hanno **diritto di precedenza** nell'assunzione:

1. *i lavoratori licenziati per riduzione di personale dalla stessa azienda che chiede l'assunzione entro un anno dalla data di licenziamento*

2. *i soggetti in formazione professionale senza impegno occupazionale, gli stagisti o i soggetti in tirocinio formativo presso la stessa azienda in cui si svolge o si è svolta l'attività formativa, entro il limite di un anno*
3. *i lavoratori in mobilità, ex l. n. 108/1986*

Richiesta nominativa

È ammessa:

1. *per i 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*
2. *per il personale con funzioni e qualifiche direttive*
3. *per il personale avente funzioni specialistiche, individuate con apposita delibera della Commissione per il lavoro e la formazione*
4. *per il personale da adibire a mansioni di fiducia del datore di lavoro (stabilite con delibera della Commissione per il lavoro e la formazione), o da assumere alle dipendenze delle organizzazioni professionali iscritte nei relativi albi*
5. *per il personale da adibire alle dipendenze delle organizzazioni sindacali e politiche*
6. *nei limiti del 40% dei lavoratori avviati in seguito agli eventuali impegni occupazionali assunti dalle imprese di nuova costituzione non oltre le 10 unità lavorative. Per richieste che superano le 10 unità lavorative, la percentuale è ridotta al 25% dei lavoratori avviati, limitatamente alle unità eccedenti le 10*
7. *per i lavoratori assunti a tempo determinato, in occasione di iniziative di durata limitata nel settore privato dei servizi, e nei casi stabiliti dai singoli contratti collettivi*
8. *Al di fuori di tali ipotesi, la richiesta nominativa è ammessa a condizione che la media del tasso di disoccupazione in senso stretto, come rilevato dal Bollettino di statistica nel semestre precedente alla pubblicazione dell'ultimo dato ufficiale, sia inferiore al 3%*

TITOLO IV

POLITICHE ATTIVE PER L'ORIENTAMENTO, LA FORMAZIONE, E L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI SVANTAGGIATI

Art. 17
Finalità e strumenti
(delle politiche attive)

FINALITA'

- favorire l'inserimento, il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone in condizioni di svantaggio sociale con particolare riferimento alle persone con disabilità
- favorire l'acquisizione di condizioni lavorative stabili e di qualità
- favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
- sostenere i processi di trasformazione e riorganizzazione economia e produttiva che possono tradursi in aumento occupazionale o in miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoro
- sostenere il reinserimento lavorativo dei lavoratori interessati da processi di riorganizzazione, riconversione o perché espulsi dal sistema occupazionale
- sostenere processi che favoriscano insediamenti produttivi volti al mantenimento o incremento del livello occupazionale

STRUMENTI

- percorsi formativi, sia per l'accesso al lavoro sia per l'acquisizione di occupazioni di livello più elevato
- l'adeguamento e la riqualificazione delle competenze professionali
- assegni formativi e di servizio, nonché borse di studio per la frequenza a corsi
- attività di orientamento, di preselezione, di incrocio domanda offerta, bilanci di competenza, tutoraggio di orientamento e di formazione
- incentivi alla trasformazione dei rapporti di lavoro precari in rapporti a tempo indeterminato e di qualità
- l'utilizzazione del lavoro a tempo parziale e del telelavoro, quando richiesti dal lavoratore, come strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
- il coordinamento degli interventi delle amministrazioni competenti
- il confronto e la concertazione fra le parti sociali, nonché la partecipazione attiva dei destinatari alla progettazione delle attività di sostegno

DESTINATARI

- persone con disabilità
- persone di età superiore ai 45 anni, prive di occupazione
- persone che ricercano occupazione dopo periodi di prolungata assenza, specie quando determinata da esigenze di cura familiare
- persone anche occupate con rapporti stagionali, a rischio di esclusione o depauperamento professionale
- lavoratori interessati da processi di riorganizzazione o riconversione industriale
- A parità di condizioni di disagio e di difficoltà, deve essere accordata un'ulteriore priorità agli interventi rivolti a favore delle donne

Art. 18
Impegni formativi ed occupazionali su convenzione

- **Finalità: concordare**, anche in un'ottica di programmazione annuale, forme tempi e modalità di **attuazione delle esigenze occupazionali, formative o di riqualificazione professionale** dei propri dipendenti
- **Beneficiari**: Tutte le aziende private, **anche in adempimento degli obblighi assunti all'atto della loro costituzione**
- **Strumento:** stipulazione di apposita convenzione con la Segreteria di Stato per il Lavoro, direttamente o per il tramite degli Uffici del lavoro.
- **Contenuto della proposta di Convenzione:** l'azienda dovrà illustrare in dettaglio le attività di formazione e di riqualificazione che intende organizzare, i contratti di lavoro da utilizzare, anche di tipo formativo e /o flessibile, unitamente agli obiettivi e ai tempi previsti per la definitiva stabilizzazione occupazionale dei lavoratori coinvolti
- **Effetti: il responsabile della Sezione Orientamento, di concerto con il Collocatore dello Stato, provvederà ad individuare**, con valenza formale di nulla-osta, **i lavoratori da impiegare**, privilegiando l'avvio di disabili e di lavoratori con disoccupazione di lunga durata che necessitino di idonea riqualificazione professionale

CAPO I: POLITICHE ATTIVE PER L'INSERIMENTO DEI LAVORATORI DISOCCUPATI O INOCCUPATI

Art. 19
Status di disoccupazione

- **Beneficiari delle misure di sostegno contenute nel Capo I: Tutti i lavoratori in stato di disoccupazione o di inoccupazione** risultante dall'attestazione rilasciata dal Collocatore dello Stato

- **Condizione per godere dei benefici:**
- dichiarazione di **immediata disponibilità ad accettare le proposte lavorative, formative e di riqualificazione coerenti alla professionalità posseduta** da parte del lavoratore disoccupato o inoccupato al momento della sua prima presentazione davanti al responsabile della Sezione Orientamento
- assolvimento dei successivi **obblighi di attiva collaborazione del lavoratore con il responsabile della Sezione Orientamento**

- **Perdita dello Status di disoccupazione:**
  1. per inadempimento, da parte dell'interessato, degli obblighi di presentazione previsti dal responsabile della Sezione Orientamento
  2. per mancata accettazione di una congrua proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo, di formazione o di riqualificazione professionale senza giustificato motivo
  3. per rifiuto di un'offerta di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, a tempo parziale, a termine o temporaneo, formulata dal responsabile del *Sezione Orientamento, salvo che l'interessato ne provi la non congruità rispetto alla professionalità posseduta*

