



**RACCOLTA COORDINATA
DELLE NORME IN MATERIA DI LAVORO
(aggiornato al 24 dicembre 2018)**

LEGGI CITATE NEL TESTO COORDINATO E NELLE ALTRE NORME IN MATERIA

- [Legge 16 marzo 1854](#)
- [Legge 14 marzo 1918 n.11](#)
- [Decreto 17 settembre 1946 n.53](#)
- [Legge 15 marzo 1950 n. 10](#)
- [Legge 22 dicembre 1955 n.42](#)
- [Legge 7 febbraio 1961 n.7](#)
- [Legge 11 settembre 1961 n.27](#)
- [Legge 17 marzo 1967 n.17](#)
- [Legge 6 dicembre 1968, n.41](#)
- [Legge 27 ottobre 1972 n.33](#)
- [Legge 22 dicembre 1972 n.41](#)
- [Legge 8 luglio 1974 n.59](#)
- [Legge 25 giugno 1975 n.14](#)
- [Legge 28 ottobre 1975 n.37](#)
- [Decreto 26 aprile 1976 n.15](#)
- [Legge 4 maggio 1977 n.23](#)
- [Legge 7 giugno 1977 n.28](#)
- [Legge 7 giugno 1977 n.30](#)
- [Legge 6 dicembre 1978 n.54](#)
- [Legge 11 dicembre 1979 n.83](#)
- [Legge 11 marzo 1981 n.23](#)
- [Legge 25 maggio 1981 n.40](#)
- [Legge 11 febbraio 1983 n.15](#)
- [Legge 25 gennaio 1984 n.4](#)
- [Legge 13 marzo 1984 n.29](#)
- [Legge 13 marzo 1984 n.30](#)
- [Decreto 9 maggio 1984 n.47](#)
- [Legge 13 ottobre 1984 n.91](#)
- [Legge 20 maggio 1985 n.63](#)
- [Decreto 4 settembre 1985 n.94](#)
- [Decreto 30 dicembre 1985 n.168](#)
- [Legge 26 aprile 1986 n.49](#)
- [Legge 29 settembre 1986 n.107](#)
- [Legge 29 settembre 1986 n.108](#)
- [Decreto 13 ottobre 1986 n.113](#)
- [Legge 24 luglio 1987 n.89](#)
- [Legge 20 novembre 1987 n.138](#)
- [Legge 28 giugno 1989 n.68](#)
- [Legge 19 settembre 1989 n.95](#)
- [Legge 21 dicembre 1989 n.128](#)
- [Legge 19 settembre 1990 n.108](#)
- [Legge 20 dicembre 1990 n.156](#)
- [Legge 19 febbraio 1991 n.24](#)
- [Legge 20 febbraio 1991 n.28](#)
- [Legge 25 giugno 1991 n.79](#)



- [Legge 4 marzo 1993 n.36](#)
- [Legge 17 settembre 1993 n.106](#)
- [Legge 16 dicembre 1994 n.111](#)
- [Legge 16 dicembre 1994 n.112](#)
- [Decreto 16 gennaio 1995 n.1](#)
- [Legge 16 novembre 1995 n.127](#)
- [Legge 18 febbraio 1998 n.30](#)
- [Legge 18 febbraio 1998 n.31](#)
- [Decreto 19 maggio 1998 n.68](#)
- [Legge 20 luglio 1999 n. 83](#)
- [Legge 28 febbraio 2001 n.33](#)
- [Legge 27 marzo 2002 n. 49](#)
- [Legge 28 maggio 2003 n.70](#)
- [Decreto 27 ottobre 2003 n.135](#)
- [Legge 29 ottobre 2003 n.137](#)
- [Legge 18 dicembre 2003 n.165](#)
- [Legge 25 maggio 2004 n.70](#)
- [Legge 26 maggio 2004 n.71](#)
- [Legge 16 dicembre 2004 n.172](#)
- [Legge 29 settembre 2005 n.131](#)
- [Legge 8 novembre 2005 n.157](#)
- [Decreto 23 novembre 2005 n.169](#)
- [Legge 27 gennaio 2006 n.22](#)
- [Legge 18 dicembre 2006 n.135](#)
- [Decreto Delegato 13 marzo 2007 n.34](#)
- [Legge 30 luglio 2007 n.92](#)
- [Legge 18 marzo 2008 n. 47](#)
- [Legge 17 giugno 2008 n.92](#)
- [Decreto Delegato 4 agosto 2008 n.116](#)
- [Legge 18 dicembre 2008 n.152](#)
- [Legge 8 maggio 2009 n.64](#)
- [Legge 3 agosto 2009 n.110](#)
- [Decreto 8 settembre 2009 n.123](#)
- [Legge 26 ottobre 2009 n.146](#)
- [Decreto Delegato 26 ottobre 2009 n.147](#)
- [Decreto - Legge 1 Dicembre 2009 n.161](#)
- [Legge 31 marzo 2010 n.73](#)
- [Legge 28 giugno 2010 n. 118](#)
- [Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132](#)
- [Legge Qualificata 26 ottobre 2010 n.2](#)
- [Decreto - Legge 26 ottobre 2010 n.172](#)
- [Legge 22 dicembre 2010 n.194](#)
- [Decreto Delegato 29 dicembre 2010 n.200](#)
- [Decreto Delegato 28 gennaio 2011 n.17](#)
- [Decreto Delegato 22 marzo 2011 n.50](#)
- [Decreto - Legge 22 luglio 2011 n.110](#)
- [Decreto - Legge 9 agosto 2011 n.130](#)
- [Decreto - Legge 5 ottobre 2011 n.156](#)
- [Legge 5 ottobre 2011 n.158](#)
- [Legge 5 ottobre 2011 n.159](#)
- [Legge 6 dicembre 2011 n.191](#)
- [Legge 22 dicembre 2011 n.200](#)



- [Decreto Delegato 16 aprile 2012 n.39](#)
- [Decreto Delegato 27 aprile 2012 n.43](#)
- [Decreto - Legge 31 maggio 2012 n.61](#)
- [Legge 21 dicembre 2012 n.150](#)
- [Decreto - Legge 6 marzo 2013 n.19](#)
- [Decreto - Legge 13 maggio 2013 n.53](#)
- [Legge 27 giugno 2013 n.71](#)
- [Decreto Delegato 28 giugno 2013 n.78](#)
- [Decreto - Legge 23 luglio 2013 n.91](#)
- [Decreto Delegato 23 luglio 2013 n.92](#)
- [Decreto Delegato 26 settembre 2013 n.125](#)
- [Legge 16 dicembre 2013 n.166](#)
- [Legge 20 dicembre 2013 n.174](#)
- [Legge 31 marzo 2014 n.43](#)
- [Decreto Delegato 25 aprile 2014 n.63](#)
- [Legge 29 aprile 2014 n.71](#)
- [Decreto Delegato 24 luglio 2014 n.116](#)
- [Decreto - Legge 24 luglio 2014 n.118](#)
- [Legge 5 settembre 2014 n.141](#)
- [Legge 19 settembre 2014 n.147](#)
- [Decreto Delegato 25 novembre 2014 n.191](#)
- [Legge 27 novembre 2014 n.209](#)
- [Decreto Delegato 2 marzo 2015 n.26](#)
- [Decreto Delegato 31 marzo 2015 n.43](#)
- [Decreto Delegato 5 maggio 2015 n.62](#)
- [Decreto - Legge 4 settembre 2015 n.141](#)
- [Decreto - Legge 30 settembre 2015 n.148](#)
- [Decreto - Legge 22 dicembre 2015 n.188](#)
- [Legge 22 dicembre 2015 n.189](#)
- [Legge 9 maggio 2016 n.59](#)
- [Decreto Delegato 23 marzo 2017 n.34](#)
- [Decreto - Legge 26 maggio 2017 n.56](#)
- [Legge 29 settembre 2017 n.115](#)
- [Decreto Delegato 5 dicembre 2017 n.137](#)
- [Legge 21 dicembre 2017 n.147](#)
- [Decreto Delegato 28 dicembre 2017 n.149](#)
- [Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14](#)
- [Decreto Delegato 16 marzo 2018 n.29](#)
- [Decreto Delegato 2 luglio 2018 n.80](#)
- [Errata Corrige al Decreto Delegato 2 luglio 2018 n.80](#)
- [Decreto - Legge 6 agosto 2018 n.103](#)
- [Legge 8 agosto 2018 n.104](#)
- [Decreto - Legge 4 settembre 2018 n.117](#)
- [Decreto - Legge 25 settembre 2018 n.124](#)
- [Legge 31 ottobre 2018 n.137](#)
- [Legge 24 dicembre 2018 n.173](#)
- [Decreto Delegato 28 dicembre 2018 n.180](#)



LEGGE 17 febbraio 1961 n. 7.

Legge per la tutela del lavoro e dei lavoratori.

TITOLO I

DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI. [ABROGATO]¹

¹ Testo originario (Legge n.7/1961):

Art. 1.

Registrazione.

L'organizzazione sindacale è libera.

Le Associazioni od Unioni Sindacali dovranno essere registrate presso il Tribunale Commissariale.

Art. 2.

Condizioni per la registrazione.

La registrazione non potrà aver luogo senza la preventiva pubblicazione ad valvas dello statuto per la durata di quindici giorni. Trascorso il termine della pubblicazione, chiunque abbia fondato motivo può farvi opposizione entro dieci giorni immediatamente successivi alla pubblicazione.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati stabiliscano un ordinamento interno a base democratica. Gli statuti dovranno, tra l'altro, indicare espressamente i fini dell'associazione, la sede, gli eventuali rapporti di dipendenza e di unione con le altre associazioni, le condizioni di ammissione e di recesso dei soci, il modo e le forme con cui devono essere deliberati i contributi, la composizione e la competenza degli organi direttivi, ivi compreso il collegio sindacale con funzioni di controllo, la rappresentanza giuridica dell'associazione, i motivi di esclusione dall'associazione, le norme di amministrazione delle entrate sociali e del patrimonio. Dovranno inoltre stabilire che gli iscritti, qualunque sia il contributo da loro corrisposto, non abbiano diritto ad alcun utile di gestione, e che gli utili di gestione, in caso di liquidazione dell'associazione, debbano essere devoluti a favore di istituti di beneficenza sammarinesi, che gli organi direttivi debbano essere rinnovati almeno una volta ogni tre anni e la loro elezione debba avvenire per voto segreto tramite scheda, che il bilancio di esercizio annuale delle associazioni debba essere approvato dall'assemblea entro e non oltre l'aprile di ogni anno, dopo essere stato reso pubblico preventivamente in termine utile per gli iscritti.

Art. 3.

Personalità giuridica dei sindacati.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica.

Essi possono stare in giudizio ed acquistare beni immobili e mobili, sia a titolo oneroso che gratuito, con osservanza delle leggi vigenti. Per l'acquisto dei beni immobili devono essere autorizzati dal Consiglio dei XII e sono esenti dal pagamento della tassa di cui alla rubrica XXXIV libro III degli Statuti, successivamente modificata con l'articolo 9 della legge 18 giugno 1868 e con l'articolo 5 della legge 14 marzo 1918, n. 11, nonché dal decreto 17 settembre 1946, n. 53.

Art. 4.

Nozioni e requisito numerico.

Ai fini della presente legge si intende per Associazione sindacale o Sindacati, la Confederazione od Unione di piu' sindacati dei prestatori di lavoro; per Unione Sindacale si intende l'associazione di piu' sindacati dei datori di lavoro, o sindacati di datori di lavoro.

Le Associazioni Sindacali o Sindacati non possono ottenere la registrazione se non comprendono almeno sei categorie di prestatori di lavoro nonchè un minimo di 500 iscritti.

I Sindacati dei datori di lavoro devono comprendere, ai fini della registrazione, almeno 8 categorie oppure un minimo di 100 iscritti qualificati.

Art. 5.

Revoca della registrazione.



TITOLO II

DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO.

Art. 6.

Commissione permanente conciliativa.
[ABROGATO]²

Art. 7.

Esenzioni fiscali.
[ABROGATO]³

TITOLO III

DEL CONTRATTO DI LAVORO.

Art. 8.

Contratto di lavoro.
[ABROGATO]⁴

L'inosservanza dei requisiti di cui agli articoli 2 e 4, anche successivamente alla registrazione, può dar luogo, su istanza, alla revoca della registrazione ed alla perdita della personalità giuridica dopo che il Magistrato del Lavoro avrà accertato la fondatezza del ricorso.

Modifiche legislative:

Legge 9 maggio 2016 n.59, Articolo 41, comma 1, punto primo dell'elenco:

1. Sono abrogate tutte le norme in contrasto con la presente legge ed in particolare:
- Titolo I e articoli 8, 9, 10, 11 del Titolo III, 26 e 27 del Titolo IV della Legge 17 febbraio 1961, n.7;
[...]

² Testo originario (Legge n.7/1961):

Le controversie individuali e collettive di lavoro potranno essere sottoposte al giudizio di una Commissione permanente conciliativa di nomina consiliare, composta di quattro membri e di un presidente, che resteranno in carica per un'intera legislatura.

Contro la decisione della Commissione è ammesso appello entro giorni quindici al Commissario della Legge quale Magistrato del Lavoro, che giudicherà definitivamente con procedura sommaria.

Nei predetti giudizi è ammesso l'intervento di rappresentanti dei Sindacati nonché di difensori.

Modifiche legislative:

Legge 20 maggio 1985 n.63, Articolo 14, comma primo, punto 1):

Sono abrogati:

1) gli articoli 6 e 7 della Legge 7 febbraio 1961 n.7; [...]

³ Testo originario (Legge n.7/1961):

La procedura di cui al precedente articolo si svolgerà, anche per l'esecuzione delle decisioni, con esenzioni dalle tasse di bollo e di registro.

Modifiche legislative:

Legge 20 maggio 1985 n.63, Articolo 14, comma primo, punto 1): vedere nota precedente.

⁴ Testo originario (Legge n.7/1961):



Art. 9.

Efficacia erga omnes.
[ABROGATO]⁵

Art. 10.

Contenuto del contratto collettivo.
[ABROGATO]⁶

Art. 11.

Trattamento piu' favorevole.
[ABROGATO]⁷

Il contratto di lavoro collettivamente stipulato tra i Sindacati registrati dei prestatori di lavoro ed i Sindacati registrati dei datori di lavoro ha efficacia di legge.

