



**RELAZIONE AL PROGETTO DI LEGGE "PROGETTO LAVORO"**

Ecc.mi Capitani Reggenti,

On.li Membri del Consiglio Grande e Generale

**INTRODUZIONE**

L'attuale situazione economica ed occupazionale del paese è sicuramente drammatica.

Il crollo dell'economia del Paese negli ultimi anni è stata di portata enorme, anche gli ultimi dati non sono confortanti: infatti nel 2013 sono 123 le imprese che hanno chiuso e non siamo riusciti a definire delle condizioni accettabili affinché il nostro paese possa essere attrattivo per nuovi investimenti.

Inoltre i lavoratori che hanno perso un posto di lavoro nel solo anno 2013 sono stati 615 che vanno ad aggravare una situazione, quella della disoccupazione, che oggi riguarda 1335 persone.

Dati che devono far riflettere perché dietro ai numeri ci sono in realtà donne, uomini, giovani, famiglie che non perdono solamente il proprio posto di lavoro ma perdono anche il senso di appartenenza allo Stato, alle Istituzioni, sentono il peso di un vuoto di identificazione ed una difficoltà di partecipazione al benessere sociale e collettivo: il fenomeno della disoccupazione da mero problema economico si sta trasformando in evidente problema di carattere sociale.

Un fenomeno che si sta trasformando e che da residuale sta diventando, specie per alcuni lavoratori, abituale.



Vi sono infatti nel mercato del lavoro talune categorie (in particolare giovani in cerca di primo impiego, donne, lavoratori ultracinquantenni o comunque con lunghe anzianità di servizio alle spalle) che stanno sperimentando il fenomeno della disoccupazione di lungo periodo: cioè una persistente difficoltà a ricollocarsi dopo aver perso un posto di lavoro, oppure una sostanziale incapacità di trovare il primo (se si eccettuano alcune occupazioni saltuarie).

Anche in questo caso i dati lo dimostrano: infatti sono 949 le persone che ad oggi si trovano senza ammortizzatori sociali di cui più di 700 coloro che non li hanno mai percepiti, in larga parte giovani soprattutto in cerca di prima occupazione. Ed altri sono prossimi a terminare gli ammortizzatori stessi, senza essere riusciti a ricollocarsi.

A questi numeri dolorosi la politica deve saper rispondere mediante azioni concrete.

Civico10 crede che le soluzioni si possano trovare da una parte mettendo mano alla normativa sul mercato del lavoro e dall'altra parte, consapevoli che con sole disposizioni di legge non si crea occupazione, introducendo nuovi strumenti per il rilancio economico del paese.

Per cui nella proposta qui presentata sono state inserite sia nuove norme per semplificare le regole del gioco del nostro mercato del lavoro, in primis a livello contrattuale, di ammortizzatori sociali e di ricollocamento, sia norme per generare uno shock immediato nell'economia, in vari settori, e favorire una ripresa in tempi rapidi.

### **IL PROGETTO**

Entrando nel dettaglio del progetto di Legge nei primi 6 articoli introduciamo e discipliniamo il Contratto unico a tutele crescenti.



Un contratto che punta da un lato a semplificare la molteplicità di contratti oggi esistenti nel nostro ordinamento e dall'altro a garantire una pressoché totale flessibilità in uscita al datore di lavoro, al prezzo del pagamento da parte sua di un indennizzo economico crescente al crescere del periodo lavorato in azienda.

Inoltre intendiamo, mediante questa tipologia di contratto, applicare in concreto il principio della parità dei contratti, a livello normativo e di salario di base, fra settore pubblico e settore privato per tutti i nuovi assunti.

Il contratto infatti si applicherà a tutti coloro che prestino la propria opera presso un'impresa o un ente del settore pubblico allargato come lavoratori subordinati ed andrà a sostituire tutti i contratti ad oggi esistenti ad esclusione dei contratti previsti per i lavori occasionali e dei contratti a tempo determinato per momentaneo aumento del carico lavorativo, disciplinati entrambi all'articolo 1 della legge.

Il contratto unico a tutele crescenti è caratterizzato da una prima fase di prova (art.3 della presente legge) che ha una durata massima di tre mesi e che servirà alla verifica delle reciproche attitudini fra lavoratore e datore di lavoro; in questo periodo di prova il lavoratore ha diritto ad una retribuzione "piena", quindi quella contrattualmente dovuta per livello o mansione.

Qualora il rapporto di lavoro prosegua si passerà alla seconda fase definita all'art.4, il periodo di inserimento, che ha una durata massima di cinque anni.

Durante questa fase il datore di lavoro, corrisponderà al lavoratore una retribuzione abbattuta, rispetto a quella contrattualmente dovuta, del 20% per il primo anno e del 15% per il secondo anno e, fermo restando il divieto di licenziamenti discriminatori, per ragioni sindacali o personali, potrà licenziare per



motivi economici ed organizzativi liberamente previo giustificato motivo e preavviso non inferiore ai dieci giorni.

