



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

Relazione al Decreto Delegato

"DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO E DEI DISTACCHI DI LAVORATORI"

Ecc.mi Capitani Reggenti,
Ill.mi Consiglieri,

Il presente Decreto Delegato, previsto dalle deleghe inserite agli articoli 17, 19 e 24 della Legge 9 dicembre 2022 n.164, completa la regolamentazione di tre argomenti centrali e fondamentali nel processo di riforma del mercato del lavoro.

L'intento della Segreteria di Stato è stato quello di addivenire alla massima condivisione su aspetti che sono risultati decisamente divisivi tra la parte sindacale e quella datoriale.

La Segreteria di Stato ha, quindi, svolto un ruolo di mediatore, nell'intento di trovare il giusto punto di caduta tra le egualmente comprensibili e condivisibili esigenze delle parti; da una parte le associazioni datoriali richiedono maggiore flessibilità ed un mercato del lavoro che possa essere il più in linea possibile con il mercato attuale rendendo le attività economiche competitive e dall'altra le organizzazioni sindacali richiedono massima attenzione e sensibilità verso le tutele dei lavoratori nell'intento di evitare usi distorti di tali strumenti.

Il Capo I, composto di sei articoli, tratta le tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato (contratto di lavoro a tempo determinato, lavoro stagionale, prestazioni di lavoro temporaneo), il diritto di precedenza e i mezzi di impugnazione di tale diritto.

L'articolo 1, nello specifico, disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato, definendo le modalità ed i limiti di tale contratto. La principale novità introdotta rispetto alla normativa precedente, è l'allungamento del termine massimo di tale tipologia di rapporto di lavoro a ventiquattro mesi ed, al contempo, l'introduzione di un sistema che, prevedendo un maggiore costo contributivo (1,5% dal dodicesimo al diciottesimo mese e un ulteriore 1,5% dal diciottesimo al ventiquattresimo mese), possa disincentivare l'utilizzo non giustificato del tempo determinato.

Nel caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato è stata prevista una procedura di rimborso di parte dei costi appena citati.

Al comma 7 dell'articolo 1, è stato previsto che ai fini del computo del periodo massimo, saranno considerati i periodi di lavoro svolti nell'arco di cinque anni per lo svolgimento di mansioni analoghe; in tal modo è possibile evitare comportamenti distortivi che avrebbero potuto aumentare lunghi periodi di precarietà, con rapporti di lavoro discontinui.

Al comma 12, sempre del primo articolo, è stato previsto per Legge quanto già disposto da alcuni Contratti di Lavoro circa i limiti quantitativi massimi per i contratti a tempo determinato all'interno di un'impresa, individuandoli nel 25% dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e individuando deroghe specifiche per le piccole imprese e nonché per il primo anno di avvio dell'attività.

L'articolo 2 norma, invece, una particolare tipologia di contratto di lavoro a tempo determinato, utilizzabile dalle imprese che presentano un'organizzazione del lavoro a carattere stagionale. Anche in questo caso si è definita e disciplinata chiaramente una modalità sino ad oggi prevista solo in alcuni contratti di lavoro, individuando i limiti massimi del periodo identificabile come stagionalità. Le imprese avranno una duplice possibilità: da una parte dichiarare anticipatamente tale stagionalità, dall'altra potranno scegliere di strutturarla in maniera più flessibile a seconda della scelta adottata dall'impresa, si sono poste alcune limitazioni all'utilizzo del lavoro occasionale, al fine di evitare una conseguente precarizzazione dei lavoratori.

L'articolo 3 regola aspetti che fino ad oggi non erano stato approfonditi introducendo in maniera precisa e definita le tempistiche massime necessarie per regolarizzare l'eventuale mancata comunicazione di proroga o rinnovo del rapporto di lavoro.