Le norme fondamentali di questi contratti disciplinano per analogia anche quei rapporti di carattere personale e domestico, che non sono assoggettabili a specifica disciplina di contratto collettivo.

Il contratto collettivo di lavoro deve, sotto pena di nullità, avere forma scritta ed inoltre essere reso pubblico mediante deposito nella Cancelleria del Tribunale, nonchè tramite il Bollettino Ufficiale od equipollente di esso.

Modifiche legislative:

Legge 9 maggio 2016 n.59, Articolo 41, comma 1, punto primo dell'elenco: vedere nota n. 1.

⁵ **Testo originario (Legge n.7/1961):**

Il contratto collettivo di lavoro stipulato tra uno dei Sindacati ed un altro antitetico ha efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali esso si riferisce.

Nel caso in cui si verificasse il concorso di piu' contratti saranno applicate le clausole piu' favorevoli ai prestatori di lavoro.

Il contratto collettivo continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo contratto collettivo.

Modifiche legislative:

Legge 9 maggio 2016 n.59, Articolo 41, comma 1, punto primo dell'elenco: vedere nota n. 1.

⁶ **Testo originario (Legge n.7/1961):**

Il contratto di lavoro deve contenere i minimi ed i modi di retribuzione, la durata dell'orario di lavoro, le norme per l'assunzione e per il periodo di prova, la disciplina per le Commissioni interne, le condizioni e le forme della revisione, modifica, denuncia del contratto stesso o di parte di esso.

Modifiche legislative:

Legge 9 maggio 2016 n.59, Articolo 41: comma 1, punto primo dell'elenco: vedere nota n. 1.

⁷ **Testo originario (Legge n.7/1961):**

Il contratto di lavoro può contenere, nei confronti dei prestatori di lavoro, un trattamento piu' favorevole di quello previsto dalle norme riguardanti la materia del lavoro.

Modifiche legislative:

Legge 9 maggio 2016 n.59, Articolo 41: comma 1, punto primo dell'elenco: vedere nota n. 1.



Art. 12.

Durata del contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro può essere concluso per tempo determinato o indeterminato. Si presume indeterminato a meno che il termine non risulti dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

Se la prestazione del lavoro continua dopo la scadenza del termine non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può cessare per volontà di una delle parti secondo le modalità previste dal contratto stesso.

Art. 13.

Periodo di Prova.

Il periodo di prova sarà regolato dai contratti di lavoro. In ogni caso non potrà superare i sei mesi.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Compiuto il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato deve valutarsi ad ogni effetto di legge.

Art. 14.

Retribuzione e modalità di pagamento.

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo od a cottimo, a seconda delle esigenze di lavoro. In ogni contratto deve essere stabilito il minimo inderogabile della retribuzione a tempo, per tutte le categorie alle quali il contratto si riferisce. Le tariffe del cottimo, ragguagliate alla normale capacità lavorativa del prestatore medio, devono consentire un guadagno minimo del 10% oltre la paga base.

La retribuzione può essere stabilita parzialmente o totalmente anche con partecipazione agli utili, o suoi prodotti, con provvigioni o con prestazioni in natura. In tal caso la stipulazione non sarà valida se la media delle prestazioni, ragguagliate ad un anno, non sia almeno pari alla paga base prevista per la categoria.

La retribuzione sarà corrisposta, mediante busta paga, periodicamente almeno ogni due settimane per gli operai manuali e ogni mese per i tecnici, gli intermedi e gli impiegati. In caso di retribuzione a cottimo o a partecipazione, il prestatore di lavoro ha diritto a percepire acconti quindicinali o mensili in misura adeguata. In mancanza di accordo fra le parti, la retribuzione è determinata dal Magistrato del Lavoro tenuto conto del parere delle Associazioni Sindacali.

Art. 15.

Parità salariale.

Alla donna, a parità di prestazioni, è dovuta la stessa retribuzione dell'uomo.

Art. 16.

Durata delle prestazioni.

La durata delle prestazioni, per tutti i prestatori di lavoro, non potrà eccedere le 48 ore settimanali e le 8 giornaliere. Per il personale impiegatizio non potrà eccedere le 44 ore settimanali.



E' ammessa la richiesta di lavoro straordinario all'Ispettorato del Lavoro, il quale potrà darne il benestare per il massimo di due ore giornaliere. Tale prestazione sarà retribuita con un compenso del 25% superiore alla paga normale.

Quando per circostanze eccezionali il prestatore di lavoro viene richiesto di lavorare, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro, nelle giornate domenicali festive, la retribuzione dovrà essere aumentata del cento per cento.

Nel caso di lavoro notturno, tra le ore 22 e le ore 6, la maggiorazione è del 25% se trattasi di lavoro normale, del 50% se straordinario, del 15% se a turni avvicendati. Qualora la prestazione avvenga nelle giornate di festività nazionali di cui all'art. 21, la retribuzione dovrà essere triplicata.

Non è ammesso il riposo compensativo.

Le violazioni delle disposizioni di cui al presente articolo sono punite con l'ammenda da lire 5.000 a lire 50.000.

Art. 17.

Lavori discontinui.

Dall'applicazione delle norme di cui all'articolo precedente sono escluse le categorie che prestano lavoro domestico, discontinuo o di attesa, gli addetti a lavori stagionali, secondo l'annessa tabella A; per tali categorie non potrà tuttavia essere superato un totale di 72 ore settimanali e 12 ore giornaliere.

Art. 18.

Riposo settimanale e festivo.

Il prestatore di lavoro ha diritto a riposo settimanale domenicale; tale riposo sarà eccezionalmente trasferito ad altra giornata della settimana, ove ragioni di turno o d'esigenza lavorativa lo impongano. Inoltre il lavoratore ha diritto al riposo stabilito per la ricorrenza delle feste civili e religiose fissate dal Consiglio Grande e Generale per i pubblici dipendenti e dagli accordi sindacali, tramite un calendario annuale, per i dipendenti privati.

Il riposo deve avere la durata di 24 ore consecutive.

Le limitazioni di cui al presente e ai precedenti articoli 16 e 17 non si applicano ai dirigenti delle aziende e alle persone che occupano posti di sorveglianza.

Art. 19.

Ferie annuali.

Il prestatore di lavoro ha inoltre diritto, nella misura e con il frazionamento stabiliti dall'allegata tabella B, ad un periodo di ferie retribuito.

Tale periodo deve essere possibilmente continuativo.

Il tempo nel quale le ferie possono essere concesse sarà determinato in accordo fra imprenditore o prestatore di lavoro, tenendo conto delle rispettive esigenze ed opportunità.

Il diritto alle ferie non è rinunciabile.

Art. 20.

Gratifica natalizia.



Nella ricorrenza di Natale spetta al lavoratore, come gratifica, la corresponsione di una mensilità di stipendio se impiegato o intermedio, e di 200 ore di emolumenti se operaio, comprensive di ogni indennità, con la sola esclusione degli assegni familiari e delle indennità a titolo di rimborso.

Al prestatore di lavoro, assunto dopo il primo gennaio o licenziato prima della corresponsione natalizia e, comunque, impiegato saltuario o temporaneo, la gratifica sarà corrisposta in ragione del lavoro effettivamente prestato durante l'anno per dodicesimi se impiegato, e per numero di settimane con 4 ore di corresponsione per ogni settimana se operaio, sotto deduzione del periodo di assenza dovuta al fatto volontario del prestatore di lavoro.

Art. 21.

Festività nazionali.

In occasione delle festività nazionali del 5 febbraio, 25 marzo, 1° aprile, 1° maggio, 28 luglio, 3 settembre, 1° ottobre, qualora non coincidano con giorni domenicali, spetta al lavoratore la piena retribuzione assieme al riposo.

In caso di prestazione d'opera in dette festività si seguiranno le norme e le misure di cui all'art. 16.⁸

Art. 22.

Congedo matrimoniale.

Al prestatore d'opera spetta, in caso di matrimonio, un congedo di 15 giornate retribuite.

Art. 23.

Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio.

In caso di inabilità dovuta ad infortunio o a malattia, il prestatore d'opera ha diritto di riprendere servizio al termine della necessaria assenza purchè non superi i 365 giorni. Per la gravidanza ed il puerperio l'assenza necessaria sarà di 150 giorni e dovrà essere osservata per i 3 mesi della data presunta del parto e i due mesi successivi al parto stesso.

Ove si tratti di infortunio sul lavoro il termine di cui sopra è prorogato fino ad un anno qualora continui la inabilità.

⁸ **Testo originario (Legge n.7/1961):**

In occasione delle festività nazionali del 5 febbraio, 25 marzo, 1° aprile, 1° maggio, 28 luglio, 3 settembre, 1° e 14 ottobre, qualora non coincidano con giorni domenicali, spetta al lavoratore la piena retribuzione assieme al riposo.

In caso di prestazione d'opera in dette festività si seguiranno le norme e le misure di cui all'art. 16.

Modifiche legislative:

Decreto 11 dicembre 1973 n. 50, Articolo Unico:

L'articolo 21 della Legge 17 febbraio 1961 n. 7 è modificato nel testo seguente:

“In occasione delle festività nazionali del 5 febbraio, 25 marzo, 1° aprile, 1° maggio, 28 luglio, 3 settembre, 1° ottobre, qualora non coincidano con giorni domenicali, spetta al lavoratore la piena retribuzione assieme al riposo.

In caso di prestazione d'opera in dette festività si seguiranno le norme e le misure di cui all'art. 16”.



Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause sopra dette è computabile ai fini della maturazione dei diritti dei lavoratori, fatta eccezione per la gratifica natalizia.⁹

Art. 24.

Permessi retribuiti.

La prestatrice di lavoro, che rientra al suo posto dopo il periodo di gestione e di puerperio nei due mesi successivi ad esso, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue e retribuite, al fine dell'allattamento del neonato. Ha inoltre facoltà di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue non retribuite nei mesi successivi fino allo svezzamento.

TITOLO IV

DELLE CONDIZIONI DI LAVORO.

Art. 25.

Tutela fisica e morale del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare nell'esercizio della impresa le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità dei prestatori di lavoro.

Tale materia sarà regolata da norme speciali che saranno emanate.

Dovrà inoltre osservare e attuare le norme necessarie per l'igiene del lavoro e negli ambienti nonché la razionalità degli impianti secondo le norme speciali che le disciplinano.

Art. 26.

Commissioni interne.

[ABROGATO]¹⁰

⁹ **Testo originario (Legge n.7/1961):**

In caso di inabilità dovuta ad infortunio o a malattia, il prestatore d'opera ha diritto di riprendere servizio al termine della necessaria assenza purchè non superi i 180 giorni. Per la gravidanza ed il puerperio l'assenza necessaria sarà di 150 giorni e dovrà essere osservata per i 3 mesi della data presunta del parto e i due mesi successivi al parto stesso.

Ove si tratti di infortunio sul lavoro il termine di cui sopra è prorogato fino ad un anno qualora continui la inabilità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause sopra dette è computabile ai fini della maturazione dei diritti dei lavoratori, fatta eccezione per la gratifica natalizia.

Modifiche legislative:

Legge 27 ottobre 1972 n. 34, Articolo 1:

La prima parte dell'art. 23 della legge 17 febbraio 1961 n. 7 è così modificata: "In caso di inabilità dovuta ad infortunio o a malattia, il prestatore d'opera ha diritto di riprendere servizio al termine della necessaria assenza purchè non superi i 365 giorni".

¹⁰ **Testo originario (Legge n.7/1961):**

I prestatori d'opera hanno diritto di organizzarsi e di farsi rappresentare, nel seno delle imprese da cui dipendono, da Commissioni interne. La disciplina di tali organi è demandata agli accordi sindacali.

Modifiche legislative:

Legge 9 maggio 2016 n.59, Articolo 41, comma 1, punto primo dell'elenco: vedere nota n. 1.



Art. 27.

Diritto di sciopero.
[ABROGATO]¹¹

Art. 28.

Apprendistato.

L'apprendistato viene regolato da legge speciale.

Art. 29.

Doveri del prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve essere puntuale e diligente nella prestazione dell'opera dovuta: deve osservare le disposizioni impartite per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e rispettare la gerarchia tecnica e amministrativa.

Al prestatore di lavoro è fatto divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza col datore di lavoro, di divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

Art. 30.

Sanzioni disciplinari.

L'inosservanza delle disposizioni di cui all'articolo precedente e così pure ogni altra mancanza sul lavoro o avente su questo un diretto e negativo riflesso, può dare luogo, a seconda della gravità dell'infrazione, all'applicazione di una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonimento;
- c) diffida;
- d) sospensione dal servizio;
- e) licenziamento;
- f) licenziamento in tronco.

Quest'ultima sanzione può essere applicata solo per una gravissima mancanza e tale, comunque da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro ed importa la perdita dei diritti di preavviso e di indennità per fine servizio.

Salvo il caso di infrazione singolarmente così grave da richiedere l'applicazione immediata di una delle sanzioni di cui alla lettere d), e), f), per le quali in ogni caso dovrà essere interpellata la Commissione interna, si farà luogo al principio della gradualità disciplinare applicando, per successive mancanze, dapprima le sanzioni più lievi e poi le più gravi secondo l'ordine sopra elencato.

¹¹ **Testo originario (Legge n.7/1961):**

E' riconosciuto il diritto di sciopero. L'esercizio del diritto di sciopero sarà regolato da apposita legge.

Modifiche legislative:

Legge 9 maggio 2016 n.59, Articolo 41, comma 1, punto primo dell'elenco: vedere nota n. 1.



Art. 31.
Prestazioni di lavoro.

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Tuttavia, se non è convenuto diversamente, il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'impresa e sentito il parere della Commissione interna, adibire il prestatore di lavoro ad una mansione diversa purchè essa non comporti una diminuzione globale nella retribuzione o un declassamento professionale o un mutamento sostanziale sulla di lui prestazione.

Art. 32.
Ammende.

Le violazioni alle norme del presente titolo saranno punite con l'ammenda da L. 3.000 a L. 50.000.

TITOLO V

DELL'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Art. 33.
Recesso dal contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti, salvo il caso di cui alla lettera f) dell'art. 30, senza previa disdetta o senza indennità corrispondente, nei termini e nella misura stabiliti nella allegata tabella C. Questa disposizione si applica anche per i casi di cessazione, riduzione, liquidazione dell'azienda, di apertura del concorso giudiziale tra i creditori dell'azienda stessa. La indennità di anzianità è dovuta anche in caso di morte del prestatore di lavoro.