Questa scelta è però controbilanciata da un costo maggiore a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento, infatti la parte datoriale dovrà corrispondere

- i. una indennità di licenziamento al lavoratore rimosso dall'incarico, indennità che cresce al crescere del periodo lavorato in azienda,
- ii. ed un contributo straordinario alla Cassa Ammortizzatori Sociali anche in questo caso crescente al crescere del periodo lavorato in azienda,

così che si possa incentivare il proseguo del rapporto di lavoro.

Per rendere ancor più economicamente vantaggioso per il datore di lavoro trattenere in azienda il lavoratore durante il periodo di inserimento sono introdotti al comma 5 dell'art.4:

- a) sgravi della quota di contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro crescenti nel tempo, dal terzo al quinto anno di lavoro presso l'impresa,
- b) ed un contributo al pagamento della retribuzione da parte della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali allo stesso modo crescente nel tempo dal terzo al quinto anno di lavoro presso l'impresa.

Cambia, rispetto ad ora, la scala degli incentivi perchè gli incentivi stessi crescono al crescere del periodo lavorato in azienda e le imprese sono quindi incentivate ad investire sul lavoratore, mentre fino ad ora le norme insistevano solo sull'incentivo al momento dell'assunzione. Inoltre gli incentivi sono concessi a tutti i nuovi assunti, non solo a qualche categoria, come invece fino ad oggi avviene sulla base dall'art. 20 comma 7 e 23 comma 3 della legge 73/2010 e successive modifiche, che attribuiscono incentivi all'assunzione solo di lavoratori percipienti ammortizzatori sociali, lasciando però fuori dal





mercato del lavoro coloro che gli ammortizzatori li hanno finiti o non li hanno mai percepiti. Come dimostrano i dati sopra descritti.

All'art. 5 discipliniamo l'ultima fase del contratto a tutele crescenti: il periodo di stabilità.

Una fase di durata indeterminata, che segue la legislazione già vigente in materia di licenziamenti collettivi anche in presenza di ragioni economiche o organizzative e che non comporta, in caso di licenziamento, ulteriori contribuzioni aggiuntive alla Cassa per gli Ammortizzatori Sociali rispetto a quanto già previsto ed esistente.

Si introducono inoltre, in caso di passaggio dal periodo di inserimento al periodo di stabilità, per i primi due anni di quest'ultimo periodo ulteriori significativi sgravi contributivi ed un ulteriore contributo della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali per ogni lavoratore sammarinese o residente assunto., con lo scopo di favorire il passaggio a questa fase caratterizzata da maggiore certezza del mantenimento del posto di lavoro.

All'art. 6 si prevede poi un aumento di tutti gli incentivi, gli sgravi e i contributi già spiegati in precedenza del 10% in caso si tratti di assunzione di soggetti sammarinesi o residenti deboli (giovani, donne, disoccupati di lungo periodo, ultra 45-enni, persone che richiedono il part-time). Questi aumenti avvengono singolarmente, e possono quindi cumularsi (cioè un'azienda potrebbe vedersi aumentare contemporaneamente del 10% sia gli sgravi contributivi che il contributo della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, per esempio): lo scopo è questo di rendere più "competitivi" questi lavoratori naturalmente più svantaggiati e meno appetibili sul mercato del mercato del lavoro. Ed ancor più competitivi se questi lavoratori vanno a svolgere mansioni compatibili e idonee rispetto al percorso formativo intrapreso dal soggetto: in quel caso, tutto aumenta di un ulteriore 5%. Non si applicano però ulteriori incrementi degli abbattimenti retributivi già previsti dalla normativa.



Lo stesso articolo 6 regolamenta, innovando la normativa esistente, l'assunzione di lavoratori invalidi, rendendo ancor più forte e perseguito l'obiettivo di un concreto inserimento nel contesto aziendale o comunque lavorativo. Lo fa anche attraverso la previsione di un versamento, a titolo di sanzione, di 100€ per ogni giorno trascorso senza ottemperare al disposto normativo sulla quota di invalidi rispetto ai dipendenti totali.

Rispetto al tema della riforma degli ammortizzatori sociali, gli articoli 7 e 8 disciplinano due nuovi ammortizzatori sociali: l'Indennità di Disoccupazione ed il Reddito Civico di Reinserimento, sussidi universali attribuiti a tutti perché ad avviso di Civico10 nessuno deve rimanere senza un sostegno al reddito qualora si impegni attivamente alla ricerca di un posto di lavoro e qualora non riesca a ricollocarsi per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

L'indennità di disoccupazione è un'indennità economica che ha durata massima triennale e viene erogata al lavoratore che abbia svolto una precedente occupazione in percentuale rispetto all'ultima retribuzione contrattualmente dovuta, fermo restando che l'importo dell'indennità non potrà superare i 1750€ e non potrà essere inferiore a 900€. A fronte del percepimento dell'indennità è richiesto un preciso impegno del lavoratore a ricollocarsi, come poi si vedrà in seguito.