L'articolo 4 e l'articolo 5 contengono una parte fondamentale del disposto normativo, definendo con chiarezza il diritto di precedenza, la procedura per l'impugnazione della violazione di diritto e le conseguenze in caso di accertamento della violazione, introducendo altresì la possibilità di concordare un'indennità economica alternativa al diritto di costituzione del rapporto di lavoro al fine di evitare la causa di lavoro con le relative tempistiche; tutti aspetti che sino ad oggi erano presenti solamente in alcuni Contratti di Lavoro e nella prassi, ma mai chiaramente normati e, pertanto, eccessivamente interpretabili.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Contrada del Collegio, 38 - 47890 San Marino
segreteria.lavoro@gov.sm - www.lavoro.sm

T +378 (0549) 885336
F +378 (0549) 882335



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

L'articolo 6 introduce in maniera innovativa la nuova disciplina della prestazione di lavoro temporaneo, strumento normativo già presente nel nostro ordinamento, ma mai pienamente applicabile a causa di una serie di blocchi amministrativi che era assolutamente necessario rimuovere dal nostro sistema, viste le novità già introdotte con il Decreto delegato 130/2021 e successivamente sancite con la Legge 164/2022 in materia di libera circolazione dei lavoratori, nonché visto il percorso di associazione all'Unione Europea intrapreso dal nostro Paese. In linea con quanto previsto dalla delega, si è pertanto armonizzato tale strumento con le norme generali del mercato del lavoro, rendendolo effettivamente utilizzabile, rafforzandone però le limitazioni al fine di renderlo uno strumento di flessibilità da utilizzare esclusivamente per picchi di lavoro straordinari e non prevedibili, e favorendo così la stabilizzazione dei lavoratori.

Rispetto alla normativa precedente, ed in linea con gli ordinamenti europei, si è stato previsto un capitale sociale minimo più alto rispetto a quello previsto per le altre tipologie di imprese e sono stati innalzati gli importi delle fidejussioni a copertura delle retribuzioni e dei versamenti contributivi, con un aggravio delle sanzioni.

Al comma 6 dello stesso articolo 6, sono stati individuate in un'ottica limitativa le casistiche per l'utilizzo del lavoro temporaneo, definendo il concetto di picco straordinario di lavoro per le imprese ordinarie, ed introducendo la possibilità di poterlo utilizzare, come già meglio specificato al punto precedente, per gli incrementi straordinari di lavoro già definiti dal nostro ordinamento, possibilità già aperta ad altri strumenti come il lavoro stagionale ed il lavoro occasionale. L'utilizzo della somministrazione per il tempo determinato "ordinario" sarà consentita solamente qualora il dipendente dell'impresa somministratrice sia assunto a tempo indeterminato, al fine di evitare la precarizzazione del lavoro, introducendo in questa particolare casistica anche il diritto di precedenza verso le assunzioni presso l'impresa utilizzatrice.

Il disposto normativo inoltre prevede che i lavoratori in somministrazione non possano essere di un numero superiore al 25% dei lavoratori assunti presso l'impresa utilizzatrice e regola tutta la procedura nonché il trattamento economico dei lavoratori in somministrazione.

Il Capo II, dall'articolo 7 all'articolo 10, riformula la normativa dei distacchi transnazionali e delle prestazioni di lavoro tra imprese di diritto sammarinese.

Gli articoli 7 e 8 definiscono le caratteristiche ed i limiti dei distacchi, adeguando la normativa alle direttive europee in materia. Al comma 1 dell'articolo 7, infatti, viene estesa la disciplina prevista dalla normativa anche a tutte le attività di servizi che, sino ad oggi, erano escluse. Al comma 2 e 3, del medesimo articolo, si sanciscono i diritti dei lavoratori distaccati che devono essere i medesimi dei lavoratori dipendenti presso l'impresa distaccataria, con particolare riferimento alla retribuzione. Altro chiarimento fondamentale a tutela dei lavoratori lo si trova al comma 5, dove viene sancita la responsabilità dell'impresa distaccataria qualora l'impresa distaccante non ottemperi al pagamento delle retribuzioni. Al successivo comma 9 vengono ridotti i limiti percentuali per l'utilizzo di questa tipologia di lavoro che deve essere minoritaria rispetto alle assunzioni ordinarie, portandola al 10% dei lavoratori dipendenti.