- **Sospensione dello Status di disoccupazione:**

per accettazione di un'offerta di lavoro a tempo determinato o temporaneo, formulata dal responsabile del Sezione Orientamento di durata non superiore a 12 mesi

- **Procedure per disporre la perdita o la sospensione**:

Nei casi indicati, su istanza del responsabile della Sezione Orientamento, è disposta con **provvedimento del Collocatore dello Stato**. Avverso tale decisione, può essere proposto **ricorso alla Commissione per il lavoro e la formazione**. Il preventivo ricorso alla Commissione per il lavoro e la formazione è condizione di ricevibilità della domanda di impugnazione avanti il Giudice Amministrativo

Art. 20

Piano individuale di orientamento, formazione e riqualificazione professionale

Finalità: Predisposizione di un piano individuale di orientamento, formazione o riqualificazione professionale dei lavoratori, indicando il tipo di attività formativa e/o lavorativa che dovrà essere svolta e le misure di sostegno anche economico da assicurare, tenuto conto della specifica condizione di difficoltà e di disagio

Autorità competente: Responsabile della Sezione Orientamento degli Uffici del lavoro
Beneficiari:

1. ***tutti i lavoratori disoccupati o inoccupati che ne facciano richiesta***
2. ***tutti i lavoratori disoccupati o inoccupati iscritti nell'Elenco anagrafico da oltre novanta giorni****, cui verrà sottoposta d'ufficio una proposta personalizzata, alla quale decidere o meno di aderire*

Schemi vincolanti per la redazione dei piani possono essere deliberati dalla Commissione per il lavoro e la formazione

Art. 21

Stages formativi e di orientamento

- I **diplomandi e i laureandi** possono effettuare *stages* aziendali per un periodo non superiore a nove mesi nella stessa impresa
- Gli stage sono finalizzati esclusivamente a sostenere le scelte professionali ed a favorire l'acquisizione di competenze mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro
- La durata massima dello *stage* può essere estesa a 18 mesi esclusivamente nel caso di iniziative rivolte a persone con disabilità

- L'attività svolta dallo stagista **non costituisce rapporto di lavoro**; essa può essere ripetuta al massimo presso due imprese
- L'impresa disponibile ad accogliere stagisti, dovrà concordare con il responsabile della Sezione Orientamento, il **progetto di *stage* aziendale**, definendo in una apposita convenzione i criteri di selezione degli stagisti, il numero massimo degli stagisti rispetto ai dipendenti stabilmente occupati, la durata, le modalità di certificazione dell'attività formativa svolta
- nel termine perentorio di almeno cinque giorni lavorativi antecedenti la data di inizio delle attività, l'impresa è tenuta a comunicare agli Uffici del lavoro, la data di inizio e la data di fine dello *stage*, le generalità dello stagista e la relativa copertura assicurativa
- **L'assegno di frequenza**, a titolo di borsa di studio, dovrà corrispondere almeno al 50% del minimo territoriale del Contratto Collettivo Generale Unico di Lavoro del Settore Industria, esente da contributi ed imposte.
- Lo stagista verrà affiancato da un ***tutor*** responsabile che curerà gli aspetti didattici e organizzativi dell'attività che lo stesso stagista dovrà svolgere in azienda. L'impresa ospitante stipulerà le previste assicurazioni di legge contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile

Art. 22
Contratto di inserimento lavorativo

- Il contratto di inserimento lavorativo è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di accompagnamento e di adattamento delle competenze del lavoratore di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 12, l'inserimento ovvero il reinserimento al lavoro di particolari categorie di lavoratori, quali:
  - ⇒ *inoccupati di lunga durata, coloro che, senza aver svolto in precedenza alcuna attività lavorativa, siano iscritti nelle liste di avviamento al lavoro da più di dodici mesi*
  - ⇒ *disoccupati di lunga durata, 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*
  - ⇒ *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 al lavoro*
- I **lavoratori da inserire devono essere immediatamente disponibili al lavoro**, avere effettuato colloqui ed esperienze di lavoro non andati a buon fine, non aver rifiutato posti di lavoro per mansioni adeguate a titoli di studio ed esperienze professionali
- Il responsabile della Sezione Orientamento individua l'impresa disposta ad attuare il progetto di inserimento lavorativo concordato, predispone il progetto anche comprendendo percorsi formativi individuali e mirati
- La Commissione per il lavoro e la formazione, approvando il progetto, delibera l'ammissione dell'impresa agli incentivi
- Durante lo svolgimento del progetto di inserimento, il responsabile della Sezione Orientamento, effettuerà **verifiche periodiche** in merito alla sua progressiva attuazione
- Alla scadenza del periodo previsto per la conclusione del progetto, il responsabile effettuerà congiuntamente con il datore di lavoro una **verifica finale** atta ad accertare l'esistenza di impedimenti in grado di determinare l'interruzione del rapporto; altrimenti, il rapporto proseguirà come un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Il contratto di inserimento lavorativo prevede uno **sgravio contributivo pari al 50%.** Nel caso in cui nella verifica finale non siano accertati impedimenti idonei ad interrompere la prosecuzione del rapporto, tale sgravio è confermato anche per i successivi 12 mesi.

Art. 23
Cooperative sociali per l'inserimento dei lavoratori gravemente svantaggiati

- A sostegno dell'inserimento o del reinserimento al lavoro dei soggetti disabili o a rischio di grave esclusione sociale, su Convenzioni con la Segreteria di Stato per il Lavoro di concerto con la

Commissione per il lavoro e la formazione, è agevolato il conferimento di commesse pubbliche e private a Cooperative sociali che si assumono l'onere della loro assunzione e formazione