Il reddito civico di reinserimento, che viene erogato al disoccupato che non abbia svolto attività lavorativa come dipendente in precedenza o che abbia terminato la fruizione dell'Indennità di Disoccupazione, non mira a finanziare, come spesso si argomenta, l'inattività o a stimolare l'uscita dal mercato del lavoro attraverso un intervento assistenziale ma ha l'obiettivo contrario: garantire, attraverso una forte "condizionalità" del sussidio, che vi sia un impegno attivo del lavoratore alla ricerca di una nuova occupazione.



La fruizione del reddito civico di reinserimento é infatti "condizionata": occorre cioè che a fronte dell'impegno dello Stato tramite il sussidio vi sia un impegno di pari livello del disoccupato nel processo di ricollocazione. Il beneficiario dovrà sottoscrivere un Patto di Servizio con l'Ente Trilaterale di cui parleremo in seguito, dovrà partecipare a tutte le attività formative e lavorative che gli saranno indicate, non potrà rifiutare occupazioni o attività che vengano proposte (salvo giustificato motivo), dovrà essere disponibile a ricollocarsi in qualunque settore: se non farà questo, perderà il diritto all'erogazione del sussidio.

Per quanto riguarda le fasce di importo del sussidio prevediamo che vengano disciplinate mediante Decreto Delegato fermo restando che il reddito civico di reinserimento non possa essere superiore a 900€ mensili, che potrà essere ridotto al crescere dell'Indice della Situazione Economica del richiedente e che comunque non potrà essere di importo inferiore a 350€. Tutte le cifre sono annualmente rivalutate sulla base dell'andamento del costo della vita. L'Indice della Situazione Economica, come previsto anche dall'articolo 49, comma 3, della legge 150/2012, dovrà riassumere in un unico numero tutta una serie di situazioni di tipo economico, patrimoniale, familiare in capo al richiedente il sussidio, e sarà essenziale per aiutare in misura maggiore chi abbia situazioni economiche, a livello personale e familiare, di maggiore difficoltà: per fare un esempio pratico, un padre (o madre) di famiglia, single, con figlio/figli a carico e che abbia un mutuo o un affitto a cui far fronte per la propria abitazione, dovrà godere di un sussidio di importo evidentemente maggiore di un single, senza figli, che viva ancora con i genitori i quali godano di un buon reddito. Per far sì che l'intervento sia equo, che aiuti di più i più bisognosi e che sia sostenibile per le finanze pubbliche, la predisposizione di questo Indice sarà essenziale.

Per quanto concerne il finanziamento del reddito civico di reinserimento anche in questo caso si dovrà provvedere attraverso un decreto delegato che definirà le modalità di contribuzione del Fondo Servizi



Sociali, la possibilità di contribuzione volontaria da parte dei cittadini e l'istituzione di un fondo speciale finanziato con un contributo straordinario di solidarietà a carico della fiscalità generale che preveda però una contribuzione percentualmente maggiore per i dipendenti del Settore Pubblico Allargato e negli Enti a Partecipazione Pubblica superiore al 50% titolari di incarichi a tempo indeterminato ai sensi delle attuali normative e per coloro che ricoprono, anche con contratti a termine, posizioni dirigenziali o di rappresentanza legale nel Settore Pubblico e negli Enti a Partecipazione Pubblica di cui sopra.

Questo per far valere un principio di carattere fortemente solidaristico: chiedere un contributo di solidarietà a chi gode di un reddito certo o comunque abbastanza sicuro (per ragioni storiche o di mercato) per aiutare chi non ha più un reddito.

Con l'articolo 9 riformiamo l'indennità di Cassa Integrazione Guadagni andando a inserire limiti temporali e maggiori controlli al fine di evitare l'abuso di questo strumento come purtroppo avvenuto in questi anni.

L'obiettivo è quella di rendere più efficaci i controlli e più rigide le tempistiche di utilizzazione al fine di evitare distorsioni e abusi da parte del datore di lavoro mantenendo però quella flessibilità di cui l'imprenditore può avere bisogno per far fronte a situazioni temporanee di mercato. Vogliamo che l'utilizzo della Cassa Integrazione, che oggi assorbe la gran parte delle risorse della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, diventi sempre più residuale.

Per questo abbiamo inserito tetti temporali massimi a seconda delle esigenze che hanno dato origine alla richiesta di integrazione salariale, superati i quali il datore di lavoro potrà optare o per la stipula di un Accordo Aziendale di Solidarietà, oppure per la prosecuzione del trattamento di integrazione salariale per un massimo di ulteriori 2 mesi nell'arco dell'anno. Qualora optino per la prosecuzione del

Via Ca' Dei Lunghi 4  
47893 Cailungo (Borgo Maggiore) - Rep. di San Marino  
Tel e Fax: 0549 909833  
COE: SM23707  
Email: [info@civico10.org](mailto:info@civico10.org)  
<http://www.civico10.org>





trattamento di integrazione salariale, l'aliquota a carico del datore di lavoro aumenterà progressivamente nel tempo.

L'articolo 10 è una norma chiave nel nostro progetto infatti disciplina l'Ente per la Formazione e la Ricollocazione che dovrà occuparsi di fornire servizi per l'impiego avanzati, azioni di tutoraggio del lavoratore e orientamento, di organizzare corsi di formazione ed attività di lavoro presso le imprese e più in generale quindi di avvicinare la domanda con l'offerta.