All'articolo 8, invece, vengono definite le procedure per la comunicazione dei distacchi; rispetto a quanto precedentemente previsto viene eliminata l'autorizzazione preventiva, rendendo più snelle tali procedure, ed in aggiunta vengono chiariti maggiormente i limiti e ridotte le durate massime a diciotto mesi, in linea con le direttive europee, fatta salva la possibilità di proroga sino ai trentasei mesi tramite la Commissione per il Lavoro per esigenze di determinati settori economici.

Proprio in linea con tali direttive, al comma 6 e al comma 8 viene chiarito che per il conteggio dei limiti massimi si deve tenere conto della mansione svolta e non del singolo lavoratore, per evitare che sostituendo il lavoratore tali limiti possano perdurare nel tempo, senza con questo limitare eccessivamente l'utilizzo di questa tipologia di lavoro in un contesto come quello sammarinese dove spesso è difficile trovare lavoratori che svolgono determinate attività. Al comma 10, oltre a definire le sanzioni, viene prevista l'inibizione all'utilizzo dei distacchi in caso di recidiva delle violazioni.

Al comma 11 viene previsto che, per alcune tipologie di distacco prettamente legate alle dimensioni e al contesto di Stato enclave del nostro Paese, il termine massimo di diciotto mesi possa essere considerato come periodo continuativo. In tal modo, nel rispetto delle direttive europee che non fanno distinzioni tra distacchi e trasferte, si tutelano una serie di attività presenti nel nostro territorio che non comportano distorsioni e non rappresentano criticità per il mercato del lavoro.

L'articolo 9 prevede, nello specifico, tutte le procedure per le tutele dei lavoratori coinvolti nel distacco transazionale, estendendo a questi le tutele previste dalle norme e le relative procedure stabilite per i

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Contrada del Collegio, 38 - 47890 San Marino
segreteria.lavoro@gov.sm - www.lavoro.sm

T +378 (0549) 885336
F +378 (0549) 882535



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

lavoratori dipendenti, compresa la possibilità di essere tutelati dalle organizzazioni sindacali sammarinesi e la possibilità di poter rivolgere l'eventuale ricorso direttamente all'impresa distaccataria.

L'articolo 10 regola per la prima volta, colmando un vuoto normativo evidente, le possibilità, i limiti e le procedure nell'ambito delle attività e presenze di lavoratori presso un'impresa, dipendenti però di altra impresa di diritto sammarinese. Viene finalmente chiarito che tutte le attività di installazione, montaggio, smontaggio, collaudo e manutenzione, gli appalti d'opera all'interno di cantieri edili, gli appalti di servizi e i passaggi temporanei tra imprese appartenenti allo stesso gruppo non sono, in via ordinaria, da considerare come distacchi e, pertanto, vengono previste procedure amministrative semplificate.

Viene invece equiparato al distacco transazionale il distacco tra imprese che svolgono la medesima attività economica e le altre tipologie di prestazione sopradescritte qualora si evinca che il potere direttivo e organizzativo nei confronti dei lavoratori siano esercitati dall'impresa presso la quale prestano la loro opera e non dal datore di lavoro presso i quali sono assunti.

Altra particolare attenzione è stata posta, al comma 5, ai casi in cui il lavoratore sia adibito ad altre mansioni ed attività rispetto a quanto previsto dal contratto di assunzione, trattandosi questa fattispecie di intermediazione mascherata e, quindi, di una attività illecita.

L'articolo 11 introduce le condizioni ostantive per l'avvio di tutte gli strumenti di flessibilità previsti dal decreto, andando ad equipararli, rispetto alla situazione ordinaria che, invece, prevedeva dei limiti diversi per ogni fattispecie.

Con l'articolo 12, infine, oltre ad alcune norme di coordinamento, viene definito il limite complessivo di tutti i contratti flessibili previsti dal decreto.

Il risultato finale risulta pertanto un testo in grado di equilibrare i diversi interessi e le sensibilità delle parti, quell'equilibrio che nonostante il confronto non è stato possibile trovare al momento dell'emissione non è stato possibile trovare un accordo tripartito, ma l'obiettivo, visto che le distanze risultano essere ormai ridotte, è quello di riuscire a trovarlo entro l'applicazione della norma, prevista con la ratifica.

Il Segretario di Stato
Teodoro Lonfernini