- Le assunzioni da parte di cooperative sociali sono possibili esclusivamente per le persone per le quali risulti particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie di collocamento dei lavoratori svantaggiati
- Per le **aziende committenti**, il conferimento delle commesse può essere considerato come formale assolvimento degli obblighi previsti dalla legge n. 71/1991 sull'inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit
- Nel caso in cui il conferimento di commesse non sia possibile o non sia utile all'attività delle cooperative, le aziende che ritengono di non essere in grado di garantire al disabile un collocamento adeguato, possono chiedere, quale **obbligo alternativo**, di versare un **contributo al Fondo per le politiche attive del lavoro e della formazione**, a destinazione vincolata alla lotta alla disabilità ed al grave disagio sociale
- Con **Decreto Reggenziale** saranno definiti i criteri per l'individuazione dei soggetti svantaggiati che possono essere inseriti in cooperative sociali, la rilevanza delle commesse ai fini dell'assolvimento degli obblighi di assunzione di soggetti disabili, le forme di controllo delle attività di lavoro e formazione effettivamente svolte, le condizioni che legittimano l'assolvimento degli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili mediante versamento al Fondo di sostegno, nonché i criteri per la determinazione dell'ammontare del versamento
- Il Decreto Reggenziale potrà istituire, nell'ambito degli **Uffici del lavoro un'apposita sezione di supporto alla costituzione e/o alla finalizzazione sociale dell'attività delle cooperative**, la quale provvederà anche alla progettazione delle azioni positive, all'attivazione delle procedure di finanziamento dei relativi progetti di formazione e reinserimento e al controllo della loro concreta attuazione

Art. 24
Borsa per il lavoro e la formazione

- Per agevolare la più ampia diffusione delle informazioni e dei dati raccolti, il responsabile della Sezione Informativa degli Uffici del lavoro organizza ed amministra una **Borsa telematica per il lavoro e la formazione**, quale luogo virtuale di incontro domanda/offerta, destinato a favorire la maggiore efficienza e trasparenza del mercato del lavoro attraverso il rafforzamento della capacità di inserimento professionale dei disoccupati e degli inoccupati
- Modalità di accesso, modelli di comunicazione, controlli sulle tipologie delle offerte e delle domande e loro classificazione saranno definite con Decreto Reggenziale

Art. 25
Indennità di disoccupazione e di mobilità

- L'erogazione degli ammortizzatori sociali va orientata ad incentivare ed accrescere l'efficacia delle politiche attive del lavoro e della formazione
- La condizione di disoccupazione, attestata e confermata nelle forme previste, l'osservanza delle prescrizioni del responsabile della Sezione Orientamento in merito a proposte occupazionali e progetti formativi sono titolo per godere delle indennità economiche di sostegno del reddito erogate dal sistema sammarinese
- **Il godimento degli ammortizzatori sociali è subordinato alla ricerca attiva di un lavoro da parte del disoccupato,** alla sua disponibilità ad accettare offerte di lavoro o a partecipare ad interventi formativi o a progetti proposti dalle strutture pubbliche per l'impiego nell'esercizio delle funzioni loro assegnate
- La determinazione dei requisiti necessari per il diritto alla corresponsione degli ammortizzatori sociali, nonché l'importo e le modalità di erogazione delle prestazioni, potranno essere modificate attraverso apposito Decreto Reggenziale

CAPO II: POLITICHE ATTIVE PER MIGLIORARE LA QUALITÀ, LA SICUREZZA, LA PROFESSIONALITÀ NEI RAPPORTI DI LAVORO E LA CONCILIAZIONE CON I TEMPI DI VITA

Art. 26

Misure e azioni positive finanziabili

- Per **migliorare i livelli di qualità, di sicurezza, di formazione e di professionalità e garantire condizioni di più facile conciliazione tra gli obblighi lavorativi e le esigenze di vita**, **di cura personale e famigliare dei lavoratori**, è incentivato il ricorso a specifiche **misure e azioni positive finanziabili** da realizzarsi mediante la sospensione concordata dei rapporti di lavoro, la flessibilizzazione dell'orario e la telelavorabilità totale o parziale della prestazione lavorativa
- Sono finanziabili attraverso contributi erogati dal **Fondo per le politiche attive del lavoro e della formazione disciplinato dal successivo art. 31**, i progetti ed i **programmi definiti in appositi accordi sindacali aziendali** finalizzati a conciliare i tempi di vita e di lavoro e a favorire l'assolvimento dei doveri di cura familiare delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la flessibilizzazione degli orari e dell'organizzazione del lavoro
- Tali azioni positive di flessibilizzazione concordata possono essere realizzate utilizzando, anche in combinazione tra loro, alcuni tra i seguenti strumenti:
    1. *contratti part-time reversibile*
    2. *telelavoro e lavoro a domicilio*
    3. *orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato*

- Il datore di lavoro che utilizza azioni positive di flessibilizzazione può **assumere personale a tempo determinato o temporaneo** per sostituire le lavoratrici e i lavoratori che ne beneficiano
- L'assunzione di personale sostitutivo di quello in congedo può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori che potranno essere previsti dalla contrattazione collettiva
- Per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 75%

Art. 27
Congedi per esigenze di cura familiare

- La lavoratrice e il lavoratore dipendenti pubblici e privati hanno diritto ad un **permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge od un parente** entro il secondo grado o del convivente. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono ricorrere a **progetti e programmi di flessibilizzazione concordata** dell'espletamento dell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 26 della presente legge
- I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per **gravi e documentati motivi familiari**, fra i quali rientrano gravi patologie mediche opportunamente certificate, un **periodo di congedo**, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa
- Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con **Decreto reggenziale**, saranno definiti i criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti le cui esigenze di cura sono dal legislatore qui tutelate
- Con tale decreto dovranno essere stabilite **forme di sostegno al reddito dei lavoratori** dipendenti che usufruiscono di tale congedo

Art. 28
Congedi per la formazione

- Ferme restando le vigenti disposizioni legislative e contrattuali relative al diritto allo studio ed alla formazione, i dipendenti che abbiano **almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o in uno stesso ufficio pubblico**, possono richiedere una **sospensione del**

rapporto di lavoro **per congedi formativi** per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa

- Per congedi formativi devono intendersi i periodi di sospensione del rapporto di lavoro direttamente finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro
- Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente **conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione**. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi
- Una grave e documentata infermità, che sia adeguatamente certificata, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo e all'erogazione della prevista indennità di malattia
- Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative
- I **contratti collettivi** prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni
- Con Decreto reggenziale dovranno essere stabilite forme di sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti che usufruiscono di tale congedo