Il nostro sistema attuale non offre sostanzialmente quei servizi di ricollocazione e formazione che fanno la differenza fra una disoccupazione di breve periodo e una di lungo.

Ed è proprio su questo punto che i Paesi più avanzati come Germania, Danimarca o Svezia fanno la differenza.

A San Marino il disoccupato viene solamente parcheggiato in attesa di un nuovo impiego. Se ha la fortuna di ritrovarlo subito tutto va bene, altrimenti perde velocemente professionalità ed aumenta il rischio di non riuscire a ricollocarsi e di terminare gli ammortizzatori sociali, qualora li abbia avuti, ritrovandosi anche senza reddito, come abbiamo visto in precedenza.

Nei Paesi più avanzati, invece, il lavoratore che perde il lavoro è accompagnato in un percorso formativo, di aggiornamento e di acquisizione di nuove competenze affinché possa diventare nuovamente attrattivo per le imprese che richiedono determinate competenze e ritrovare velocemente un lavoro. In questo modo anche la perdita del lavoro diventa meno traumatica, ma anzi può diventare un'opportunità di riconversione verso attività a valore aggiunto più alto o più richieste in quel momento dal mercato: solo così si rende possibile il passaggio dalla tutela del posto di lavoro (che assorbe



risorse spesso senza alcuna efficacia) alla tutela della continuità del reddito nel passaggio da un lavoro a un altro più utile all'economia.

Noi, a tal fine, proponiamo la costituzione di un Ente di diritto privato, una società per azioni le cui quote siano sottoscrivibili soltanto da Stato, organizzazioni sindacali ed organizzazioni dei datori di lavoro, dando estrema rilevanza a quest'ultimi che nomineranno il Direttore Generale dell'Ente. Ente che gestirà tutto il processo di ricollocamento.

Per la prima volta i protagonisti del mercato del lavoro, lavoratore, datore di lavoro, sindacati e Stato si ritroveranno in un unico Ente volto a far sì che la disoccupazione duri il meno possibile così da ridurre i costi per gli ammortizzatori sociali e mettendo a frutto le varie competenze che sussistono fra i 1335 disoccupati oggi esistenti.

Un'altra novità importante che introduciamo con l'art.10 è che l'Ente per la Ricollocazione e la Formazione si farà carico direttamente dei costi dell'attività di formazione e ricollocamento, che ovviamente crescono al crescere del periodo di disoccupazione del lavoratore, ed inoltre pagherà una parte dei costi degli ammortizzatori sociali corrisposti dalla Cassa per gli Ammortizzatori Sociali ai lavoratori disoccupati: attraverso questo metodo intendiamo responsabilizzare le parti, in particolar modo quella datoriale, a far sì che l'ente funzioni in maniera efficace e che il lavoratore ottenga una nuova occupazione il prima possibile, perché se il processo è veloce la parte datoriale dovrà sostenere meno costi e quindi sarà maggiormente conveniente anche per lei.

L'Ufficio del Lavoro dal canto suo manterrebbe esclusivamente la competenza di concessione dei nulla osta lavorativi, di controllo del rispetto delle norme e di contrasto al lavoro nero.

Via Ca' Dei Lunghi 4  
47893 Cailungo (Borgo Maggiore) - Rep. di San Marino  
Tel e Fax: 0549 909833  
COE: SM23707  
Email: [info@civico10.org](mailto:info@civico10.org)  
<http://www.civico10.org>



Rispetto a quest'ultimo punto all'art 12. Della presente legge riformiamo proprio la sezione dell'Ispettorato del Lavoro introducendo la possibilità da parte dello stesso organismo di effettuare attività di sensibilizzazione sul tema del lavoro nero ed informazione ai cittadini ed alle imprese relativamente a normative e regolamenti in materia di lavoro.

Al comma 4 sempre del suddetto articolo prevediamo la rotazione degli ispettori ogni 8 anni affinché da una parte si possano sviluppare le competenze necessarie al controllo senza però sedimentarsi in quel determinato lavoro, evitando quindi la possibilità di sviluppare eccessivi "collegamenti", anche personali, con le imprese; inoltre inseriamo maggiore flessibilità di orario per gli ispettori per migliorare la quantità e la qualità dei controlli e lasciamo al decreto delegato disciplinare meccanismi chiari di identificazione dei lavoratori in regola così da semplificare e facilitare il controllo agli ispettori e l'inversione dell'onere della prova in tribunale secondo il principio che debba essere l'impresa a dover provare che il lavoratore supposto in nero perché privo del documento di identificazione in realtà non lo è, e non viceversa come avviene oggi.

L'art 13 e 14 della presente legge introducono rispettivamente sgravi fiscali per l'assunzione di sammarinesi o residenti ed un disincentivo contributivo per ogni lavoratore non sammarinese o non residente assunto.

Anche questo articolo è di cruciale importanza in quanto vista la situazione descritta nell'introduzione crediamo che uno Stato come il nostro debba fare ogni sforzo per incentivare l'occupazione dei sammarinesi e dei residenti.