Art. 34.
Indennità di anzianità.

Oltre al diritto di cui al precedente articolo è dovuta al prestatore di lavoro, in ogni caso, salvo quello del licenziamento in tronco, una indennità proporzionale nella misura stabilita dalla allegata tabella D.¹²

Art. 35.
Computo delle indennità.

Le indennità di cui ai precedenti articoli sono dovute sulla ultima retribuzione e dovranno calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e di assegni familiari.

¹² **Legge 13 marzo 1984, n. 29, Articolo 1:**

A parziale modifica di quanto previsto dall'art. 34 della Legge 17 febbraio 1961 n. 7 e relativa tabella nonché della Legge 6 dicembre 1978 n. 54, il computo dell'indennità di anzianità e relativa regolamentazione è demandato ad appositi accordi da stipularsi ai sensi degli artt. 8 e 9 della succitata Legge 17 febbraio 1961 n. 7.

Per i settori per i quali non intervenga accordo restano in vigore le vigenti norme.



Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigione, con produzione o con partecipazione, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti dell'ultimo anno di servizio o del minor tempo del servizio prestato.

Art. 36.

Esenzioni fiscali.

Le indennità per il mancato preavviso sono esenti dalle imposte sul reddito e per la sicurezza sociale.

Art. 37.

Cessione e trasformazione dell'azienda.

In caso di cessione o di trasformazione dell'azienda, quando quella precedente non abbia provveduto alla liquidazione delle indennità di cui agli articoli precedenti, l'azienda cessionaria o risultante dalla trasformazione, ove non intenda assumere i prestatori d'opera con tutti i diritti che ad essi competono, sarà tenuta all'osservanza degli obblighi che gravano l'azienda precedente nei confronti del personale.

TITOLO VI

DELLA PREVIDENZA ED ASSISTENZA.

Art. 38.

Contributi obbligatori di previdenza.

L'imprenditore e il prestatore d'opera sono tenuti al versamento dei contributi che le leggi speciali stabiliscono per l'assistenza e la previdenza, per infortuni, malattie, invalidità e vecchiaia, per la gravidanza, il puerperio, la disoccupazione involontaria e nella misura che è o sarà fissata dalle stesse leggi.

Tali contributi saranno commisurati rispettivamente sul reddito, sugli stipendi o sui salari.

Non esclude dal versamento dei contributi la stipulazione di particolari forme assicurative private, anche se a completo carico dell'imprenditore.

I benefici di assistenza e previdenza sono dovuti al prestatore d'opera anche se l'imprenditore non abbia ottemperato ai versamenti prescritti. In tal caso l'imprenditore, oltre alle pene stabilite dalle leggi speciali, sarà tenuto al rifacimento del danno causato dall'inadempimento.

Analogo obbligo farà carico al proprietario terriero e affittuario per i contributi dovuti dai coloni, dagli operai agricoli da esso assunti per le opere di coltivazione.

Nei lavori agricoli a cottimo il contributo è dovuto dagli stessi imprenditori.

Art. 39.

Certificato di servizio.

All'atto della cessazione del rapporto, qualunque ne sia la causa, l'imprenditore deve rilasciare al prestatore d'opera il certificato di servizio prestato nel quale saranno solo specificati il periodo di servizio e le mansioni disimpegnate.

Art. 40.

Rinunzie e transazioni.



Ogni rinuncia o transazione al trattamento riservato al lavoratore dalla legge o dai contratti collettivi non è valida. La nullità deve essere fatta valere, a pena di decadenza, entro tre mesi dalla cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o dalla transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione del rapporto, mediante ricorso o alla Commissione permanente conciliativa o al Magistrato del Lavoro a norma dell'art. 2.

TITOLO VII DEL COLLOCAMENTO.

Art. 41. Ufficio di collocamento.

L'Ufficio di collocamento ha il compito dell'avviamento al lavoro dei prestatori di lavoro secondo le modalità stabilite dalla presente legge.

Art. 42. Assunzione obbligatoria.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere i prestatori di lavoro per il tramite dell'Ufficio di collocamento.

Ai datori di lavoro è data facoltà di scelta nell'ambito degli iscritti negli elenchi entro le categorie degli aventi capacità professionale specifica, per mansioni speciali; ma in tal caso i datori di lavoro hanno l'obbligo di munirsi del preventivo visto dell'Ufficio di collocamento.

L'Ufficio di collocamento dovrà evadere le richieste entro il termine di 5 giorni da quello in cui le ha ricevute.

Sono esclusi dalle suindicate disposizioni gli uffici centrali delle organizzazioni sindacali e politiche nonché gli studi dei professionisti, fermo l'obbligo di comunicare l'assunzione all'Ufficio di collocamento entro 10 giorni.

Art. 43. Iscrizione alle liste.

Il prestatore di lavoro, sia impiegato, sia operaio, per essere avviato al lavoro deve risultare iscritto nelle liste dell'Ufficio di collocamento.

L'iscrizione deve essere eseguita dall'ufficio, annotando l'ordine della presentazione della richiesta di iscrizione nelle liste suddivise per categorie professionali e per genere di produzione.

Il collocamento avverrà seguendo l'ordine di precedenza stabilito dalla Commissione di collocamento, salvo il caso previsto nell'articolo precedente.

Art. 44. Comunicazione obbligatoria del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'Ufficio di collocamento, entro le 48 ore, i prestatori d'opera che abbia licenziato o che si siano dimessi.

Art. 45. Sanzioni.



Il datore di lavoro che violi le disposizioni degli articoli 42 e 44 è punito con l'ammenda da L. 5.000 a L. 30.000 per ciascuno dei lavoratori assunti e non denunciati in violazione degli obblighi ad esso facenti carico.

Il prestatore di lavoro che abbia omesso l'iscrizione presso l'Ufficio di collocamento ed assuma servizio fuori del tramite dell'ufficio predetto, è punito con l'ammenda da L. 500 a L. 3.000.

Le ammende sono destinate all'Ufficio di Assistenza e Previdenza.

Art. 46.

Commissione di collocamento.

All'Ufficio di collocamento è preposta una Commissione composta di un presidente e di sei membri nominati dal Consiglio Grande e Generale. Faranno anche parte di detta Commissione con voto consultivo un rappresentante per ogni sindacato di datori di lavoro e di prestatori di lavoro registrato ed il Direttore dell'Ufficio Agrario.

Alla Commissione di collocamento spetta di compilare l'ordine di precedenza per l'avviamento al lavoro in base alle richieste avanzate tenendo conto, soprattutto, della qualificazione professionale ed attitudine, dello stato di bisogno e dello stato di famiglia.

Art. 47.

Libretto di lavoro.

Il prestatore di lavoro a qualunque categoria appartenga deve essere munito, a mezzo dell'Ufficio di Stato Civile e previo nulla osta della Commissione di collocamento, del libretto di lavoro personale.

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

Dovrà inoltre contenere, a cura del datore di lavoro, la data di assunzione e di licenziamento, la retribuzione e variazioni relative, la liquidazione di fine servizio, la registrazione dei periodi di lavoro prestati a favore di qualunque imprenditore privato o pubblico. Vi potrà avere luogo l'annotamento degli infortuni eventualmente subiti, dei periodi in cui il prestatore di lavoro fu assistito, con l'indicazione delle prestazioni di assicurazione sociale percepite.

Art. 48.

Registrazione.

La tenuta del libretto è affidata durante il periodo di servizio, al datore di lavoro che ne è responsabile.

Al termine del servizio il libretto, in regola con le registrazioni, sarà consegnato da parte del lavoratore all'Ufficio di collocamento, che lo conserverà per tutto il tempo che durerà la disoccupazione del lavoratore, rilasciando al depositante un attestato di riconoscimento che dovrà essere vidimato periodicamente a cura del lavoratore, da parte dell'Ufficio di collocamento.

Coloro che non provvederanno alla vidimazione nel termine stabilito dall'Ufficio di collocamento si riterranno decaduti dalla richiesta di lavoro.

Art. 49.

Sanzioni.

Il datore di lavoro che non curi la esatta registrazione nel libretto dei dati obbligatori richiesti dall'art. 47 o che non ritiri il libretto all'inizio del rapporto



lavorativo o violi l'articolo 48 è punito con l'ammenda da L. 1.000 a L. 10.000 per ogni libretto.

Tutte le imprese hanno l'obbligo:

- 1) di informarsi alle prescrizioni dell'Ufficio di collocamento per l'assunzione di mano d'opera per le denunce del personale assunto di qualunque categoria e per tutte le variazioni nel personale;
- 2) di tenere regolarmente i libri paga rilasciati dall'Istituto di Sicurezza Sociale e gli altri documenti inerenti alla corresponsione delle retribuzioni di qualunque genere al personale medesimo;
- 3) di denunciare i salari, stipendi e compensi corrisposti al personale secondo i moduli che saranno adottati dall'Istituto di Sicurezza Sociale.

TITOLO VIII DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO.

Art. 50.

Ispettorato del Lavoro.

All'Ispettorato del Lavoro sono affidate le funzioni di controllo sulla applicazione delle leggi poste a tutela del lavoro e dei lavoratori.

Al medesimo spetta il compito di accertare le violazioni alla presente legge, compilando il verbale relativo ai fini della applicazione delle sanzioni da parte del Magistrato competente.

Art. 51.

Registro delle imprese.

Presso l'Ispettorato del Lavoro è istituito un registro delle imprese, nel quale saranno iscritte, raggruppate in categorie, tutte le imprese che, comunque, esercitano la loro attività nel territorio della Repubblica.

Art. 52.

Obbligo di iscrizione.

Sono soggetti all'obbligo della iscrizione sia i privati che le società e gli enti che esercitano:

- a) imprese industriali, artigianali, commerciali o agricole;
- b) imprese concessionarie della gestione di pubblici servizi;
- c) imprese bancarie, assicurative o finanziarie;
- d) imprese di somministrazione o di trasporto;
- e) imprese sanitarie;
- f) qualsiasi attività complementare o ausiliaria delle precedenti;
- g) cooperative di lavoro, produzione e consumo sia di fatto che riconosciute.

Le imprese, sia individuali che collettive, ivi comprese quelle artigianali, con sede fuori della Repubblica, che esplicano attività di qualsiasi durata, purchè superiore a giorni quindici, sono tenute a provvedersi di apposita patente ai sensi della legge che istituisce la patente di esercizio.

Qualora l'attività di cui sopra non sia superiore ai giorni quindici è sufficiente per svolgere detta attività una semplice autorizzazione preventiva da parte dell'Ispettorato del Lavoro, sentito l'Ufficio di collocamento.



Tali imprese sono in ogni caso tenute a dare comunicazione all'Ispettorato del Lavoro entro tre giorni precedenti l'inizio dell'attività precisandone la durata, la natura ed il luogo.¹³

Art. 53.

Domanda d'iscrizione.

Alla iscrizione nel registro delle imprese viene provveduto dall'Ispettorato del Lavoro, su domanda dell'interessato, del titolare o avente rappresentanza legale dell'impresa, dopo accertato il concorso delle condizioni prescritte dalla legge per la concessione o autorizzazione dell'esercizio delle attività oggetto della impresa stessa. La iscrizione riporta la ragione sociale, l'oggetto, la sede, le filiali, gli stabilimenti, il nome della ditta privata, il nome dei rappresentanti legali, degli istintori e procuratori, con la indicazione delle specifiche facoltà loro demandate e le indicazioni sommarie dell'atto di costituzione, ove vi sia.

La domanda d'iscrizione deve essere inoltrata entro 15 gironi dall'inizio della attività.

Per le cooperative di lavoro, di produzione e di consumo l'iscrizione deve comportare inoltre l'elenco dei soci e le sue variazioni.

Art. 54.

Modificazione delle ditte.

Ogni imprenditore dovrà, entro il termine di un mese, notificare all'Ispettorato del Lavoro, per l'annotamento nel registro delle imprese, le modificazioni degli elementi sopraelencati.

Art. 55.

Competenza della Magistratura del Lavoro.

Ogni contestazione in ordine all'obbligo di iscrizione, alla negata iscrizione dell'impresa o alla assegnazione alla categoria cui l'impresa appartiene, sarà risolta, su ricorso dell'interessato, dal Magistrato del Lavoro.

Art. 56.

Sanzioni.

L'imprenditore che ometta di uniformarsi alle prescrizioni stabilite dagli articoli 52, 53, 54, è punito con l'ammenda da L. 5.000 a L. 50.000. In caso di recidiva può essere inoltre adottato un provvedimento di sospensione o di revoca della licenza, autorizzazione, concessione o permesso cui sia subordinato l'esercizio delle attività dell'impresa.¹⁴

¹³ **Legge 16 novembre 1995 n.127, Articolo 7:**

Le disposizioni della presente legge si applicano alle violazioni di cui al secondo, terzo e quarto comma dell'articolo 52 della Legge 17 febbraio 1961 n.7.

¹⁴ **Legge 16 novembre 1995 n.127, Articolo 9:**

Con l'entrata in vigore della presente legge viene abrogata la disposizione prevista all'articolo 56 della Legge 17 febbraio 1961 n.7 nella sola parte in cui dispone l'applicazione di sanzioni per le imprese che non ottemperino agli obblighi di cui al secondo, terzo e quarto comma dell'articolo 52 della medesima legge.



Art. 57.

Cooperative di lavoro.

Le cooperative di lavoro e di produzione e similari, anche se si avvalgono soltanto delle prestazioni dei loro soci, sono tenute, per l'adempimento degli obblighi di assistenza e previdenza, alla osservanza delle norme della presente legge.

Ove impieghino mano d'opera salariata o stipendiata al di fuori della cerchia dei loro soci, relativamente a tale rapporto di lavoro sono tenute all'osservanza integrale dei diritti e dei doveri stabiliti dalla presente legge.

Art. 58.

Norme nei riguardi della Pubblica Amministrazione.

La Pubblica Amministrazione e gli organi direttamente dipendenti da essa saranno obbligati soltanto ad osservare le norme relative all'assistenza e alla previdenza, alla corresponsione delle feste pagate e della gratifica natalizia e alla concessione delle ferie in proporzione dei giorni di lavoro prestati, con esclusione di qualunque altro onere ed obbligo prescritto dalla presente legge a carico dei datori di lavoro.

Art. 59.

Condizioni di miglior favore.

In ogni caso resta salvo, in favore dei prestatori d'opera, il trattamento piu' favorevole risultante da contratti in corso individuali o di categoria oppure stabilito per consuetudine od uso.