Art. 29
Congedi per la formazione continua

- I lavoratori occupati, dipendenti pubblici e privati, hanno diritto di **proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita**, per accrescere conoscenze e competenze professionali. A tal fine, direttamente attraverso il Centro di formazione professionale o tramite strutture formative appositamente accreditate, lo Stato assicura un'offerta formativa articolata e pluriforme, in grado di consentire **percorsi anche personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi**
- La formazione può corrispondere ad **autonoma scelta del lavoratore**, che potrà presentare progetti individuali, ovvero essere predisposti dall'azienda o dall'ente pubblico di appartenenza secondo piani formativi redatti in base ai modelli approvati dalla Commissione per il lavoro e la formazione
- La contrattazione collettiva, anche attraverso **la stipulazione di appositi accordi aziendali** definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e di retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione. I progetti di formazione possono anche prevedere quote di riduzione dell'orario di lavoro
- Gli interventi formativi che risulteranno organizzati secondo i modelli approvati in sede di Commissione per il lavoro e la formazione possono essere ammessi al **finanziamento del Fondo per le politiche attive del lavoro e della formazione** di cui all'art. 31, nonché beneficiare di ulteriori finanziamenti, fino alla copertura integrale dei costi sostenuti, da parte del **Fondo Servizi Sociali**, ove ritenuti meritevoli in base alle specifiche disposizioni che disciplinano la gestione del Fondo medesimo
- Con Decreto reggenziale dovranno essere stabilite forme di sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti che usufruiscono di tale congedo

Art. 30
Telelavoro

- Per favorire **l'assolvimento da parte dei lavoratori dei loro impegni di assistenza e cura famigliare, il superamento di difficoltà personali nell'adempimento della prestazione o il soddisfacimento delle esigenze personali di formazione e crescita professionale**, possono essere contrattualmente definitive modalità per l'espletamento totale o parziale, anche in alternanza, della prestazione di lavoro subordinato in forma di telelavoro. In particolare, il telelavoro può essere attuato per l'occupazione dei soggetti diversamente abili

- Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di una **richiesta avanzata dal lavoratore** che intende beneficiarne, corredata da un progetto in cui sono illustrati gli obiettivi e le attività interessate dalla modificazione organizzativa
- La prestazione di telelavoro può effettuarsi **anche nel domicilio del dipendente** a condizione che sia disponibile un ambiente di lavoro conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza
- La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata, a cura ed a spese dell'Azienda, sulla quale gravano anche la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi
- La postazione di telelavoro può essere utilizzata esclusivamente per le attività connesse al rapporto di lavoro.
- E' in ogni caso garantito al lavoratore lo **stesso trattamento economico-normativo** di cui beneficiava precedentemente alla telelavorabilità della prestazione. Comunque, tale trattamento sarà equivalente a quello dei dipendenti impiegati nella sede di lavoro
- L'assegnazione a prestazioni telelavorate deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di carriera, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede
- La trasformazione in modalità telelavorata della prestazione di lavoro non muta la natura del rapporto di lavoro già in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore o dell'azienda, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto, o siano venute meno le esigenze che ne avevano determinato l'approvazione
- Le spese sostenute dall'azienda in ragione della trasformazione in modalità telelavorata della prestazione possono essere parzialmente o anche totalmente coperto da appositi **finanziamenti erogati dal Fondo per le politiche attive del lavoro e della formazione**

CAPO III: SOSTEGNI ECONOMICI E INCENTIVAZIONI FINANZIARIE

Art. 31
Fondo per le politiche attive del lavoro e della formazione

- Al Fondo per il sostegno finanziario delle politiche attive per il lavoro e la formazione, il Congresso di Stato conferirà annualmente una **quota di stanziamento** sufficiente a favorire condizioni di maggior occupabilità e di più efficace formazione professionale. Al Fondo confluiscono altresì i **proventi derivanti dalle sanzioni** relative alle violazioni degli obblighi imposti dalla presente legge, nonché le **somme restituite in conseguenza dei provvedimenti di revoca dei finanziamenti concessi per mancata realizzazione** dei progetti approvati
- Il Fondo eroga sia **sostegni al reddito dei lavoratori** impegnati in azioni di inserimento lavorativo o di formazione professionale sia **incentivi alle imprese** che sono coinvolte nella realizzazione di azioni e misure di politica attiva. In particolare, il Fondo eroga:
    a. *incentivi alle imprese che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, soggetti svantaggiati o a rischio di esclusione sociale, con particolare riferimento alle donne e alle persone disoccupate con più di 50 anni di età;*
    b. *incentivi finalizzati alla promozione dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;*
    c. *finanziamenti per progetti di flessibilizzazione organizzativa della prestazione di lavoro destinati a conciliare tempi di vita e di lavoro, specie se previsti in accordi collettivi, anche in modalità telelavorata;*
    d. *contributi per l'inserimento lavorativo del disabile, anche comportanti la rimozione delle barriere architettoniche o l'acquisto di beni strumentali finalizzati, come la postazione di telelavoro domiciliare;*
    e. *sostegni economici ad azioni di trasformazione organizzativa e di formazione tecnologica finalizzate a salvaguardare i livelli occupazionali e migliorare la qualità, la sicurezza, la regolarità, la stabilizzazione dell'occupazione e gli sviluppi di carriera;*
    f. *contributi per percorsi formativi individuali di qualificazione, riqualificazione e di crescita professionale, con particolare attenzione a coloro che siano in possesso di titoli di studio non spendibili sul mercato*
- In base al **programma-obiettivo annuale** approvato dalla Commissione per il lavoro e la formazione, su parere della Consulta per il lavoro e la formazione, sia gli imprenditori, sia i singoli

lavoratori, tramite il responsabile della Sezione Orientamento per l'occupazione e la formazione professionale o le organizzazioni sindacali cui attribuiscano mandato, possono presentare **specifici progetti per l'occupabilità, la formazione professionale, il miglioramento della qualità e sicurezza dei rapporti di lavoro**