Troppo spesso nelle leggi e nei documenti si parla genericamente di "incremento dell'occupazione", mentre invece occorrerebbe iniziare a porre fra gli obiettivi di politica economica quello dell' "incremento dell'occupazione dei sammarinesi e dei residenti". Non si tratta di essere razzisti, di voler chiudere le



frontiere, di non aprirsi al mondo: significa mettere in piedi una serie di politiche normative, fiscali, contributive e formative per far sì che la forza lavoro interna possa essere opportunamente occupata, e che quindi l'apporto di risorse non residenti sia utilizzato laddove necessario, per incrementare davvero i livelli di capitale umano del sistema Paese, in settori o mansioni dove l'offerta di lavoro interna sia scarsa e dove possano essere apportate competenze irreperibili in territorio. Crediamo che ogni Paese dovrebbe compiere questi ragionamenti, cercando di favorire l'occupazione della propria forza lavoro e di utilizzare quella esterna per sopperire alle mancanze interne e accrescere quindi la propria competitività.

Oggi sappiamo che a San Marino questo, nei fatti, non avviene, perché le attuali condizioni normative ed economiche rendono quasi sempre più interessante e conveniente per l'impresa l'assunzione di lavoratori non residenti, anche laddove sarebbe possibile impiegare o formare lavoratori sammarinesi o residenti. Di fatto, il lavoratore non residente, per tutta una serie di motivi, ha un "costo-opportunità" minore per le aziende rispetto ad un residente.

La nostra proposta in oggetto prevede degli "incentivi e disincentivi" economici rispetto ai "divieti" normativi previsti fino ad ora che però si sono rivelati inadeguati al raggiungimento dell'obiettivo di politica economica di lavorare per l'occupazione delle risorse interne.

A nostro avviso non bisogna obbligare le imprese ad assumere lavoratori interni, che hanno come detto un "costo-opportunità" maggiore, perché in quel caso cercheranno sempre, come oggi, le forme per assumere lavoratori esterni. Bisogna invece che il "costo-opportunità" di assumere lavoratori residenti sia inferiore a quello di assumere lavoratori esterni, attraverso la messa in piedi di un efficace sistema d'incentivi e disincentivi, in modo che l'impresa abbia convenienza economica ad assumere, dove

Via Ca' Dei Lunghi 4  
47893 Cailungo (Borgo Maggiore) - Rep. di San Marino  
Tel e Fax: 0549 909833  
COE: SM23707  
Email: [info@civico10.org](mailto:info@civico10.org)  
<http://www.civico10.org>





possibile, le forze lavoro interne. E che quindi ricorra all'utilizzo di risorse esterne solo laddove davvero necessario.

Per questo inseriamo all'art 13. importanti incentivi fiscali per l'assunzione di lavoratori residenti, e un disincentivo contributivo all'art. 14 all'assunzione di lavoratori esterni. A quel punto, l'impresa è libera di assumere chi crede, senza le lunghe procedure di assunzione oggi previste, sapendo che ha convenienza economica ad assumere forze lavoro interne: questo aumenta anche la competitività delle imprese perché riduce i tempi di attesa, le lungaggini burocratiche, la necessità di improduttivi colloqui.

Vogliamo rendere economicamente più vantaggiosa l'assunzione di sammarinesi e residenti rispetto a quella di lavoratori frontalieri lasciando poi le imprese libere di scegliere la risorsa umana che preferiscono e che gli consenta di aumentare la propria performance economica.

L'assunzione di sammarinesi o residenti viene quindi "premiata" da sconti nell'aliquota IGR che possono andare dall'1% al 5%, a seconda dei lavoratori interni occupati. È richiesta l'assunzione minima di 2 dipendenti, ed i benefici sono ridotti della metà fino a 7 dipendenti. Il calcolo del numero dei lavoratori interni assunti viene fatta anno per anno, e lo sconto si applica nella dichiarazione dei redditi dell'anno successivo. Sono esclusi dal calcolo dei dipendenti quei lavoratori che abbiano determinati rapporti di affinità o parentela di soci e amministratori dell'impresa. Con Decreto Delegato potranno essere previsti incentivazioni speciali per particolari categorie "deboli" di lavoratori e per le assunzioni part-time.

L'assunzione di lavoratori non residenti subisce invece un piccolo disincentivo economico, attraverso l'aumento dell'aliquota a carico dell'impresa per il finanziamento della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, che passa al 5%, come disciplinato dall'art.13 della legge. Tuttavia, se l'impresa dimostra l'assoluta non presenza di risorse all'interno del territorio compatibili con le competenze richieste, il disincentivo non si applica: l'onere della "prova" si sposta però sull'impresa, e un Decreto Delegato ne

Via Ca' Dei Lunghi 4  
47893 Cailungo (Borgo Maggiore) - Rep. di San Marino  
Tel e Fax: 0549 909833  
COE: SM23707  
Email: [info@civico10.org](mailto:info@civico10.org)  
<http://www.civico10.org>



disciplinerà le forme. Il meccanismo del disincentivo “completa” il meccanismo dell’incentivo e lo potenzia, nell’ottica di rendere ancora più conveniente l’assunzione di lavoratori residenti: inoltre, l’aumento dell’aliquota trova giustificazione “economica” nel fatto che l’assunzione di un lavoratore esterno, non riducendo la disoccupazione interna, per via indiretta aumenta le uscite per ammortizzatori sociali dello Stato, a cui l’impresa deve essere chiamata, almeno in parte, a far fronte.