Art. 60.

Efficacia della legge.

La presente legge entra in vigore dal giorno 1° aprile 1961.

Tabella A

Categorie alle quali non si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro, fino alla misura massima stabilita dall'art. 16 della presente legge.

- a) personale addetto ad attività accessorie della coltivazione della terra compresi i salariati fissi dipendenti da coltivatori diretti, mezzadri o affittuari;
- b) moglie, parenti e affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro con lui conviventi e a suo carico. Per tali categorie viene escluso anche il limite massimo d'orario di cui all'art. 17 della presente legge;
- c) personale direttivo preposto alla direzione tecnica o amministrativa dall'azienda, o ad un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi;
- d) addetti a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia:
 - 1. - custodi;
 - 2. - guardiani diurni o notturni;
 - 3. - portinai;
 - 4. - fattorini, uscieri, inservienti;

Per ogni altra violazione prevista dall'articolo 56 della Legge n.7/1961 continueranno ad essere applicate le disposizioni in esso contenute, il tutto come meglio disciplinato dal decreto reggenziale annuale emanato in applicazione all'articolo 32 della Legge n.68/1989.



5. - camerieri, personale di servizio e cucina negli alberghi, trattorie, collegi, convitti conventi ed esercizi pubblici in genere;
6. - pesatori, magazzinieri, dispensieri;
7. - personale addetto all'estinzione degli incendi;
8. - personale addetto ai trasporti di persone e di merci;
9. - sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro;
10. - personale degli ospedali e della case di salute, fatta eccezione per quello addetto ai servizi dei reparti di isolamento o ammalati gravi degli ospedali o per ammalati di forme infettive o diffuse;
11. - commessi di negozio;
12. - personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e distribuzione di acqua potabile;
13. - personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione o inumidimento di edifici pubblici e privati;
14. - personale addetto ai servizi igienici e sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza e soccorso;
15. - barbieri, parrucchieri da uomo o signora;
16. - personale addetto, nelle officine elettriche, alla sorveglianza delle macchine, ai quadri trasformazione, distribuzione e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti;
17. - personale addetto alla manutenzione stradale;
18. - impianti di albergo, le cui mansioni implicano rapporti con la clientela;
19. - operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina;
20. - addetti a lavori stagionali agricoli, addetti alla mietitura e trebbiatura dei cereali, alla lavorazione delle terre con mezzi meccanici, alla raccolta e insilamento dei foraggi, alla vendemmia.

Tabella B

FERIE ANNUALI

Personale operaio:

con anzianità di servizio da 1 anno a 3 anni giorni 10 all'anno

" " 3 anni " 8 " " 12 "

" " 8 " " 15 " " 12 "

" "15 " " in poi " " 12 "

Personale impiegatizio e intermedio:

con anzianità di servizio da 1 anno a 2 anni giorni 10 all'anno

" " 2 anni " 8 " " 18 "

" " 8 " " 12 " " 24 "

" "12 " " in poi " " 30 "

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche se non è raggiunto il primo anno di anzianità, le ferie devono essere ugualmente liquidate frazionandole per dodicesimi in ragione dei mesi di anzianità, se trattasi di impiegati od intermedio, e per settimane se trattasi si operaio.

Tabella C

PERIODO DI PREAVVISO

Personale operativo:

con anzianità di servizio da sei mesi fino a 3 anni una settimana

" " oltre 3 anni " " 6 " due settimane

" " " 6 " " " 10 " tre "

" " da 10 anni in poi quattro

Personale impiegatizio o intermedio:



con anzianità di servizio da sei mesi fino a 3 anni mesi uno
" " oltre 3 anni " " 6 " " uno e 1/2
" " " 6 " " " 10 " " due
" " da 10 anni in poi " tre

Tabella D

INDENNITA' DI ANZIANITA'

Personale operaio:

con anzianità di servizio fino ad 1 anno giorni 5 ore 40 all'anno
" " " " oltre 1 fino a 3 anni " 7 " 56 "
" " " " " 3 " 10 " " 9 " 72 "
" " " " " 10 " 15 " " 11 " 88 "
" " " " da 15 anni in poi " 14 " 112 "

Personale intermedio:

con anzianità di servizio fino a 10 anni giorni 15 all'anno
" " oltre 10 fino a 15 " " 20 "
" " da 15 anni in poi " 25 "

Personale impiegatizio:

qualunque sia l'anzianità di servizio mesi 1 all'anno.

L'indennità di anzianità si raddoppia per il personale di grado superiore (procuratori, institori e dirigenti). L'indennità di anzianità è frazionabile per dodicesimi e cinquantesimi, se si tratta di impiegati e intermediari nel primo caso e di operai nel secondo caso.

Per ricavare la retribuzione giornaliera del personale impiegatizio e intermedio, o comunque pagato mensilmente, si divide lo stipendio mensile per ventisei.



LEGGE 4 maggio 1977 n. 23

Legge che detta norme sulle sanzioni disciplinari e sui licenziamenti individuali e collettivi.

Capitolo I

Rapporti disciplinari

Art. 1

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare superiore al richiamo verbale nei confronti del lavoratore senza averlo sentito a sua difesa.

Art. 2

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale non possono essere applicati se non siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante della Associazione Sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare.

Per contro qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro i 6 giorni successivi a quello della presentazione delle controdeduzioni, queste si riterranno accolte.

Art. 3

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari quando siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Capitolo II

Licenziamenti individuali

Art. 4

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ove la stabilità non sia assicurata da norma di legge, da regolamento o da contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

Art. 5

L'imprenditore deve motivare e comunicare per iscritto, nei termini di legge, il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il preavviso non è dovuto nel caso di licenziamento in tronco.

Il licenziamento intimato senza motivazione è nullo.

Art. 6



Il licenziamento per giustificato motivo è determinato da un grave inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva all'organizzazione del lavoro e al loro regolare funzionamento. Il licenziamento per giusta causa è determinato da un fatto che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Art. 7

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico e di fede religiosa o comunque da ragioni di libertà di pensiero e di espressione, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacale è nullo.

Art. 8

[ABROGATO]¹⁵

Art. 9

[ABROGATO]¹⁶

Art. 10

[ABROGATO]¹⁷

Art. 11

¹⁵ Testo originario (Legge n.23/1977):

Il dipendente che ritenga ingiustificato il licenziamento può chiedere personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale a cui è iscritto o a cui conferisce mandato di promuovere il tentativo di conciliazione secondo le norme che seguono.

Modifiche legislative:

Legge 20 maggio 1985 n.63, Articolo 14, comma 1, punto 2):

Sono abrogati:

[...]

2) gli articoli 8, 9, 10 e 12 della Legge 4 maggio 1977 n.23.

[...]

¹⁶ Testo originario (Legge n.23/1977):

Il dipendente e l'Organizzazione Sindacale officiata ad esprimere il mandato, entro 15 giorni dalla data di ricezione della comunicazione del licenziamento, possono richiedere l'intervento della Direzione degli Uffici del Lavoro, mediante lettera raccomandata.

La Direzione degli Uffici del Lavoro ha il compito di promuovere il componimento della vertenza entro il termine di 10 giorni dalla data in cui ha ricevuto la richiesta.

Qualora il tentativo non riesca, la Direzione degli Uffici del Lavoro entro i 15 giorni successivi emetterà una propria motivata delibera, che diverrà esecutiva se non verrà impugnata entro il termine di 15 giorni dalla notifica con lettera raccomandata alle parti.

Modifiche legislative:

Legge 20 maggio 1985 n.63, Articolo 14, comma 1, punto 2): vedere nota precedente.

¹⁷ Testo originario (Legge n.23/1977):

Quando devono essere assunti ulteriori mezzi di prova la Direzione degli Uffici del Lavoro può prorogare la decisione per una sola volta e per non più di 10 giorni.

Modifiche legislative:

Legge 20 maggio 1985 n.63, Articolo 14, comma 1, punto 2): vedere nota n. 15.



L'onere della prova dei fatti posti a base del licenziamento grava sul datore di lavoro.

Art. 12
[ABROGATO]¹⁸

Art. 13

Il Magistrato del Lavoro, quando abbia accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, dichiara nullo il licenziamento stesso e ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro immediatamente o comunque entro il termine di 3 giorni dalla data in cui la sentenza è diventata esecutiva.

In tal caso il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione dovutagli in virtù del rapporto di lavoro, dal momento in cui era stato intimato il licenziamento fino a quello della reintegrazione.

Se il lavoratore entro gli 8 giorni successivi al ricevimento dell'invito formulato dal datore di lavoro non riprende servizio, il rapporto si intende risolto salvo casi di forza maggiore.

Art. 14

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

La corresponsione della indennità di anzianità verrà depositata presso la Cancelleria del Tribunale Commissariale, qualora sia in corso azione per risarcimento di danni promossa dal datore di lavoro nei confronti del dipendente licenziato.

Art. 15

Le norme del presente capitolo si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro, assunti a tempo indeterminato, che hanno superato il periodo di prova, ad esclusione dei dirigenti, procuratori ed institori e di quei prestatori di lavoro che abbiano già maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le disposizioni di cui agli articoli 7 e 14.

Art. 16

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e di accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art. 17

¹⁸ **Testo originario (Legge n.23/1977):**

Avverso la delibera della Direzione degli Uffici del Lavoro è ammesso ricorso al Commissario della Legge quale Magistrato del Lavoro.

Sul ricorso il Commissario della Legge decide in modo inappellabile con procedura sommaria entro 4 mesi dalla contestazione della lite.

Modifiche legislative:

Legge 20 maggio 1985 n.63, Articolo 14, comma 1, punto 2): vedere nota n. 15.



Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi e alle procedure di conciliazione previsti dalla presente Legge sono esenti da bollo, imposte di registro e da ogni altra tassa e gravame.

Capitolo III

Licenziamenti collettivi per riduzione di personale

Art. 18

Quando per i motivi di cui al n. 3 dell'art. 1 della Legge 28 ottobre 1975 n. 37 o per altre ragioni, sia necessario attuare riduzioni di personale, la procedura da seguire è quella prevista nel presente Capitolo.

Art. 19

Quando la Direzione dell'azienda ravvisi la necessità di attuare una riduzione del numero dei dipendenti, ne invia preventiva comunicazione, tramite la propria Associazione ed a mezzo lettera raccomandata, al Dicastero del Lavoro e alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, indicando i motivi, il termine, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati alla riduzione. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori potranno chiedere alle Associazioni dei datori di lavoro, entro il termine di 10 giorni dalla data della comunicazione, un incontro allo scopo di esaminare la richiesta aziendale.

Se l'incontro non viene richiesto entro il termine dei predetti 10 giorni, oppure quando nel corso delle procedure previste nell'ultima parte dell'art. 6 della Legge 28 ottobre 1975 n. 37, venga accertata la necessità di procedere a riduzione del personale, i provvedimenti di riduzione hanno senz'altro corso nei termini previsti, seguendo i criteri di cui ai successivi articoli.

L'accordo per la riduzione di cui al comma precedente deve avere forma scritta ed essere immediatamente trasmesso al Dicastero del Lavoro.

Art. 20

Qualora nel termine di 25 giorni dalla data della comunicazione di cui all'art. 19, non si raggiunga fra le parti completo accordo, oppure, qualora attraverso le procedure previste dall'ultima parte dell'art. 6 della Legge 28 ottobre 1975 n. 37, non si pervenga ad accordo circa il numero e la qualifica del personale da ridurre, le parti congiuntamente o disgiuntamente ne informano il Dicastero del Lavoro il quale, nel termine di 8 giorni, provvede alla loro convocazione allo scopo di esaminare, sulla base delle informazioni fornite dall'azienda, le possibilità concrete di evitare totalmente o parzialmente la riduzione di personale anche mediante eventuale trasferimento nell'ambito aziendale, senza che il personale medesimo possa comunque costituire un carico improduttivo per l'azienda.

Art. 21

Nel verbale di accordo è riportata la nuova composizione dell'organico aziendale ed è indicato il numero di lavoratori eccedenti, per i quali sono stabiliti le modalità e i tempi di cessazione del rapporto di lavoro e le altre condizioni concordate.



Art. 22

In caso di riduzione di personale, si procede prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità, il carico familiare.¹⁹

Art. 23

Qualora l'azienda sia nelle condizioni di procedere entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e qualifiche proprie dei lavoratori già licenziati, questi ultimi devono essere interpellati al fine della riassunzione, con precedenza rispetto ad altri.

Art. 24

Le norme di cui al presente capitolo non si applicano nel rapporto di lavoro stagionale nonché ai lavoratori eccedenti l'organico aziendale da stabilirsi contrattualmente per le imprese edili, quando si esauriscano uno o più cantieri di lavoro.

Capitolo IV

Art. 25

Ogni disposizioni di legge in contrasto con la presente è abrogata.

Art. 26

La presente Legge entra in vigore il giorno della sua legale pubblicazione

¹⁹ **Testo originario (Legge n.23/1977):**

Nella riduzione dell'organico aziendale tanto in caso di accordo come in caso di insuccesso della procedura conciliativa da parte del Dicastero del Lavoro, si salvaguardano nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte, la qualifica professionale ed il carico familiare di ogni lavoratore.

Modifiche legislative:

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 16, comma 2:

L'articolo 22 della Legge 4 maggio 1977 n. 23, è così modificato:

"In caso di riduzione di personale, si procede prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità, il carico familiare."



LEGGE 25 maggio 1981 n. 40

Parità tra uomo e donna in materia di lavoro.

Art. 1

Qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, a tutti i livelli della gerarchia professionale è vietata.

Il divieto si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso che i contenuti.

Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesante individuate attraverso la contrattazione collettiva.

Lo Stato è impegnato ad attuare scelte economiche e professionali atte a rendere effettivo il diritto al lavoro ed alla professionalità di cui al presente articolo.

Art. 2

I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione della retribuzione debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 3

E' vietato adibire le donne, dall'inizio dello stato di gravidanza e fino al compimento del settimo mese di età del bambino, al lavoro notturno.

La regolamentazione del lavoro notturno è disciplinata dalla contrattazione collettiva in relazione a particolari esigenze della produzione e tenendo conto delle condizioni ambientali del lavoro e dell'organizzazione dei servizi.

Tale regolamentazione deve essere comunicata dalle parti, entro 15 giorni dall'accordo, all'Ispettorato del Lavoro precisando i nominativi e le qualifiche dei lavoratori interessati.