- Tali progetti saranno inviati al Collocatore dello Stato, in veste di segreteria tecnica della Commissione per il lavoro e la formazione. La Commissione, nella seduta successiva, valutato il progetto, rilascerà un attestato di conformità al programma-obiettivo che costituisce titolo per l'erogazione dei contributi in quota-parte rispetto ai costi preventivati dell'intervento
- In ragione della convergente finalizzazione dei sostegni erogabili dal Fondo per le politiche attive del lavoro e della formazione e di quelli erogabili dal Fondo servizi sociali, è consentito il **cumulo fra i rispettivi sostegni finanziari**, **fino alla totale copertura dei costi da sostenere** per la conclusione del progetto. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali hanno precedenza nell'accesso ai sostegni economici
- **L'erogazione dei contributi del Fondo avverrà in due tranche**; alla comunicazione di inizio progetto, l'erogazione corrisponderà al 50% dei contributi nel complesso assegnati. La restante somma verrà erogata dopo la conclusione dell'intervento, previa verifica della sua corretta esecuzione da parte della Sezione Ispettiva
- **Gli interventi finanziari del Fondo sono soggetti a revoca**, con obbligo di restituzione parziale o totale di quanto percepito, qualora non siano stati realizzati gli scopi per i quali sono stati assegnati, o non siano state rispettate le condizioni di legge e di contratto previste

TITOLO V

CONTRATTI DI LAVORO A CONTENUTO FORMATIVO

Art. 32
Assunzione professionalizzante

- l'Assunzione professionalizzante è un contratto di lavoro destinato a **giovani fino a 23 anni** d'età, di **durata** non inferiore ai tre né superiore ai dodici mesi
- tra lavoratore e azienda, la stipulazione di tale contratto non può essere ripetuta
- attraverso un adeguato **percorso di apprendimento formativo,** certificato dal responsabile della Sezione Orientamento al lavoro e alla formazione, i giovani lavoratori potranno acquisire tutte le competenze necessarie a svolgere una determinata attività lavorativa qualificata
- **durante il rapporto**, il lavoratore dovrà essere inquadrato ad un livello non inferiore alla II categoria prevista dal Contratto collettivo di riferimento applicabile; **al termine del rapporto**, il lavoratore acquisirà la categoria superiore rispetto a quella prevista per l'Assunzione professionalizzante

Obblighi e incentivazioni

- Nel caso in cui l'azienda, alla scadenza, assuma con contratto a tempo indeterminato il giovane già impiegato in assunzione professionalizzante, essa potrà beneficiare per i successi 12 mesi di uno **sgravio contributivo del 100%,** in ragione della stabilizzazione del rapporto
- L'Azienda potrà assumere nuovamente giovani lavoratori in assunzione professionalizzante solo nel caso in cui abbia mantenuto **in servizio almeno i due terzi dei giovani in precedenza assunti** con il medesimo contratto, salvo che la cessazione sia dipesa da fatto imputabile al lavoratore
- Il lavoratore impiegato con un contratto in assunzione professionalizzante che non abbia conservato l'occupazione presso l'impresa, beneficerà degli interventi di politica attiva del lavoro previsti dalla legislazione per un nuovo inserimento lavorativo

Art. 33
Assunzione in praticato formativo

- Contratto di lavoro ad alto contenuto pratico-formativo riservato ai titolari di diploma o laurea di **età compresa tra i 18 e i 30 anni,** con una **durata massima di 18 mesi**, finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato, consente l'acquisizione della **qualifica professionale** coerente alla formazione svolta
- 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**. Con successivo Decreto Reggenziale potranno essere definite le modalità di realizzazione di corsi teorici specifici, da affiancare all'attività formativa presso l'impresa

Redatto in **forma scritta**, deve contenere:

1. *la descrizione della prestazione oggetto del contratto*
2. *il progetto formativo individuale da sottoporre a verifica periodica da parte del responsabile della Sezione Orientamento al lavoro e alla formazione*
3. *l'indicazione della qualifica da acquisire, comunque non inferiore alla III categoria per una durata fino a nove mesi e alla IV categoria per una durata superiore a nove mesi*

Il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo è soggetto ad un **periodo di prova** non superiore a:

⇒ *mesi 3, per i lavoratori assunti entro la IV categoria;*
⇒ *mesi 6, per i lavoratori assunti in una delle categorie superiori*

Il datore di lavoro dovrà corrispondere **compensi mensili**, esenti dall'imposta generale sui redditi, **proporzionati alle retribuzioni spettanti per lavori della medesima qualifica**, pari a:

⇒ *1° trimestre 60%;*
⇒ *2° trimestre 65%;*
⇒ *3° trimestre 70%;*
⇒ *4° trimestre 80%;*
⇒ *dal 5° trimestre in poi il 90%*

Obblighi e incentivazioni

- **Sgravi contributivi**: per il primo trimestre, riduzione del 50% dei contributi; in caso di prosecuzione, la riduzione sale al 75%. dei contributi. Nel caso di **mancato superamento del periodo di prova**, l'impresa restituirà all'amministrazione concedente gli sgravi comunque ottenuti
- 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 assunti nei dodici mesi precedenti** per fatto non imputabile al lavoratore
- Per il lavoratore è possibile completare il periodo massimo previsto per tale rapporto contrattuale una sola volta, anche se in forma frazionata presso più imprese; nell'ipotesi in cui non abbia superato il periodo di prova, egli beneficerà degli interventi di politica attiva del lavoro previsti dalla legislazione per un suo nuovo inserimento lavorativo.

Art. 34
Assunzione in alta formazione

- Contratto di lavoro a tempo determinato rivolto a diplomati e laureati di **età compresa tra i 18 e i 30 anni**, con **durata variabile da un minimo di tre mesi ad un massimo di dodici mesi**, che **coinvolge almeno cinque lavoratori**
- Si svolge in base ad un **progetto** che prevede un **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 approvati dalla Commissione per il lavoro e la formazione, e attraverso il rilascio di un attestato finale
- Il **progetto** 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, in cui sarà indicato il numero di lavoratori che saranno assunti a tempo indeterminato e il relativo livello di inquadramento
- È destinato ad agevolare le scelte professionali dei giovani, a favorire il loro inserimento lavorativo e a supportare le attività di ricerca e il raggiungimento di adeguati *standards* professionali con particolare riguardo alle esigenze di innovazione delle imprese
- L'attività definita nel progetto formativo può essere svolta presso le **imprese di ogni settore a forte contenuto di innovazione**, con più di dieci dipendenti ed attrezzate per compiere un adeguato percorso formativo
- La **retribuzione** spettante per i lavoratori assunti in alta formazione, abbattuto del 30%, è rapportato alla tabella retributiva applicata. Tale compenso è esente dal pagamento dell'Imposta Generale sui Redditi. Gli oneri assicurativi e previdenziali sono posti per il 75% a carico del Bilancio dello Stato

TITOLO VI

FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI

Art. 35
Contratto di lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo determinato é consentito soltanto