L’art. 15 della presente legge introduce la detassazione e decontribuzione dei premi di produttività e quindi incentivi fiscali e contributivi per le imprese che trasferiscono sulle retribuzioni gli incrementi di produttività realizzati.

Si introduce così il tema della contrattazione di secondo livello che ha l’obiettivo di favorire la crescita della produttività, aumentare la parte della retribuzione che varia col variare dei risultati, e così incentivare l’impegno dei lavoratori, rendendoli partecipi degli obiettivi dell’azienda. In generale, la contrattazione spostata a livello aziendale, può servire alle aziende a rispondere in modo più rapido e flessibile alle sollecitazioni di mercati che sono sempre più globali. In altre parole, ad essere più competitive e ad ottenere, con il tempo, una più frequente e produttiva partecipazione dei lavoratori nell’impresa.

L’art 16 e 17 vanno a migliorare le politiche formative messe in campo oggi dal nostro Stato.

All’articolo 16 discipliniamo lo studio delle professionalità che dovrà servire a comprendere e mappare le varie professionalità presenti in territorio, incrociarle con le richieste di manodopera provenienti dalle aziende e le prospettive di sviluppo del Paese, anche allo scopo di coadiuvare i compiti dell’orientatore dell’ente trilaterale.



Attraverso questo strumento sarà possibile capire quali sono i settori in via di sviluppo e le relative professionalità dove i nostri giovani possono avere sbocchi occupazionali e quali invece le mansioni sature e quindi da sconsigliare; fermo restando che rimane assoluta libertà di scelta da parte dello studente che sceglierà in via del tutto autonoma la sua scuola o la sua specializzazione, però a nostro avviso è giusto guidare in maniera puntuale e precisa, con dati alla mano, coloro che si apprestano ad effettuare scelte importanti per il proprio futuro.

Abbiamo tante professionalità e tanta competenza fra i disoccupati attuali infatti dei 1335 ben 792 hanno conseguito almeno il diploma di Scuola Superiore e molti di questi sono laureati, ciò significa che non è stata sviluppata una buona attività di orientamento che avrebbe permesso di indirizzare meglio e più opportunamente i nostri studenti evitando di trattenere "ferme" queste elevate competenze e specializzazioni.

Con lo studio delle professionalità che dovrà essere messo a disposizione, come prevede la norma, alla dirigenza della Scuola Media Inferiore e Superiore che ne farà disporre agli insegnanti, cosicché si potrà orientare puntualmente gli studenti nelle scelte formative personali.

All'art 17 inseriamo corsi di formazione in lingua inglese e in informatica di base, differenziati per livello di preparazione dell'utente, obbligatori oltre che per coloro che percepiscono ammortizzatori sociali anche per i pubblici dipendenti segnalati, anche a seguito di specifici test attitudinali, dal Dirigente dell'ufficio/servizio presso cui prestano la loro opera. L'obiettivo di quest'ultima previsione è far sì che tutti i pubblici dipendenti abbiano così competenze di base in settori come l'informatica e l'inglese sempre più necessari per puntare ad un'amministrazione che funga da motore per lo sviluppo del paese e che quindi sia vero supporto veloce ed efficiente non solo per la cittadinanza ma anche per gli imprenditori che intendono venire ad investire nel nostro paese.



L'ultimo articolo del Titolo 1 prevede tutta una serie di abrogazioni sia per i contratti attualmente vigenti che verrebbero sostituiti dall'unico contratto disciplinato nei primi articoli della presente legge così come tutte le norme che prevedano disposizioni diverse in materia di incentivi rispetto a quelli prevista dalla presente legge.

Al Titolo 2 introduciamo, invece, una serie di norme sullo Sviluppo economico perché come detto in precedenza, è necessario, vista anche l'uscita dalla black list del nostro paese puntare in maniera decisa e preponderante al rilancio del nostro sistema paese.

Particolare la previsione relativa alla residenza per motivi economici, all'art. 19, che viene concessa a tutti coloro che intendono avviare un'attività economica in Repubblica o rilevarne una esistente, sulla base di criteri specifici e fintanto che permangano le condizioni che hanno giustificato il primo rilascio.

I criteri previsti sono:

1) obbligo di assunzione di almeno 2 lavoratori dipendenti sammarinesi o residenti ovvero, in caso di assunzione di più di 2 lavoratori, nel caso almeno il 50% di essi siano sammarinesi o residenti per le nuove attività, mentre per una attività economica già esistente la residenza è rilasciata qualora effettuino un incremento occupazionale di almeno 2 lavoratori dipendenti sammarinesi o residenti ovvero, in caso di incremento occupazionale di più di 2 lavoratori, nel caso che almeno il 50% di tale incremento sia costituito da lavoratori sammarinesi o residenti.