Per lavoro notturno si intende quello prestato tra le ore 22 e le ore 6.

Art. 4

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art.23 della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e all'art.4 della Legge 7 giugno 1977 n.30 così come modificato dalla Legge 19 febbraio 1991 n.24, per un periodo massimo di aspettativa, entro il primo anno di vita del bambino, di dieci mesi, durante il quale le sarà conservato il posto di lavoro.

Tale periodo di aspettativa non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera nè a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Tuttavia viene corrisposta alla lavoratrice un'indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera.

In alternativa ai benefici di cui ai commi precedenti la lavoratrice, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto nei dieci mesi successivi a tale periodo, e comunque entro il primo anno di vita del bambino, di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue, a titolo di permesso retribuito.²⁰

²⁰ **Testo originario (Legge n.40/1981):**



Art. 5

Il diritto di assentarsi dal lavoro e il relativo trattamento economico previsto sono riconosciuti anche al padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice.

A tale fine il padre lavoratore presenta al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulta la rinuncia dell'altro genitore di avvalersi dei diritti di cui sopra.

Dalle disposizioni di cui al presente articolo sono esclusi i lavoratori a domicilio e gli addetti ai servizi domestici e familiari.

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 23 della Legge 7 febbraio 1961 n. 7 e all'art. 4 della Legge 7 giugno 1977 n. 30, per un periodo, entro il primo anno di vita del bambino, di 5 mesi, durante il quale le sarà conservato il posto di lavoro specificatamente ricoperto.

In tale periodo di assenza non è prevista l'erogazione degli emolumenti mensili ordinari e straordinari di qualsiasi tipo, né essi sono computati ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera, né a ciascun altro fine economico o istituto contrattuale previsto.

La lavoratrice, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria, ha diritto nei 2 mesi successivi a tale periodo di assentarsi dal lavoro per 2 ore giornaliere discontinue e retribuite.

Ha inoltre facoltà di assentarsi dal lavoro per 2 ore giornaliere discontinue e non retribuite nei mesi successivi fino al compimento del dodicesimo mese del bambino.

Modifiche legislative:

Legge 13 marzo 1984 n. 30, Articolo 1:

L'art. 4 della Legge 25 maggio 1981 n. 40, è così modificato:

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art. 23 della Legge 17 febbraio 1961 n. 7 e all'art. 4 della Legge 7 giugno 1977 n. 30, per un periodo massimo di aspettativa, entro il primo anno di vita del bambino, di sette mesi, durante il quale le sarà conservato il posto di lavoro.

Tale periodo di aspettativa non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Tuttavia viene corrisposta alla lavoratrice un'indennità per ogni giornata lavorativa pari a due ore di retribuzione calcolata al netto di trattenute.

La lavoratrice, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto inoltre nei sette mesi successivi a tale periodo di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue, a titolo di permesso retribuito. Ha inoltre facoltà di assentarsi dal lavoro per due ore discontinue e non retribuite nei mesi successivi fino al compimento del 12° mese del bambino.

Legge 16 dicembre 1994 n.111, Articolo 1:

L'art.4 della Legge 25 maggio 1981 n.40 è così modificato:

"Art.4

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui all'art.23 della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e all'art.4 della Legge 7 giugno 1977 n.30 così come modificato dalla Legge 19 febbraio 1991 n.24, per un periodo massimo di aspettativa, entro il primo anno di vita del bambino, di dieci mesi, durante il quale le sarà conservato il posto di lavoro.

Tale periodo di aspettativa non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Tuttavia viene corrisposta alla lavoratrice un'indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera.

In alternativa ai benefici di cui ai commi precedenti la lavoratrice, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto nei dieci mesi successivi a tale periodo, e comunque entro il primo anno di vita del bambino, di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere discontinue, a titolo di permesso retribuito."



Art. 6

Le disposizioni previste dall'art. 4 sono estese agli adottanti di cui alla Legge 25 giugno 1975 n. 14.

Art. 7

Il datore di lavoro è esonerato dal pagamento degli oneri sociali nei casi previsti al 3° e 4° comma dell'art. 4 della presente legge.

Art. 8

In sostituzione delle lavoratrici o dei lavoratori assenti dal lavoro in virtù della presente legge, il datore di lavoro può assumere personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 9

Qualora vengano posti in essere comportamenti in contrasto con le disposizioni della presente legge, su iniziativa del lavoratore interessato o, per sua delega, delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, di cui alla Legge 17 febbraio 1961 n. 7, che vi abbiano interesse, il Magistrato del Lavoro, nei cinque giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

Avverso suddetto decreto è ammessa, entro giorni quindici dalla data di notifica alle parti, opposizione davanti al Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie.

L'interposta opposizione non sospende gli effetti e la esecuzione del decreto del Magistrato del Lavoro.

E' data facoltà al Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie, dopo aver ricevuto l'atto di opposizione, di aprire termini di prova, di controprova e per le finali allegazioni.

La sentenza emessa dal Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie è definitiva e contro di essa non è ammesso alcun altro gravame.

Art. 10

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto del Magistrato del Lavoro o alla sentenza del Giudice di I grado per le cause penali ordinarie e di appello per quelle sommarie, pronunciata nel giudizio di opposizione, è punito con la multa a giorni prevista dall'art. 85 del Codice Penale applicabile nel primo, nel secondo e nel terzo grado.

In caso di particolare gravità o in presenza di recidiva, può essere aggiunta, alla multa a giorni di cui al precedente comma, l'applicazione della pena dell'interdizione dall'esercizio professionale di cui all'art. 82 del Codice Penale nel primo e nel secondo grado.

Art. 11



Sono abrogate tutte le disposizioni legislative che sono in contrasto con la presente legge.

Art. 12

La presente legge entra in vigore il 1° luglio 1981.



LEGGE 19 settembre 1989 n.95

Legge sul collocamento

Art. 1

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

E' abrogata la Legge 11 dicembre 1979 n.83 nonchè ogni altra disposizione in contrasto con la presente Legge.

Art. 2

Funzione Pubblica

L'avviamento al lavoro è una funzione pubblica.

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

Art. 3

Anagrafe del Lavoro

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

[ABROGATO]

Devono inoltre essere immediatamente comunicati i passaggi di qualifica.

Le specifiche graduatorie e le offerte di lavoro non evase sono rese note anche attraverso i pubblici uffici nei Castelli della Repubblica.²¹

Art. 4

Lavoratore subordinato e datore di lavoro

Sono considerati lavoratori subordinati quelli previsti all'art. 19, titolo III della Legge 22 dicembre 1955 n. 42.

²¹ **Testo originario (Legge n.95/1989):**

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

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

Devono inoltre essere immediatamente comunicati i passaggi di qualifica.

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

Modifiche legislative:

Legge 18 dicembre 2003 n.165, Articolo 57:

Dal 1° gennaio 2004 il secondo comma dell'articolo 3 della Legge 19 settembre 1989 n. 95 e' abrogato.

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare le eventuali modifiche di mansione, categoria e livello retributivo del lavoratore dipendente solo se questi elementi risultino diversi o abbiano subito modificazioni rispetto ai permessi di lavoro rilasciati dall'Ufficio di Collocamento.



Sono considerati datori di lavoro quelli previsti all'art. 35, titolo III della Legge 22 dicembre 1955 n. 42.

Art. 5

Libretto professionale

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

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

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

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

Art. 6

Iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro

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

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

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

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

Art. 7

Requisiti per l'iscrizione

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

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

Art. 8

Conferma dello stato di disoccupazione

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

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

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



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

Art. 9

Colloquio preliminare

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

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

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

Art. 10

Commissione per l'accertamento del livello professionale

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

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

Art. 11

Suddivisione degli iscritti in classi

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

Gli iscritti devono essere suddivisi nelle seguenti Classi:

CLASSE 1 - Lavoratori disoccupati ed inoccupati.

CLASSE 2 - Lavoratori invalidi.

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

CLASSE 4 - Lavoratori occupati in cerca di diversa occupazione.

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

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

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

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

Art. 12

Previsione del fabbisogno di manodopera



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

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

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

Art. 13

Richiesta di assunzione

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

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

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

Art. 14

Divieto di indagini ed accertamenti preliminari

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

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

Art. 15

Richieste numeriche

Le richieste dei lavoratori da assumere devono essere numeriche per categoria, specializzazione e qualificazione professionale.

Gli Uffici del Lavoro sono tenuti a soddisfare nel piu' breve tempo possibile e comunque non oltre 20 giorni, le richieste con lavoratori della categoria indicata in possesso della specializzazione o della qualifica secondo l'ordine stabilito dai successivi articoli.

Il lavoratore che senza giustificato motivo rifiuta l'avviamento in lavori corrispondenti al suo livello professionale perde l'anzianità di iscrizione maturata all'atto dell'avviamento stesso.

Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.



Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere entro cinque giorni alla Commissione di Collocamento che è tenuta a pronunciarsi entro 30 giorni.²²

Art. 16

Graduatorie di avviamento al lavoro

²² Testo originario (Legge n.95/1989):

Le richieste dei lavoratori da assumere devono essere numeriche per categoria, specializzazione e qualificazione professionale.

Gli Uffici del Lavoro sono tenuti a soddisfare nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 20 giorni, le richieste con lavoratori della categoria indicata in possesso della specializzazione o della qualifica secondo l'ordine stabilito dai successivi articoli.

Il lavoratore che senza giustificato motivo rifiuta l'avviamento in lavori corrispondenti al suo livello professionale perde l'anzianità di iscrizione maturata all'atto dell'avviamento stesso.

Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.

Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere entro cinque giorni alla Commissione di Collocamento che è tenuta a pronunciarsi entro 30 giorni.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2005 n.131, Articolo 9:

L'articolo 15 della Legge 19 settembre 1989 n.95 è sostituito come di seguito:

"1. La richiesta numerica deve essere per categoria, specializzazione e qualificazione professionale.

2. La richiesta nominativa di lavoratori da assumere, al di fuori dei casi previsti dal successivo articolo 17 e successive modifiche e integrazioni, è possibile a condizione che la media del tasso di disoccupazione in senso stretto, rilevato dal Bollettino di Statistica, nel semestre precedente alla pubblicazione dell'ultimo dato ufficiale, sia inferiore al 3%. Inoltre, qualora il lavoratore da assumere sia in possesso di diploma o di laurea, per mansioni connesse al possesso del titolo di studio, non potrà essere inquadrato al di sotto della terza categoria. Le assunzioni nominative potranno essere effettuate solo a tempo indeterminato ad esclusione di quanto già previsto al punto g) del succitato articolo 17 e fatto salvo quanto previsto dai singoli Contratti Collettivi di lavoro.

3. L'Ufficio del Lavoro è tenuto ad evadere la richiesta di assunzione nel più breve tempo possibile, comunque non oltre le quarantotto ore dal ricevimento della stessa, mentre se il numero dei lavoratori da assumere è superiore alle cinque unità, il termine è elevato a novantasei ore.

4. Sulla base della richiesta pervenuta da parte del datore di lavoro, l'Ufficio del Lavoro, qualora il lavoratore avente la professionalità, qualifica e mansione richieste, non sia disponibile nelle Liste di Avviamento al Lavoro, può rilasciare, con le modalità che saranno previste in un apposito regolamento da emanarsi con decreto reggenziale, uno speciale permesso di lavoro per l'assunzione di un lavoratore che abbia le caratteristiche richieste, non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro.

5. Il lavoratore che, senza giustificato motivo, rifiuta l'avviamento a lavori corrispondenti al suo livello professionale, perde l'anzianità di iscrizione maturata all'atto dell'avviamento stesso.

6. Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.

7. Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere, entro cinque giorni, alla Commissione per il Lavoro che è tenuta a pronunciarsi entro trenta giorni".

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 31, comma 1, secondo punto dell'elenco:

1. Oltre alle abrogazioni previste nei singoli articoli del presente decreto - legge, sono altresì espressamente abrogati:

[...]

- l'articolo 9 della Legge 29 settembre 2005 n. 131;

[...]



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

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

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

Art. 17

Richiesta nominativa

La richiesta nominativa è ammessa:

- a) per parenti entro il III grado e gli affini entro il II grado componenti il nucleo familiare del datore di lavoro, con esclusione delle aziende costituite in forma di società di capitale;
- b) per personale con funzioni e qualifiche direttive;
- c) per il personale avente funzioni specialistiche da stabilirsi con apposita delibera della Commissione di Collocamento soggetta a pubblicazione;
- d) per personale da adibire a mansioni di fiducia del datore di lavoro o alle dipendenze delle Organizzazioni Professionali iscritte nei relativi Albi, da stabilirsi con apposita delibera della Commissione di Collocamento;
- e) per personale da adibire alle dipendenze delle Organizzazioni Sindacali e Politiche;
- f) per il 40% dei lavoratori assunti in seguito a quanto stabilito all'art. 12 fino alle 10 unità lavorative; per richieste che superano le 10 unità lavorative la percentuale è ridotta al 25%, limitatamente alle unità eccedenti le 10;
- g) per i lavoratori assunti a tempo determinato in occasione di iniziative di durata limitata nel settore privato dei servizi.

Art. 18

Precedenza e preferenze nell'avviamento

I lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno precedenza nelle assunzioni presso l'azienda medesima entro un anno come previsto dall' Art. 23 della Legge 4 maggio 1977 n. 23 e i lavoratori in mobilità come da Legge 29 settembre 1986 n.108.

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

Art. 19

Corsi di formazione e riqualificazione

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



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

Art. 20

Nulla osta di avviamento al lavoro
[ABROGATO]²³

Art.21

Mansioni e variazioni di qualifica

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

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

Art.22

Trasferimento da un'azienda all'altra

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

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

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

Art.23

Interruzione del rapporto di lavoro

²³ **Testo originario (Legge n.95/1989):**

L'avviamento al Lavoro è comprovato da comunicazione scritta rilasciata al datore di lavoro e al lavoratore dall'Ufficio di Collocamento.

Il provvedimento di diniego all'avviamento al lavoro a seguito di richiesta nominativa deve essere motivato e notificato dall'Ufficio di Collocamento al datore di lavoro e al lavoratore entro 10 giorni dalla richiesta.

Il datore di lavoro avverso i provvedimenti di cui al comma precedente può ricorrere entro 10 giorni alla Commissione di Collocamento che è tenuta a pronunciarsi entro 30 giorni.