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
d) nei casi di personale in congedo per esigenze familiari o formative
e) nei casi specificamente previsti dai Contratti collettivi di lavoro

Al di fuori di tali casi, il contratto di lavoro deve considerarsi stipulato a tempo indeterminato

Il contratto di lavoro a tempo determinato non può essere stipulato quando

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. 23*
c) *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*

La **durata del contratto** di lavoro a tempo determinato va indicata nell'atto, unitamente alla dichiarazione di non sussistenza delle condizioni vietate, ed è rapportata al tipo di assunzione effettuata

⇒ *12 mesi nel caso di cui al comma 1 lett. a)*
⇒ *nove mesi, nel caso di cui alla lett. b), salvo quanto diversamente risulti dai contratti collettivi vigenti o da apposito accordo sindacale*
⇒ *fino all'effettivo rientro del lavoratore sostituito nei casi di cui alle lett. c) e d)*

Entro il termine di durata massima previsto, il contratto può essere **rinnovato fino a tre volte**

Se il rapporto di lavoro a tempo determinato continua oltre le scadenze previste, **si trasforma automaticamente** in assunzione a tempo indeterminato, a far data dalla scadenza prevista

- *I contratti collettivi possono individuare, anche in maniera non uniforme, **limiti quantitativi** all'utilizzo del contratto a tempo determinate. Tali limitazioni 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*
- *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*
- *Con Decreto reggenziale potrà essere istituito un regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo, anche per quanto concerne la previsione di specifiche sanzioni per l'inosservanza degli obblighi ivi disciplinati*

Art. 36
Contratto di lavoro temporaneo

E' il contratto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di fornitura di lavoro temporaneo ("impresa fornitrice" **iscritta nell'apposito Albo**, in base a schemi di certificazione della qualità e requisiti per l'abilitazione a svolgere tale funzione) pone uno o più lavoratori ("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 ("impresa utilizzatrice") per il **soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo**

Si può ricorrere al lavoro temporaneo

a) *per attività di carattere esclusivamente temporaneo, ovverosia 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: ulteriori possibilità potranno essere disciplinate dai singoli contratti collettivi di lavoro
d) nei casi di personale in congedo per esigenze familiari o formative

∗ *nonché per le altre qualifiche e le mansioni specifiche eventualmente previste dal Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro del settore di appartenenza dell'impresa utilizzatrice*

E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo:

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*

Procedura di assunzione

- *l'impresa richiedente che si trovi nelle condizioni consentite deve fare apposita richiesta di lavoratori disponibili a lavorare a tempo determinato alla Sezione Collocamento degli Uffici del lavoro unitamente alla presentazione della dichiarazione di non sussistenza delle condizioni vietate*
- *nel caso in cui si verifichi l'effettiva non disponibilità di personale iscritto nelle liste di avviamento al lavoro per assunzioni a tempo determinato, l'impresa richiedente potrà ricorrere ai servizi delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, e sottoscrivere con essa il previsto contratto di fornitura*

E' esentata dal rispetto della procedura l'impresa che

- *intenda utilizzare il lavoro temporaneo per un periodo massimo complessivo di venti giorni lavorativi non ripetibili nell'anno di calendario*
- *effettui 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 i lavoratori da assumere contemporaneamente siano superiori alle dieci unità*

Formalità contrattuali

Il contratto deve essere **stipulato in forma scritta a pena di nullità**, deve essere trasmesso agli Uffici del Lavoro, entro cinque giorni lavorativi dall'avvio del lavoratore, da parte dell'impresa fornitrice. Esso 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
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

Durata del contratto

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere stipulato dall'impresa utilizzatrice

⇒ *per un primo periodo da uno a tre mesi*
⇒ *per la durata della sostituzione del personale assente, di cui alla lettera c)*
⇒ *per l'intera durata dell'attività stagionale*

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 superare i nove mesi, salvo nel caso in cui venga raggiunto un accordo tra le organizzazioni sindacali ed il sindacato dei datori di lavoro relativamente alla sussistenza di ragioni che giustifichino tale prolungamento del termine

Il primo contratto può essere **rinnovato** qualora ne permangano le condizioni, previa richiesta da effettuarsi, da parte dell'impresa fornitrice, agli Uffici del Lavoro almeno dieci giorni prima della scadenza del nulla osta, purché riguardi lavoratori assunti dalle liste di avviamento al lavoro. In tutti gli altri casi, gli Uffici del Lavoro, verificata semestralmente nelle liste suddette la non disponibilità delle medesime professionalità, qualifiche e mansioni, concederà il rinnovo senza necessità di ulteriori formalità

L'individuazione, anche in misura non uniforme, di altri limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo di prestatori di lavoro temporaneo è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro

Disciplina del rapporto

- 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** presso l'azienda utilizzatrice se non siano trascorsi almeno sei mesi dal termine della missione presso la stessa azienda 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
- La **retribuzione e il trattamento normativo** del prestatore di lavoro temporaneo dovrà essere uguale, a parità di mansione, a quello previsto per i dipendenti dell'azienda utilizzatrice
- E' fatto **divieto** all'impresa utilizzatrice **di adibire il prestatore di lavoro temporaneo a mansione diversa** da quella indicata nel nulla osta
- 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
- 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

Art. 37
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto

Sono contratti di lavoro **senza vincolo di subordinazione**, richiedono che i **lavoratori** autonomi assunti possiedano **particolari capacità professionali**, hanno per **oggetto** una prestazione d'opera effettuata al di fuori del normale ciclo produttivo aziendale destinata a realizzare un **progetto o un programma di lavoro specifici**, 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 di orario l**avorato

E' vietato stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto

- ⇒ *con lavoratori pensionati*
- ⇒ *con chi esercita una professione liberale*
- ⇒ *per in attività che implicano lo svolgimento di mansioni di operaio, impiegato d'ordine o di concetto, commesso, magazziniere e professionali affini*

Formalità contrattuali

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto deve essere **stipulato in forma scritta,** obbligatoriamente registrato e trasmesso agli Uffici del Lavoro – Sezione Ispettiva, per il giudizio di conformità, prima dell'inizio del rapporto di collaborazione, e deve contenere

a) *l'indicazione del contenuto del progetto o del programma di lavoro*
b) *l'indicazione della durata della prestazione*
c) *l'indicazione dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto contrattuale*
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 di condizioni vietate*