2) obbligo di sottoscrivere, all'atto della richiesta, una polizza presso un'agenzia assicurativa autorizzata ai sensi della legge 165/2005, a copertura dei costi, propri e dei propri familiari, derivanti da prestazioni sanitarie, assistenziali, nonché contro malattie e infortuni e dei costi di iscrizione ai corsi scolastici.





Viene concessa poi tale residenza anche al coniuge non legalmente separato e ai figli a carico che siano studenti e che abbiano meno di 25 anni. Viene concessa la possibilità di poter acquistare o affittare un'immobile e dopo cinque anni questa facoltà si estende anche ai familiari

Viene inserito un tetto massimo di 30 residenze massimo concesse all'anno, esclusi i familiari, e dopo 10 anni di residenza per motivi economici il soggetto titolare della residenza stessa sarà equiparato al residente a norma della legge 118/2010 "Legge sull'ingresso e la permanenza degli stranieri in Repubblica", e potrà godere integralmente degli stessi diritti e delle stesse facoltà.

Quindi introduciamo la possibilità di dare residenza anche a chi fa investimenti anche più ridotti ma comunque interessanti, occupando almeno 2 lavoratori sammarinesi o residenti, senza che questo pesi sul welfare prevedendo esattamente i casi di revoca, per dare stimolo all'apertura di imprese e all'incremento dell'occupazione.

All'articolo 20 si introduce una politica di incentivazione a rotazione per facilitare la vendita di prodotti commerciali al dettaglio in territorio e ripristinare una certa competitività nei prezzi, attraverso un rimborso, dato direttamente al cliente da parte del venditore al momento dell'acquisto, di una significativa quota della monofase gravante su quel bene. Con successiva restituzione da parte dello Stato al venditore. Tale politica di incentivazione sarà a rotazione semestrale su specifici prodotti che andranno individuati di volta in volta con Decreto Delegato. Sono previste sanzioni specifiche e controlli ad hoc per evitare abusi ed aumenti ingiustificati dei prezzi.

All'art 21 si introducono una serie di incentivi per l'avviamento di nuove attività imprenditoriali ad alto contenuto di innovazione, le cosiddette "start-up":



- 1) riduzione capitale sociale ad 1€ con obbligo di ricostituzione del capitale minimo richiesto dalla vigente normativa, 26000 euro, in tre anni dall'avvio dell'impresa;
- 2) procedure semplificate per il rilascio della licenza che dovrà essere concessa o motivatamente negata entro 14 giorni dal momento della richiesta;
- 3) agevolazioni per l'affitto o acquisto della sede dell'attività;
- 4) incentivi contributivi ed incentivi specifici in caso siano imprese avviate da lavoratori socialmente deboli;

All'art 22 si definisce l'Incubatore di impresa come luogo di riferimento e di confronto fra imprese ad alto contenuto di innovazione.

L'incubatore dovrà servire a supportare la start up nei primi anni di vita attraverso tutta una serie di servizi, dalla consulenza legale a servizi di marketing e sviluppo del prodotto che saranno garantiti agli operatori, che potranno ubicarsi nell'incubatore a titolo gratuito fino ad un massimo di 3 anni prorogabili di altri 3 anni per attività di particolare interesse.

Con questo strumento, oltre a garantire un forte sostegno in termini di servizi alle nuove attività imprenditoriali, si vuole cercare di incentivare anche l'utilizzo di immobili presenti nel nostro territorio che per via di una mancanza di richieste sono in questo momento sfitti ed inutilizzati.

Infatti al comma 6 del presente articolo definiamo che gli immobili da qualificare ad incubatore di impresa possano essere di proprietà dello Stato o privati; per quest'ultimi sarà emesso un apposito bando pubblico fra gli immobili privati candidati, seguendo regole di trasparenza ed efficienza.



L'art 23 tratta il tema delle telecomunicazioni attribuendo all'A.A.S.S. la competenza, nel proprio oggetto sociale, a gestire servizi di telecomunicazione non solo verso il pubblico ma anche verso utenti privati, in modo tale da avere una infrastruttura, una rete all'avanguardia di proprietà pubblica che potrà essere concessa previo canone agli operatori privati del settore.

All'art. 24 si regola una modifica dell'utilizzo della Smac Card, nell'ottica di un suo potenziamento. Oltre ad essere resa obbligatoria per tutti i venditori di beni e servizi in territorio, è prevista l'applicazione di uno sconto a carico dello Stato fra il 3% e il 5% su ogni transazione effettuata (che dovrebbe compensarsi con l'aumento delle vendite e della tracciabilità delle compravendite), ma anche la nascita di specifiche lotterie legate agli scontrini Smac emessi (sempre per incentivarne l'uso) e la trasformazione progressiva della Smac in "carta servizi" omnicomprensiva.