Modifiche legislative:

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 31, comma 1, punto primo dell'elenco:

1. Oltre alle abrogazioni previste nei singoli articoli del presente decreto - legge, sono altresì espressamente abrogati:

- l'articolo 20 della Legge 19 settembre 1989 n. 95;

[...]



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

Art.24

Commissione di Collocamento [ABROGATO]²⁴

²⁴ **Testo originario (Legge n.95/1989):**

All'Ufficio di Collocamento è preposta una commissione che ha i compiti seguenti:

- a) stabilisce i criteri di attuazione della politica dell'avviamento al lavoro in applicazione delle disposizioni di legge;
- b) elabora le previsioni di occupazione ed esprime pareri sui piani di occupazione predisposti dallo Stato con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile;
- c) esprime pareri sui programmi di formazione professionale;
- d) delibera sulle materie previste all'Art. 17 lettere b), c), d) e all'Art.19;
- e) fissa i punteggi di cui all'Art.16;
- f) delibera sui ricorsi degli interessati contro i provvedimenti presi dall'Ufficio di Collocamento;
- g) sovrintende in linea generale, sull'attività che viene svolta dall'Ufficio di Collocamento e dà ad esso le direttive ed i criteri per la soluzione dei problemi particolari;
- h) vigila sull'attuazione di leggi o normative concernenti disposizioni in materia di Lavoro, avvalendosi della collaborazione dell'ufficio dell'Ispettorato del Lavoro;
- i) invia al Consiglio Grande e Generale entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sullo stato della occupazione.

Sono soggette a pubblicazione tutte le delibere della Commissione che tocchino temi di carattere generale nonchè in ogni altro caso previsto dal regolamento di attuazione della presente legge.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2005 n.131, Articolo 2:

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

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

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

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



Art.25

Composizione e funzionamento della Commissione di Collocamento [ABROGATO]²⁵

m) si rapporta e si coordina con il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, per l'attuazione delle politiche del lavoro e formative.

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

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto secondo dell'elenco:

1. Sono espressamente abrogati:

- [...]
- gli articoli 24 e 25 della Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche;
- [...]

Legge 8 agosto 2018 n.104, Articolo 16:

1. L'articolo 33 della Legge 29 settembre 2017 n.115 è così modificato:

"Art.33

(Abrogazioni)

1. Sono espressamente abrogati:

- a partire dal 1° gennaio 2018, gli articoli 3 e 4 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;
- gli articoli 24 e 25 della Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche;
- l'articolo 4 della Legge n.131/2005;
- il Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro";
- l'articolo 58 della Legge 18 dicembre 2003 n.165;
- il sesto comma dell'articolo 39 della Legge 13 ottobre 1984 n.91, così come modificato dall'articolo 39 della Legge 16 dicembre 2004 n.172;
- l'articolo 49 della Legge 22 dicembre 2010 n.194;
- l'articolo 24 del Decreto Delegato 28 gennaio 2011 n.17;
- l'articolo 24 del Decreto Delegato 22 marzo 2011 n.50;
- l'articolo 43 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.

2. Vi è reviviscenza dell'articolo 8 della Legge 26 maggio 2004 n.71.

3. Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge."

²⁵ Testo originario (Legge n.95/1989):

La Commissione di Collocamento è nominata dal Consiglio Grande e Generale ed ha una durata pari a quella della legislatura.

La Commissione è presieduta dal Deputato al Lavoro ed è composta da:

- n.2 membri nominati dal Consiglio Grande e Generale;
- n.4 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute;
- n.2 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro legalmente riconosciute.

Fanno anche parte della Commissione con voto consultivo, il Dirigente degli Uffici del Lavoro, il Collocatore Statale con funzioni di verbalizzante e il Dirigente dell'Ufficio Programmazione.

La Commissione può costituire nel suo seno comitati con funzioni referenti su materie specifiche.

La Commissione è convocata dal Presidente o persona dallo stesso delegata almeno una volta al mese o su richiesta di ogni Associazione Sindacale o qualora se ne intraveda la necessità.

Per la validità delle riunioni della Commissione è richiesta la presenza della metà più uno dei suoi componenti.

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

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2005 n.131, Articolo 3:



Art.26 Divieto di mediazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Legge 5 marzo 2013 n.18, Articolo 5:

L'articolo 3 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 è così sostituito:

"Art. 3

(La Commissione per il Lavoro. Composizione e funzionamento)

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

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

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

- da due membri nominati dal Consiglio Grande e Generale;
- da tre rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute;
- da tre rappresentanti dei Sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti.

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

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

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

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

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

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

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto secondo dell'elenco:
vedere nota precedente.



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

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

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

Art.27

Contravvenzioni commesse dai datori di lavoro

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

Art.28

Contravvenzioni commesse dai lavoratori

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

Art.29

Norme transitorie

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

Art.30

Entrata in vigore

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



LEGGE 21 dicembre 1989 n.128

Sanzioni amministrative per l'assunzione abusiva di lavoratori subordinati

Art.1

L'assunzione di lavoratori subordinati senza preventivo nulla-osta di avviamento al lavoro, è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di L.250.000= e proporzionale di L.50.000= per ogni lavoratore e per ogni giorno di prestazione o frazione di giorno.

Il lavoratore subordinato, in assenza del preventivo nulla-osta rilasciato dall'Ufficio del Lavoro, è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di L.50.000=.

L'ammontare delle sanzioni previste dal presente articolo può essere modificato con Decreto Reggenziale.²⁶

Art.2

La trasgressione è accertata dalla Sezione Ispettiva dell'Ufficio del Lavoro d'ufficio o su segnalazione di ogni altro organismo pubblico.

I funzionari della Sezione Ispettiva contestano l'infrazione ai trasgressori mediante verbale di accertamento ovvero mediante lettera raccomandata nel termine perentorio di giorni 10 dall'accertamento.

Essi riferiscono immediatamente alla Direzione dell'Ufficio.

Art.3

Le sanzioni pecuniarie amministrative di cui all'art.1 sono applicate dalla Direzione dell'Ufficio del Lavoro mediante l'emissione di ordinanze nel termine di 20 giorni dall'accertamento in base alla valutazione degli atti.

L'ordinanza, dopo un breve accenno al fatto, deve indicare l'ammontare della pena applicata, le modalità di pagamento e di ricorso. Contiene altresì l'ordine di immediata cessazione del rapporto di lavoro subordinato instaurato senza nulla-osta.

Essa va notificata ai trasgressori con lettera raccomandata R.R.

L'ordinanza viene trasmessa in copia all'Istituto per la Sicurezza Sociale ed agli organismi di Polizia per i riscontri di competenza.

²⁶ Testo originario (Legge n.128/1989):

L'assunzione di lavoratori subordinati senza preventivo nulla-osta di avviamento al lavoro, è punita con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di L.250.000= e proporzionale di L.50.000= per ogni lavoratore e per ogni giorno di prestazione o frazione di giorno.

Il lavoratore subordinato, in assenza del preventivo nulla-osta rilasciato dall'Ufficio del Lavoro, è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di L.50.000=.

L'ammontare delle sanzioni previste dal presente articolo può essere modificato con Decreto Reggenziale.

Modifiche legislative:

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 31, comma 1, punto terzo dell'elenco:

1. Oltre alle abrogazioni previste nei singoli articoli del presente decreto - legge, sono altresì espressamente abrogati:

[...]

- l'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 21 dicembre 1989 n. 128.



Art.4

In caso di recidiva del datore di lavoro entro i cinque anni, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro emette ordinanza con la quale ingiunge la cessazione immediata del rapporto di lavoro ed applica le sanzioni pecuniarie amministrative di cui all'art.1, aumentate tuttavia, per quanto riguarda il datore di lavoro, da due a quattro volte.

In caso di recidiva reiterata entro i cinque anni, ed altresì in caso di inosservanza dell'ordine di cessazione immediata del rapporto di lavoro, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro applica le sanzioni pecuniarie amministrative di cui al comma precedente e sentita la Commissione di Collocamento, può sospendere in tutto o in parte, da uno a trenta giorni, l'attività dell'impresa o l'esercizio professionale.

L'ordinanza della Direzione dell'Ufficio del Lavoro è notificata a norma di legge ai trasgressori e trasmessa in copia all'Ufficio del Lavoro, all'Istituto per la Sicurezza Sociale ed agli organismi di Polizia.

Art.5

Contro le ordinanze emesse dalla Direzione degli Uffici del Lavoro in applicazione degli articoli 3 e 4, è ammesso ricorso al Giudice Amministrativo d'Appello di cui all'art.34 della Legge 28 giugno 1989 n.68 con i termini e le procedure di cui al Titolo IV della predetta legge.

Art.6

Il ricorso sospende le pene pecuniarie amministrative ma non l'ordine di cessazione del rapporto di lavoro instaurato in mancanza del prescritto nulla-osta.

Tuttavia il Giudice Amministrativo d'Appello, ricevuto il gravame, può in casi particolari consentire la provvisoria sospensione dell'ordine.

Art.7

Nelle pronunce di sua competenza l'Autorità Giudiziaria stabilisce i termini, l'entità e le modalità di versamento delle somme dovute dai contravventori a titolo di pena pecuniaria amministrativa.

Il Giudice Amministrativo d'Appello pone a carico della parte soccombente le spese di giudizio.

Art.8

Quando si procede nei confronti del rappresentante legale di una persona giuridica, quest'ultima assume veste di responsabile civile per il pagamento delle sanzioni pecuniarie amministrative comminate dalla presente legge. Agli effetti della recidiva, si tiene conto degli illeciti accertati, nel periodo considerato, a carico delle altre persone che hanno svolto funzioni di rappresentante legale.

Art.9

La Legge 25 gennaio 1984 n.4 è abrogata.

Nei casi per i quali, all'entrata in vigore della presente legge, sia ancora pendente la procedura di opposizione prevista dalla normativa abrogata, il Giudice Amministrativo d'Appello ricevuti e valutati gli atti, potrà convalidare le ordinanze



emesse dalla Direzione dell'Ufficio del Lavoro e modificare l'entità delle sanzioni pecuniarie amministrative, tenuto conto dei principi e delle procedure previsti dalla presente legge.

Per i casi accertati ed ancora pendenti avanti la Direzione dell'Ufficio del Lavoro, questa ed il Giudice Amministrativo d'Appello terranno conto dei principi e delle procedure previsti dalla presente legge.

Art.10

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



LEGGE 29 ottobre 2003 n.137

INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA FAMIGLIA

Art. 1

(Gravidanza e puerperio)

Fermo restando il diritto al percepimento dell'indennità in caso di gravidanza e puerperio per un periodo massimo di 150 giorni, è data facoltà alla lavoratrice di fare decorrere detto periodo dai 90 ai 60 giorni prima della data presunta del parto.

E' data altresì facoltà alla lavoratrice di astenersi dal lavoro a partire dal 30° giorno precedente la data presunta del parto a condizione che il medico specialista curante, sentito, se del caso, il medico del lavoro del Servizio Specialistico di Medicina del Lavoro, attesti che ciò non reca pregiudizio né ci sia rischio per la salute della madre e/o del feto in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa svolta. Il periodo massimo indennizzabile dopo l'avvenuto parto è di 120 giorni.

Dal 90° giorno e fino al 30° giorno precedente la data presunta del parto la lavoratrice è posta in gravidanza e puerperio ad opera del medico specialista curante, qualora l'inabilità temporanea al lavoro sia conseguente allo stato di gravidanza: spettano comunque alla donna 150 giorni complessivi di indennità decorrenti dal giorno in cui è posta in astensione obbligatoria.

In caso di parto pretermine la lavoratrice usufruisce, su sua richiesta, della indennità per complessivi 150 giorni.

A partire dal momento in cui si richiede l'erogazione della indennità, per 150 giorni e comunque per i 60 giorni successivi alla data del parto, è vietato far lavorare la donna.

Al termine dei 150 giorni, purché siano trascorsi 60 giorni dalla data del parto, l'Istituto per la Sicurezza Sociale rimetterà alla lavoratrice apposita dichiarazione di fine periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

Il padre lavoratore ha diritto di assentarsi dal lavoro fino al 90° giorno dopo la nascita del figlio qualora sopraggiunga il decesso, una grave infermità o l'abbandono del figlio da parte della madre. L'infermità grave della madre è certificata con le procedure previste dal sesto comma dell'articolo 5.

Spetta al padre il diritto a percepire un trattamento economico equivalente alla indennità per puerperio.

Art. 2

(Norme a tutela della lavoratrice in gravidanza e puerperio)

E' assolutamente vietato adibire la donna al lavoro nei 30 giorni precedenti la data presunta del parto ovvero nei 60 giorni precedenti qualora il medico specialista curante, sentito, se del caso, il medico del lavoro del Servizio Specialistico di Medicina del Lavoro, attesti che vi sia pregiudizio o rischio per la salute della madre e/o del feto in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa da svolgere, e nei 60 giorni successivi al parto. La donna potrà altresì accettare formalmente incarichi lavorativi in questo periodo: tali incarichi restano però sospesi fino al termine dello stesso.

E' parimenti fatto divieto licenziare la donna per tutto il periodo di astensione obbligatoria previsto dalla legge.

Si riconferma la nullità assoluta del licenziamento per motivi legati alla gravidanza e puerperio.

Alla lavoratrice con contratto di lavoro a tempo determinato, qualora la scadenza dello stesso venga a coincidere con il periodo di astensione obbligatoria, spetta



comunque il diritto al percepimento dell'indennità prevista al primo comma dell'articolo che precede, per un periodo massimo di 150 giorni a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere da almeno due mesi e che la stessa risulti aver lavorato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero sia iscritta o sia stata iscritta nelle liste di avviamento al lavoro nei sei mesi precedenti.

L'indennità economica temporanea, corrisposta ai sensi dell'articolo che precede, è erogata direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale limitatamente al periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 3

(Aspettativa post-partum)

La lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria previsto dalla legge, per un periodo massimo di aspettativa, entro i primi diciotto mesi di vita del bambino, di 16 mesi, durante il quale le sarà conservato il posto di lavoro.

Tale periodo di aspettativa non è computato ai fini del trattamento di quiescenza, della carriera né a ciascun altro fine economico od istituto contrattuale. Tuttavia viene corrisposta alla lavoratrice una indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera fino al raggiungimento dell'anno di vita del bambino e del 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

In alternativa ai benefici di cui ai commi precedenti la lavoratrice, che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto, nei dieci mesi successivi a tale periodo e comunque entro il primo anno di vita del bambino, di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue, a titolo di permesso retribuito.