Durata del contratto

- La durata del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è direttamente e strettamente connessa all'esecuzione e completamento del progetto commissionato; tuttavia, essa **non potrà superare i dodici mesi, eventualmente prorogabili**, per sopraggiunte esigenze debitamente motivate agli Uffici del Lavoro, di ulteriori sei mesi
- Con decreto reggenziale potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo, in particolare per quanto concerne la previsione di specifiche sanzioni per l'inosservanza degli obblighi ivi disciplinati

TITOLO VII

APPALTO DI SERVIZI, TRASFERIMENTO DI AZIENDA, TRASFERIMENTO E DISTACCO DEI LAVORATORI

Art. 38
Appalto di servizi

- L'appalto di servizi è un contratto con il quale **l'imprenditore ricorre alla collaborazione di altri soggetti in grado di garantire, a proprio rischio e con organizzazione di proprie risorse, una fase della produzione o di provvedere ad erogare un determinato servizio aziendale**. L'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore comporta l'assunzione in proprio del rischio d'impresa; essa può anche risultare, in relazione alle specifiche esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto
- **Il contratto di appalto è vietato** qualora l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante. I prestatori di lavoro, occupati in violazione di tale divieto, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che effettivamente abbia utilizzato le loro prestazioni
- Il trattamento economico e normativo dei lavoratori impegnati nell'appalto deve essere complessivamente non inferiore a quello spettante ai dipendenti dell'appaltante, eccezione per:
- gli appalti per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti;
- gli appalti per installazione o montaggio di impianti e macchinari;
- i lavori di manutenzione straordinaria;
- i trasporti esterni da e per lo stabilimento;
- Entro il termine di un anno dalla cessazione dell'appalto di servizi, appaltatore e committente sono obbligati in solido ad assicurare ai lavoratori impegnati nell'appalto il trattamento economico e normativo come sopra specificato
- L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di **subentro di un nuovo appaltatore**, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda. Pertanto, i rapporti di lavoro continuano in capo al nuovo appaltatore a tutti gli effetti di legge
- Quando si intenda effettuare un appalto di servizio, l'azienda appaltante deve darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva l'appalto di servizio o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, alle rispettive rappresentanze sindacali aziendali nonché alle Confederazioni sindacali legalmente riconosciute che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nella impresa committente l'appalto di servizi

Art. 39
Trasferimento d'azienda

- Si intende per **trasferimento d'azienda** qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento é attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda
- Le disposizioni si applicano anche al **trasferimento di un ramo dell'azienda**, inteso come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento
- In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento
- **Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento**. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi vigenti alla data del trasferimento anche di livello

aziendale, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario ad essi più favorevoli

- Quando si intenda effettuare un trasferimento d'azienda, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, alle rispettive rappresentanze sindacali aziendali nonché alle Confederazioni sindacali legalmente riconosciute che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. Tale obbligo può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare
    a) la data del trasferimento
    b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda
    c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori
    d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi

- Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o delle Confederazioni firmatarie dei contratti applicati, fatta pervenire entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo
- Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 10 della legge n. 23/1981

Art. 40
Trasferimento del lavoratore da un'azienda ad un'altra

- Il trasferimento del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra è consentito soltanto nel caso in cui ove il lavoratore sia iscritto alla Classe 4 delle Liste di avviamento al lavoro o che documenti 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 dalla Sezione Collocamento degli Uffici del lavoro

Art. 41
Distacco di lavoratori

- Si configura un distacco di lavoratori 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*

- Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese distaccataria dovrà risultare da **apposito contratto registrato** ed essere oggetto di comunicazione agli Uffici del Lavoro prima dell'inizio del distacco

Il contratto di lavoro deve indicare:

1) l'esigenza organizzativa e/o produttiva che giustifica il distacco
2) le generalità e il numero dei lavoratori coinvolti nel distacco
3) le mansioni alle quali il lavoratore distaccato sarà adibito
4) il luogo e l'orario di lavoro
5) 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 (trasmessa trimestralmente agli Uffici del Lavoro-Sezione Ispettiva, da parte dell'impresa utilizzatrice)

6) *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*
7) *la durata del distacco*

Il distacco di lavoratori, ad eccezione del punto b) del comma 1 del presente articolo, **non può essere utilizzato**:

1) *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*
2) *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*
3) *per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero*
4) *per l'impiego di lavoratori forensi che nel Paese di provenienza beneficino della Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria, straordinaria o di mobilità*
5) *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 reggenziali*
6) *qualora Il numero dei lavoratori distaccati risulti essere superiore al trenta per cento rispetto ai lavoratori regolarmente assunti dalla azienda distaccataria*
7) *qualora l'azienda distaccataria sviluppi la propria attività in più luoghi o sedi di lavoro, i lavoratori distaccati e presenti nei singoli posti di lavoro devono essere inferiori al 50% rispetto ai lavoratori presenti e regolarmente assunti dall'azienda distaccataria*

- 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
- 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**, o per quei lavoratori non iscritti nelle liste di avviamento al lavoro e inseriti nelle apposite liste istituite attraverso i contratti collettivi nazionali di lavoro
- Il trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato continua a gravare sull'impresa distaccante, in caso di inadempimento risponde in solido l'impresa utilizzatrice
- 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 per un periodo massimo complessivo di trentasei mesi. Ad ogni rinnovo l'impresa dovrà comunque esperire la procedura prevista
- L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo del distacco è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro, fatti salvi di accordi contrattuali e di concertazione che determinano specifiche procedure settoriali
- Con **decreto reggenziale** potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo, anche per quanto concerne la previsione di specifiche sanzioni per l'inosservanza degli obblighi ivi disciplinati

TITOLO VIII

REGIME SANZIONATORIO

Art. 42
Sanzioni penali

- Chiunque, anche in forma occasionale, svolga **attività di mediazione al lavoro o eroghi servizi pubblici all'impiego senza autorizzazione,** è punito con l'arresto di primo grado e con la multa a giorni di primo grado, ovvero con l'una o l'altra di tali pene. Se vi è stato **scopo di lucro**, scambio di denaro o l'attività di mediazione abbia comportato l'effettuazione di indagini

sulle opinioni e trattamento di dati personali dei lavoratori nonché nei casi di recidiva le pene sono aumentate di un grado