All'art.25 si vanno a prevedere nuove norme sugli appalti pubblici allo scopo di garantire la qualità e l'economia nell'esecuzione di opere e servizi, la rotazione nelle assegnazioni delle gare e l'affermazione del principio della libera competizione e dell'equa ripartizione delle risorse pubbliche al più ampio numero di operatori. Il tutto anche attraverso norme di favore verso l'associazione temporanea delle imprese sammarinesi, attraverso l'effettuazione di controlli severi ed adeguati sulla qualità e quantità delle lavorazioni e delle forniture oggetto dell'appalto, nonché sulla regolarità del personale impiegato, ma anche attraverso l'impiego del criterio dell'offerta a ribasso medio percentuale e attraverso il frazionamento e la differenziazione degli appalti formulando capitolati per tipologie o modalità.

Ulteriori importanti novità sono presenti all'art 26, dedicato allo Sportello Unico per le Imprese volto a ridurre la burocrazia e unico punto di contatto amministrativo, fisico e via web, per le varie esigenze delle imprese nei loro rapporti con la Pubblica Amministrazione in ogni fase della loro vita; ed all'art 27 che costituisce l'Agenzia per lo Sviluppo dedicata ad attrarre investimenti e promuovere San Marino

Via Ca' Dei Lunghi 4  
47893 Cailungo (Borgo Maggiore) - Rep. di San Marino  
Tel e Fax: 0549 909833  
COE: SM23707  
Email: [info@civico10.org](mailto:info@civico10.org)  
<http://www.civico10.org>





all'estero con uno staff operativo reclutato tramite concorso pubblico con ottima conoscenza dell'inglese, disponibile a viaggiare e retribuiti in base ai risultati ottenuti, in questo caso in base al numero di investitori portati e all'ammontare e qualità degli investimenti effettuati.

E' a nostro avviso fondamentale, dopo aver definito un "pacchetto competitività" volto a rendere attrattivo il paese promuoverlo efficacemente all'estero in maniera chiara, semplice e avvicinandoci noi per primi ai possibili investitori, andando noi Stato a cercare loro e non il contrario.

Il Titolo 2 della presente legge si conclude con altre norme dedicate allo sviluppo come:

- I. gli incentivi al "part-time imprenditoriale" per lavoratori che, occupati per meno di 30 ore settimanali, intendano avviare un'attività di impresa;
- II. l'utilizzo della cannabis a fini terapeutici che potrebbe far crescere un'attività sanitaria di nicchia per la risoluzione di alcune patologie cliniche mediante appunto l'impiego di sostanze alternative;
- III. gli incentivi all'avvio di attività di servizio in Centro Storico, affinché il nostro Centro possa veramente diventare un polo universitario con tutte le attività di supporto agli studenti, che frequentano la nostra Università, quali copisterie, sale studio, pub ed in generale spazi di aggregazione;
- IV. la formazione all'estero: infatti all'art. 31 istituiamo il Fondo per la Formazione professionale all'estero con il quale 15 neolaureati si potranno formare presso aziende italiane o di altri Paesi selezionate dalla Camera di Commercio mediante specifici accordi. Il Fondo provvederà al pagamento integrale della retribuzione e a parte del vitto e dell'alloggio a fronte però di un impegno del neolaureato a restituire entro 5 anni i contributi ricevuti qualora decida di tornare in Repubblica a spendere la professionalità acquisita, 3 anni se decida di non ritornare a San Marino. Per una questione di trasparenza e





meritocrazia al comma 4 dell'art. 30 prevediamo che la selezione dei neolaureati avvenga attraverso bando pubblico.

- V. le norme per favorire operazioni di rifinanziamento bancario andando a modificare l'art 82, 87, 92 e 95 della legge 165/2005 allo scopo di rendere più fattibili le operazioni cosiddette di "repo" e trovare quindi nuovi canali di approvvigionamento della liquidità da utilizzare per impieghi all'economia;
- VI. la revisione della legge sull'imprenditoria giovanile e femminile per rendere l'attuale legge più fruibile, più incentivante e più capace di premiare il merito e le idee innovative con finanziamenti e sostegni maggiori.

### **CONCLUSIONI**

Eccellenze e colleghi consiglieri,

Il presente progetto di legge è un contributo, aperto al confronto, al dialogo e ovviamente al miglioramento, che vuole da una parte portare a compimento una modifica delle attuali norme sul lavoro che hanno portato ad eccessiva precarietà e distorsioni evidenti che mediante questo corpo normativo intendiamo andare a limitare ed eliminare.

Consapevolmente dobbiamo cercare di attrarre imprese di qualità, ad alto valore aggiunto per unità di lavoro, che puntino sui cervelli, sui servizi, sulla ricerca, sulle tecnologie, sulle competenze, puntando ad uno sviluppo coerente con questo modello.

A queste imprese dovremmo mettere a disposizione norme sul lavoro che consentano si flessibilità ma senza che questa diventi precarietà, che responsabilizzino le imprese nella riduzione dei licenziamenti e



nella ricollocazione dei lavoratori, che prevedano incentivi crescenti col crescere del periodo di occupazione in azienda, che prevedano norme per una rapida ricollocazione in lavori di qualità. Così come abbiamo cercato di definire nel nostro "Progetto Lavoro".

Fiduciosi in una costruttiva analisi del progetto

I consiglieri di Civico10

San Marino, li 28 marzo 2014

*Maria Paul*  
*Francesco Senti*  
*Jan Juri*