In caso di parto plurimo le ore di allattamento sono raddoppiate fino al limite massimo della metà dell'orario contrattuale settimanale.

Le disposizioni di cui ai commi che precedono si applicano altresì alle madri lavoratrici iscritte alle liste di mobilità di cui alla Legge 29 settembre 1986 n.108.

Il diritto all'aspettativa post-partum spetta al padre lavoratore, in alternativa alla madre, ai sensi e con le modalità previste dall'articolo 5 della Legge 25 maggio 1981 n.40.

I lavoratori dipendenti, che si trovano nelle condizioni di poter beneficiare degli istituti di cui ai commi che precedono, devono farne domanda all'ufficio competente dell'Istituto per la Sicurezza Sociale.

Art. 4

(Oneri derivanti)

L'indennità economica giornaliera, corrisposta a titolo di aspettativa post-partum o in alternativa il permesso giornaliero retribuito per allattamento di cui all'articolo 3 sono pagati direttamente dal datore di lavoro che ha diritto di rivalersi sui contributi dovuti all'Istituto per la Sicurezza Sociale con modalità previste da apposito regolamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione della indennità di cui sopra fino al 12° mese di vita del bambino ed il permesso giornaliero retribuito per allattamento gravano sul Capitolo "Indennità Economica per Inabilità subordinati", mentre la medesima indennità erogata per il periodo successivo è posta a carico del Capitolo "Cassa Corresponsione Assegni Familiari lavoratori dipendenti".



Art. 5 (*Congedi parentali*)

1. Nei primi quattordici anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di assentarsi dal lavoro, in caso di malattia del figlio, certificata dal medico curante, secondo i tempi e le modalità di seguito specificate e precisamente:

- a) per l'intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un'età inferiore ai sei anni;
- b) fino a cinque giorni lavorativi non retribuiti all'anno qualora il figlio abbia un'età compresa fra i sei e i quattordici anni. Nel caso di genitori con più figli di età compresa fra i sei e i quattordici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro è aumentato fino a dieci giorni lavorativi non retribuiti all'anno.

2. A parziale deroga con quanto disposto nel precedente comma, i genitori possono avanzare motivata richiesta al Comitato Esecutivo dell'ISS per ottenere il diritto di astensione congiunta dal lavoro. Il Comitato Esecutivo dell'ISS autorizza tale deroga specificandone la motivazione e la durata sulla base delle indicazioni contenute nell'apposito protocollo di cui al quinto comma.

3. La malattia del bambino di età inferiore a quattordici anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie o congedo in godimento da parte del genitore.

4. Ad esclusione di quanto disposto dal secondo comma, ai fini della fruizione dei congedi di cui al presente articolo la madre o il padre sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

5. Il genitore residente, e anche l'affidatario, che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare cittadino o residente che abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente o temporaneo o del portatore di gravissima patologia correlata all'età, debitamente certificata secondo l'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'ISS, ha diritto ad assentarsi dal lavoro fino ad un massimo di ore mensili pari ai 4/5 dell'orario di lavoro settimanale, così come stabilito dai contratti collettivi di settore e/o integrativi aziendali ovvero di quello effettivamente svolto in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale. Tali ore non sono cumulabili nell'arco dell'anno e sono riconosciute a titolo di permesso speciale retribuito.

5 bis. Le richieste dei permessi speciali retribuiti ai sensi del precedente comma dovranno essere inoltrate almeno tre giorni prima, fatti salvi i casi di urgenza.

5 ter. Le condizioni di cui al comma quinto devono essere certificate per la prima volta dalla Direzione dei Servizi Ospedalieri e Specialistici, sentiti i servizi specialistici interessati, eventualmente integrati da esperti in materia anche esterni all'ISS, per quanto di competenza, su domanda da presentarsi al Medico Fiscale il quale, verificata la sussistenza dei requisiti, rilascerà la necessaria autorizzazione.

5 quater. Gli oneri relativi ai permessi speciali retribuiti in favore delle famiglie beneficiarie sono imputati alla "Cassa Corresponsione Assegni Familiari" dell'ISS, con anticipazione del datore di lavoro da recuperarsi mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese corrente.

5 quinquies. Il permesso speciale sarà corrisposto al 100% della retribuzione netta al lavoratore dipendente ed al 100% del reddito dichiarato o accertato nell'anno precedente, rapportato a 365 giorni, per il lavoratore autonomo.

5 sexies. Apposito regolamento del Comitato Esecutivo dell'ISS disciplinerà le modalità di richiesta dei permessi speciali di cui sopra e le modalità di calcolo per la corresponsione al lavoratore autonomo di quanto previsto al comma che precede per



la mancanza di reddito dichiarato o accertato nell'anno di riferimento o per l'impossibilità di applicare ad esso il rapporto di 365 giorni.

5 *septies*. Con le medesime modalità e procedure di cui al comma quinto, il diritto di assentarsi dal lavoro, a titolo di permesso speciale retribuito, è esteso al lavoratore portatore di grave handicap permanente.²⁷

²⁷ **Testo originario (Legge n.137/2003):**

Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, in caso di malattia del figlio certificata dal medico curante, secondo i tempi e le modalità di seguito specificate e precisamente:

- 1) per l'intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un'età inferiore ai tre anni;
- 2) fino a 5 giorni lavorativi non retribuiti all'anno, qualora il figlio abbia un'età compresa fra i tre e gli otto anni.

La malattia del bambino di età inferiore a otto anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie o congedo in godimento da parte del genitore.

Ai fini della fruizione dei congedi di cui al presente articolo la madre o il padre sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il genitore che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare che abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente, ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a 3 giorni al mese, non cumulabili nell'arco dell'anno, o eccezionalmente l'equivalente in ore rapportate all'orario di lavoro settimanale, a titolo di permesso speciale retribuito.

Le richieste dei permessi speciali retribuiti per la cura del portatore di handicap grave dovranno essere inoltrate almeno 3 giorni prima, fatti salvi i casi di comprovata urgenza.

L'handicap permanente grave deve essere certificato - per la prima volta - dalla Direzione dei Servizi Ospedalieri e Specialistici, sentito il Servizio Neuropsichiatrico ed il Servizio Minori, per quanto di rispettiva competenza, su domanda da presentarsi al Medico Fiscale il quale, verificata la sussistenza dei requisiti, rilascerà la necessaria autorizzazione.

Gli oneri relativi ai permessi speciali retribuiti in favore delle famiglie che hanno a carico portatori di gravi handicap permanenti sono imputati alla "Cassa Corresponsione Assegni Familiari" dell'I.S.S., con anticipazione del datore di lavoro da recuperarsi mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese corrente.

Il permesso speciale sarà corrisposto al 100% della retribuzione netta al lavoratore dipendente ed al 100% del reddito dichiarato o accertato nell'anno precedente, rapportato a 365 giorni, per il lavoratore autonomo.

Apposito regolamento del Consiglio di Amministrazione dell'I.S.S. disciplinerà le modalità di richiesta dei permessi speciali di cui sopra e le modalità di calcolo per la corresponsione al lavoratore autonomo di quanto previsto al comma che precede per la mancanza di reddito dichiarato o accertato nell'anno di riferimento o per l'impossibilità di applicare ad esso il rapporto di 365 giorni.

Modifiche legislative:

Legge 16 dicembre 2004 n.172, Articolo 72:

Il quarto comma dell'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n. 137 è così modificato:

"Il genitore residente che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare residente che, in sostituzione del genitore, abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente, ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a 3 giorni al mese, non cumulabili nell'arco dell'anno, o eccezionalmente l'equivalente in ore rapportate all'orario di lavoro settimanale, a titolo di permesso speciale retribuito."

Legge 30 luglio 2007 n.92, Articolo 1:

L'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n. 137, è così sostituito:

"Art.5

(Congedi parentali)



Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, in caso di malattia del figlio certificata dal medico curante, secondo i tempi e le modalità di seguito specificate e precisamente:

- 1) per l'intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un'età inferiore ai tre anni;
- 2) fino a cinque giorni lavorativi non retribuiti all'anno, qualora il figlio abbia un'età compresa fra i tre e gli otto anni.

La malattia del bambino di età inferiore a otto anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie o congedo in godimento da parte del genitore.

Ai fini della fruizione dei congedi di cui al presente articolo la madre o il padre sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il genitore residente, e anche l'affidatario, che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare residente che abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente o temporaneo, o del portatore di gravissima patologia in età pediatrica o temporanea correlata all'età che, secondo l'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'I.S.S., necessita di attività di accompagnamento, ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a tre giorni al mese, non cumulabili nell'arco dell'anno, o eccezionalmente l'equivalente in ore rapportate all'orario di lavoro settimanale, a titolo di permesso speciale retribuito.

Le richieste dei permessi speciali retribuiti ai sensi del precedente comma dovranno essere inoltrate almeno tre giorni prima, fatti salvi i casi di comprovata urgenza.

Le condizioni di cui comma quarto devono essere certificate - per la prima volta - dalla Direzione dei Servizi Ospedalieri e Specialistici, sentiti i servizi specialistici interessati per quanto di competenza, su domanda da presentarsi al Medico Fiscale il quale, verificata la sussistenza dei requisiti, rilascerà la necessaria autorizzazione.

Gli oneri relativi ai permessi speciali retribuiti in favore delle famiglie beneficiarie sono imputati alla "Cassa Corresponsione Assegni Familiari" dell'I.S.S., con anticipazione del datore di lavoro da recuperarsi mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese corrente.

Il permesso speciale sarà corrisposto al 100% della retribuzione netta al lavoratore dipendente ed al 100% del reddito dichiarato o accertato nell'anno precedente, rapportato a 365 giorni, per il lavoratore autonomo.

Apposito regolamento del Comitato Esecutivo dell'I.S.S. disciplinerà le modalità di richiesta dei permessi speciali di cui sopra e le modalità di calcolo per la corresponsione al lavoratore autonomo di quanto previsto al comma che precede per la mancanza di reddito dichiarato o accertato nell'anno di riferimento o per l'impossibilità di applicare ad esso il rapporto di 365 giorni

Con le medesime modalità e procedure, il diritto di assentarsi dal lavoro fino a tre giorni al mese, non cumulabili nell'arco dell'anno, o l'equivalente in ore rapportate all'orario di lavoro settimanale, a titolo di permesso speciale retribuito, è esteso al lavoratore portatore di grave handicap permanente.".

Decreto Delegato 4 agosto 2008 n.116, Articolo 10:

1. Le funzioni demandate, ai sensi del secondo comma articolo 1 Legge 29 ottobre 2003 n.137 e del primo comma articolo 2 Legge 29 ottobre 2003 n.137, al Servizio di Sorveglianza Sanitaria sono affidate al medico del lavoro dell'Unità Organizzativa di Medicina e Igiene del Lavoro (organo di vigilanza).

Legge 8 maggio 2009 n.64, Articolo 6, comma 2:

2. Il secondo comma dell'articolo 4 della Legge 29 ottobre 2003 n. 137 viene così sostituito: "Gli oneri derivanti dalla corresponsione delle indennità di cui sopra gravano sul Capitolo "Indennità Economica per Inabilità subordinati."".

Legge 31 marzo 2014 n.43, Articolo 1:

L'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n. 137 così come sostituito dall'articolo 1 della Legge 30 luglio 2007 n. 92 è così modificato:

"Art.5

(Congedi parentali)



Nei primi quattordici anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di assentarsi dal lavoro, in caso di malattia del figlio, certificata dal medico curante, secondo i tempi e le modalità di seguito specificate e precisamente:

- 1) per l'intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un'età inferiore ai sei anni;
- 2) fino a cinque giorni lavorativi non retribuiti all'anno qualora il figlio abbia un'età compresa fra i sei e i quattordici anni. Nel caso di genitori con più figli di età compresa fra i sei e i quattordici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro è aumentato fino a dieci giorni lavorativi non retribuiti all'anno.

A parziale deroga con quanto disposto nel precedente comma, i genitori possono avanzare motivata richiesta al Comitato Esecutivo dell'I.S.S. per ottenere il diritto di astensione congiunta dal lavoro. Il Comitato Esecutivo dell'I.S.S. autorizza tale deroga specificandone la motivazione e la durata sulla base delle indicazioni contenute nell'apposito protocollo di cui al quinto comma.

La malattia del bambino di età inferiore a quattordici anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie o congedo in godimento da parte del genitore.

Ad esclusione di quanto disposto dal secondo comma, ai fini della fruizione dei congedi di cui al presente articolo la madre o il padre sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

Il genitore residente, e anche l'affidatario, che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare residente che abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente o temporaneo, o del portatore di gravissima patologia o temporanea correlata all'età che, secondo l'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'I.S.S., necessita di attività di accompagnamento, ha diritto di assentarsi dal lavoro fino a quattro giorni al mese, non cumulabili nell'arco dell'anno, o l'equivalente in ore rapportate all'orario di lavoro settimanale, a titolo di permesso speciale retribuito.”

Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14, Articolo 13:

1. L'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137 così come sostituito dall'articolo 1 della Legge 30 luglio 2007 n.92 e successivamente modificato dall'articolo 1 della Legge 31 marzo 2014 n.43, è così sostituito:

“Art.5

(Congedi Parentali)

1. Nei primi quattordici anni di vita del bambino ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di assentarsi dal lavoro, in caso di malattia del figlio, certificata dal medico curante, secondo i tempi e le modalità di seguito specificate e precisamente:

- a) per l'intera durata della malattia, senza retribuzione, se il figlio ha un'età inferiore ai sei anni;
- b) fino a cinque giorni lavorativi non retribuiti all'anno qualora il figlio abbia un'età compresa fra i sei e i quattordici anni. Nel caso di genitori con più figli di età compresa fra i sei e i quattordici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro è aumentato fino a dieci giorni lavorativi non retribuiti all'anno.

2. A parziale deroga con quanto disposto nel precedente comma, i genitori possono avanzare motivata richiesta al Comitato Esecutivo dell'ISS per ottenere il diritto di astensione congiunta dal lavoro. Il Comitato Esecutivo dell'ISS autorizza tale deroga specificandone la motivazione e la durata sulla base delle indicazioni contenute nell'apposito protocollo di cui al quinto comma.

3. La malattia del bambino di età inferiore a quattordici anni, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie o congedo in godimento da parte del genitore.