- I datori di lavoro che abbiano comunicato al responsabile della Sezione Informativa, in osservanza degli specifici obblighi imposti dall'art.15, **dati ed informazioni false** relativamente alla propria specifica condizione, sono puniti con l'arresto di primo grado e con la multa a giorni di primo grado ovvero con l'una o l'altra di tali pene. Nel caso in cui, sulla base dei dati e delle informazioni false di cui sopra, i datori di lavoro abbiano ottenuto **vantaggi economici e/o benefici normativi** e nei casi di recidiva, le pene sono aumentate di un grado
- Agli effetti della presente legge, è recidivo chi, nei cinque anni precedenti l'ultima violazione, risulta aver commesso uno degli illeciti penali, della stessa o di diversa indole, che siano relativi alla mancata osservanza degli obblighi dalla medesima legge derivanti

Art. 43
Sanzioni amministrative

- Chi assume lavoratori subordinati senza aver preventivamente ottenuto il **rilascio del nulla-osta** di avviamento al lavoro, è punito con sanzione amministrativa pecuniaria nella misura fissa di euro 1000 e proporzionale di euro 50 per ogni lavoratore e per ogni giorno di prestazione abusiva di lavoro o frazione di giorno. Al lavoratore assunto senza nulla osta, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria nella misura fissa di euro 250
- In ogni caso di inadempimento degli **obblighi di informazione e di comunicazione** al Servizio Informativo imposti ai datori di lavoro dalla presente legge è prevista una sanzione pecuniaria amministrativa da Euro 1.000 a Euro 2.000. E' ammesso il pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora la comunicazione sia effettuata entro il termine di dieci giorni dall'avvenuta omissione
- Agli effetti della presente legge, è **recidivo** chi, nei cinque anni precedenti l'ultima violazione, risulta aver commesso la medesima violazione amministrativa. In tal caso, la **sanzione** pecuniaria amministrativa prevista **viene aumentata fino a tre volte**, tanto nel minimo quanto nel massimo e non è ammessa l'oblazione volontaria (art. 33, l. 28 giugno 1989 n. 68). Ai fini dell'applicazione della recidiva, fa fede quando documentato nel registro informativo tenuto a cura del responsabile della Sezione Ispettiva
- Salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque commette una ulteriore violazione amministrativa relativa agli obblighi derivanti dalla presente Legge quadro, è punito con l'arresto di primo grado o con la multa a giorni di secondo grado. In tal caso il Direttore degli Uffici del lavoro trasmette gli atti al Commissario della Legge per l'adozione dei provvedimenti sanzionatori previsti

Art. 44
Procedimento sanzionatorio

- Il **responsabile della Sezione Ispettiva** che abbia accertato una trasgressione di tipo amministrativo, direttamente tramite indagini ed accertamenti o su segnalazione di altri organi di polizia e di sorveglianza e controllo, è tenuto a contestarla direttamente al trasgressore, se presente all'accertamento, o dopo avergliene dato notizia per lettera raccomandata A.R. nel termine perentorio di giorni 5 dall'accertamento
- A seguito di tale contestazione, il **Direttore degli Uffici del Lavoro**, valutati gli atti ed esaminate le eventuali deduzioni inviate dal trasgressore entro 20 giorni dalla contestazione personale o dalla notifica, provvede ad applicare le sanzioni pecuniarie amministrative di cui all'art. 43, mediante propria **ordinanza immediatamente esecutiva** in cui ne ingiunge il pagamento nel termine di 10 giorni dalla notificazione con lettera raccomandata A.R
- Nell'ordinanza sono indicati l'ammontare della sanzione, le eventuali modalità di immediato pagamento in forma ridotta, i termini per il ricorso con effetto sospensivo, in sede amministrativa, avanti alla Commissione per il Lavoro e la Formazione e, in sede giudiziale, avanti al Giudice Amministrativo d'Appello nei termini e secondo le procedure stabilite dall'art. 34 della legge 28 giugno 1989 n.68
- Il **preventivo ricorso alla Commissione per il Lavoro e la Formazione** è condizione di ricevibilità della domanda di impugnazione avanti al Giudice Amministrativo d'Appello

TITOLO IX

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 45
Contribuzione previdenziale figurativa. Rinvio

I periodi non coperti da contribuzione obbligatoria (in particolare riguardanti lo *status* di disoccupazione di cui all'art. 19 e la condizione di collaborazione coordinata e continuativa a progetto) saranno definiti nell'ambito dell'emanando Testo unico in materia previdenziale (di cui alla legge 8 novembre 2005, n. 157) al fine di assicurare la formazione della pensione previdenziale individuale

Art. 46
Interventi attuativi mediante Decreti reggenziali

La disciplina dettata dai Decreti Reggenziali mediante i quali sarà data attuazione alle disposizioni di rinvio contenute nella presente legge dovrà essere **oggetto di concertazione con le parti sociali**

Art. 47
Abrogazioni

Sono espressamente abrogate

⇒ *la legge n. 95/1989*
⇒ *la legge n. 128/1989*
⇒ *gli artt. 1,2, 8, 9, 10, 11, 18, 19, 20 della legge 4 marzo 1993 n. 37*
⇒ *gli artt. 1,2,3, 5, 6, 7, 10, 21 della legge 24 luglio 1987, n. 89*
⇒ *la legge 29 settembre 2005, n. 131*

Sono altresì abrogate
⇒ tutte le disposizioni di legge, le prassi, gli usi e le consuetudini, anche lodevoli, in vigore che siano direttamente o indirettamente incompatibili con le norme della presente Legge e dei Decreti reggenziali che ne attueranno le disposizioni

Art. 48
Entrata in vigore

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

"CSdL"

Relazione illustrativa e schede riassuntive

Progetto CSdL di testo unico per la riforma delle politiche del lavoro e della formazione nell'ordinamento sammarinese

testo integrale
proposta CSdL sul sito
www.csdl.sm

Confederazione Sammarinese del Lavoro

16° Congresso CSdL

9-10-11 maggio 2007

Multieventi Sport Domus
Serravalle - Repubblica di San Marino

CSdL
Central Square - Via 5 Febbraio, 17
47895 Domagnano Rep.San Marino
Tel: 0549 962060 Fax: 0549 962075
www.csdl.sm - info@csdl.sm

Confederazione Sammarinese del Lavoro

“PERISCOPIO”

Confederazione
Sammarinese
del Lavoro

www.csdl.sm - info@csdl.sm