4. Ad esclusione di quanto disposto dal secondo comma, ai fini della fruizione dei congedi di cui al presente articolo la madre o il padre sono tenuti a presentare una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.

5. Il genitore residente, e anche l'affidatario, che svolge un'attività lavorativa, sia essa di lavoro dipendente che di lavoro autonomo, o, in alternativa, il familiare cittadino o residente che abitualmente si prende cura del portatore di grave handicap permanente o temporaneo o del portatore di gravissima patologia correlata all'età, debitamente certificata secondo



Art.5-bis

(Congedo parentale lungo retribuito)

1. Nei primi quattordici anni di vita del bambino con disabilità certificata, nell'eventualità dell'insorgenza di una patologia gravissima, anche temporanea, documentata dal medico di riferimento e debitamente certificata, qualora la minorazione singola o plurima abbia ridotto l'autonomia personale in modo da rendere necessario l'intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella relazionale, certificato dai servizi preposti dell'ISS, la lavoratrice madre dipendente subordinata o, in alternativa, il lavoratore padre dipendente subordinato, anche adottivi o affidatari, ad esclusione del lavoratore domestico e del lavoratore a domicilio, ha diritto a un periodo di aspettativa della durata massima complessiva di 2 anni, anche frazionabile a mesi. Tale periodo è retribuito sulla base della media retributiva contrattuale degli ultimi 6 mesi percepita dal dipendente ridotta di un terzo, e comunque non superiore alla retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, ridotta di un terzo e coperto da contribuzione figurativa.
2. L'indennità è a carico dell'ISS ed è erogata sulla base dell'indicatore che valuta la condizione economica della famiglia. L'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi in misura proporzionale, se l'aspettativa è richiesta per periodi frazionati.
3. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ISS.
4. Durante tutto il periodo di aspettativa il lavoratore non può essere licenziato ed il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.
5. Il comma 1 non si applica per il periodo in cui il disabile risulti ricoverato presso una struttura sanitaria o socio-sanitaria anche per motivi non legati alla disabilità o in

l'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'ISS, ha diritto ad assentarsi dal lavoro fino ad un massimo di ore mensili pari ai 4/5 dell'orario di lavoro settimanale, così come stabilito dai contratti collettivi di settore e/o integrativi aziendali ovvero di quello effettivamente svolto in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale. Tali ore non sono cumulabili nell'arco dell'anno e sono riconosciute a titolo di permesso speciale retribuito.

5 bis. Le richieste dei permessi speciali retribuiti ai sensi del precedente comma dovranno essere inoltrate almeno tre giorni prima, fatti salvi i casi di urgenza.

5 ter. Le condizioni di cui al comma quinto devono essere certificate per la prima volta dalla Direzione dei Servizi Ospedalieri e Specialistici, sentiti i servizi specialistici interessati, eventualmente integrati da esperti in materia anche esterni all'ISS, per quanto di competenza, su domanda da presentarsi al Medico Fiscale il quale, verificata la sussistenza dei requisiti, rilascerà la necessaria autorizzazione.

5 quater. Gli oneri relativi ai permessi speciali retribuiti in favore delle famiglie beneficiarie sono imputati alla "Cassa Corresponsione Assegni Familiari" dell'ISS, con anticipazione del datore di lavoro da recuperarsi mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese corrente.

5 quinquies. Il permesso speciale sarà corrisposto al 100% della retribuzione netta al lavoratore dipendente ed al 100% del reddito dichiarato o accertato nell'anno precedente, rapportato a 365 giorni, per il lavoratore autonomo.

5 sexies. Apposito regolamento del Comitato Esecutivo dell'ISS disciplinerà le modalità di richiesta dei permessi speciali di cui sopra e le modalità di calcolo per la corresponsione al lavoratore autonomo di quanto previsto al comma che precede per la mancanza di reddito dichiarato o accertato nell'anno di riferimento o per l'impossibilità di applicare ad esso il rapporto di 365 giorni.

5 septies. Con le medesime modalità e procedure di cui al comma quinto, il diritto di assentarsi dal lavoro, a titolo di permesso speciale retribuito, è esteso al lavoratore portatore di grave handicap permanente.".



istituto specializzato adibito ad accoglimento dei portatori di handicap che, escludano esplicitamente l'assistenza di un familiare.

6. Le modalità, la documentazione utile per richiedere l'aspettativa retribuita di cui al comma 1 ed eventuali deroghe applicative adeguatamente documentate e certificate, sono contenute nell'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'ISS.²⁸

Art. 6

(Estensione di norme ai genitori adottivi)

Le disposizioni contenute nei precedenti articoli, che disciplinano l'allattamento e l'aspettativa post-partum, trovano applicazione anche nei confronti dei genitori adottivi di minori di anni 14 dal momento dell'ingresso del minore nel nucleo familiare. I congedi parentali trovano applicazione con i limiti di età previsti dalla presente legge.

²⁸ Testo originario Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14, Articolo 14:

1. Dopo l'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137 così come sostituito dall'articolo 1 della Legge 30 luglio 2007 n.92 e successivamente modificato dall'articolo 1 della Legge 31 marzo 2014 n.43, è aggiunto il seguente articolo 5bis:

"Art.5-*bis*

(Congedo parentale lungo retribuito)

1. Nei primi quattordici anni di vita del bambino con disabilità certificata, nell'eventualità dell'insorgenza di una patologia gravissima, anche temporanea, documentata dal medico di riferimento e debitamente certificata, qualora la minorazione singola o plurima abbia ridotto l'autonomia personale in modo da rendere necessario l'intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella relazionale, certificato dai servizi preposti dell'ISS, la lavoratrice madre dipendente subordinata o, in alternativa, il lavoratore padre dipendente subordinato, anche adottivi o affidatari, ad esclusione del lavoratore domestico e del lavoratore a domicilio, ha diritto a un periodo di aspettativa della durata massima complessiva di 2 anni, anche frazionabile a mesi. Tale periodo è retribuito sulla base della media retributiva contrattuale degli ultimi 6 mesi percepita dal dipendente ridotta di un terzo, e comunque non superiore alla retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, ridotta di un terzo e coperto da contribuzione figurativa.

2. L'indennità è a carico dell'ISS ed è erogata sulla base dell'indicatore che valuta la condizione economica della famiglia. L'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi in misura proporzionale, se l'aspettativa è richiesta per periodi frazionati.

3. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli apporti contributivi dovuti all'ISS.

4. Durante tutto il periodo di aspettativa il lavoratore non può essere licenziato ed il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.

5. Il comma 1 non si applica per il periodo in cui il disabile risulti ricoverato presso una struttura sanitaria o socio-sanitaria anche per motivi non legati alla disabilità o in istituto specializzato adibito ad accoglimento dei portatori di handicap che, escludano esplicitamente l'assistenza di un familiare.

6. Le modalità e la documentazione utile per richiedere l'aspettativa retribuita di cui al comma 1 sono contenute nell'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'ISS."

Modifiche legislative:

Legge 24 dicembre 2018 n.173, Articolo 34, comma 2:

2. Il comma 6 dell'articolo 5-bis della Legge 29 ottobre 2003 n.137 introdotto dall'articolo 14 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14 è così modificato:

"6. Le modalità, la documentazione utile per richiedere l'aspettativa retribuita di cui al comma 1 ed eventuali deroghe applicative adeguatamente documentate e certificate, sono contenute nell'apposito protocollo stilato dal Comitato Esecutivo dell'ISS."



E' riconosciuto ai genitori adottandi il diritto all'aspettativa - non retribuita - per motivi familiari finalizzata alla adozione di un minore, per un periodo massimo di 60 giorni. Tale periodo di aspettativa, qualora segua l'adozione, verrà considerato per la madre adottiva a tutti gli effetti astensione obbligatoria per gravidanza. Spetta inoltre alla madre adottiva il diritto all'astensione obbligatoria per puerperio limitatamente al periodo di 90 giorni decorrenti dalla richiesta al Commissario della Legge della dichiarazione di cui all'articolo 5 della Legge 20 luglio 1999 n. 83.

Art. 6 bis *(Affidamento)*

Nel caso di affidamento di minore, formalmente disposto dall'Autorità Giudiziaria o Servizio Sociale competente per territorio di appartenenza del minore, la madre affidataria o in alternativa, il padre affidatario, ha diritto di fruire, anche in modo frazionato, del periodo di gravidanza e puerperio per un massimo di due mesi nei cinque mesi successivi dalla data dell'affidamento.

La madre affidataria o in alternativa il padre affidatario, ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui al comma che precede, per un periodo massimo di aspettativa, entro i primi diciotto mesi dalla data dell'affidamento, di sedici mesi, durante il quale sarà conservato il posto di lavoro.

La lavoratrice o, in alternativa il lavoratore che fruisce del periodo di aspettativa di cui al comma che precede ha diritto ad una indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera per il primo anno dalla data dell'affidamento del bambino in famiglia e del 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

In alternativa all'aspettativa post partum la lavoratrice o, in alternativa il lavoratore che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue a titolo di permesso retribuito, entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Restano ferme e valide le restanti disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 non diversamente disciplinate dal presente articolo.

I genitori affidatari hanno l'obbligo di comunicare all'Istituto per la Sicurezza Sociale la cessazione dell'affidamento familiare entro quindici giorni dal provvedimento di cui all'articolo 60 della Legge 26 aprile 1986 n.49.

Le disposizioni di cui al presente articolo saranno caso per caso sottoposte alla prudente valutazione dell'Autorità Giudiziaria e del Servizio Sociale competente, affinché valutino la conformità di durata e di necessità di ogni singolo caso di affidamento, comunque nei limiti del presente articolo.²⁹

²⁹ **Testo originario Legge 31 marzo 2014 n.43, Articolo 3:**

Dopo l'articolo 6 della Legge 29 ottobre 2003 n.137 sono aggiunti i seguenti articoli:

"Art. 6 bis

(Affidamento)

Nel caso di affidamento di minore, formalmente disposto dall'Autorità Giudiziaria o Servizio Sociale competente per territorio di appartenenza del minore, la madre affidataria o in alternativa, il padre affidatario, ha diritto di fruire, anche in modo frazionato, del periodo di gravidanza e puerperio per un massimo di due mesi nei cinque mesi successivi dalla data dell'affidamento.

La madre affidataria o in alternativa il padre affidatario, ha diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria di cui al comma che precede, per un periodo massimo di aspettativa, entro i primi diciotto mesi dalla data dell'affidamento, di sedici mesi, durante il quale sarà conservato il posto di lavoro.



Art. 6 ter

(Congedo parentale in caso di adozione e affidamento)

Il congedo parentale di cui all'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137, così come modificato dall'articolo 1 della presente legge, spetta anche in caso di adozione e di affidamento.³⁰

Art. 6 quater

(Part time in caso di adozione e affidamento)

Il genitore adottivo o affidatario può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi all'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n.138, nel testo risultante dall'articolo 1 della Legge 16 dicembre 1994 n.112, fino al raggiungimento dei tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia.³¹

Art. 7

(Disposizioni pensionistiche)

La lavoratrice o, in alternativa il lavoratore che fruisce del periodo di aspettativa di cui al comma che precede ha diritto ad una indennità per ogni giornata lavorativa pari al 30% della retribuzione netta giornaliera per il primo anno dalla data dell'affidamento del bambino in famiglia e del 20% per il restante periodo qualora il bambino - limitatamente a questo ultimo caso - non usufruisca del servizio di asilo-nido.

In alternativa all'aspettativa post partum la lavoratrice o, in alternativa il lavoratore che rientra al suo posto di lavoro dopo aver trascorso il periodo di astensione obbligatoria per puerperio, ha diritto di assentarsi dal lavoro per due ore giornaliere, anche discontinue a titolo di permesso retribuito, entro il primo anno dall'ingresso del bambino in famiglia.

Restano ferme e valide le restanti disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 non diversamente disciplinate dal presente articolo.

I genitori affidatari hanno l'obbligo di comunicare all'Istituto per la Sicurezza Sociale la cessazione dell'affidamento familiare entro quindici giorni dal provvedimento di cui all'articolo 60 della Legge 26 aprile 1986 n.49.

Le disposizioni di cui al presente articolo saranno caso per caso sottoposte alla prudente valutazione dell'Autorità Giudiziaria e del Servizio Sociale competente, affinché valutino la conformità di durata e di necessità di ogni singolo caso di affidamento, comunque nei limiti del presente articolo.

Art. 6 ter

(Congedo parentale in caso di adozione e affidamento)

Il congedo parentale di cui all'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137, così come modificato dall'articolo 1 della presente legge, spetta anche in caso di adozione e di affidamento.”.

³⁰ **Testo originario Legge 31 marzo 2014 n.43, Articolo 3:** vedere nota precedente.

³¹ **Testo originario Legge 31 marzo 2014 n.43, Articolo 4:**

Dopo l'articolo 6 ter della Legge 29 ottobre 2003 n.137 è aggiunto il seguente articolo:

“Art. 6 quater

(Part time in caso di adozione e affidamento)

Il genitore adottivo o affidatario può richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi all'articolo 13 della Legge 20 novembre 1987 n.138, nel testo risultante dall'articolo 1 della Legge 16 dicembre 1994 n.112, fino al raggiungimento dei tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia.”.



Per i periodi di aspettativa post-partum è riconosciuto alla madre lavoratrice o in alternativa al padre lavoratore, che ne abbia usufruito, il diritto al riscatto mediante il versamento dei relativi contributi al Fondo Pensioni obbligatorio.

La facoltà di riscatto, da richiedersi con apposita domanda all'ufficio competente, deve essere esercitata entro un anno dal termine del periodo di aspettativa o entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge per coloro che già abbiano usufruito di tale istituto.

L'entità del riscatto è determinata calcolando la retribuzione media contrattuale di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n.15 per i mesi dell'aspettativa usufruita e sulla base dell'aliquota prevista dal Fondo Pensioni obbligatorio vigente al momento della domanda di riscatto.

Le modalità applicative saranno previste da apposito regolamento del Consiglio di Amministrazione dell'I.S.S.

Art.8 *(Decorrenza)*

L'estensione dei benefici di cui ai precedenti articoli si applica con decorrenza dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore della presente legge. Detti benefici si applicano anche ai soggetti che in quella data stanno usufruendo della normativa precedente in materia.

Parimenti le disposizioni previste dai commi primo e secondo dell'articolo 3 sono estese alla madre lavoratrice - o in alternativa al padre lavoratore - il cui bambino abbia un'età compresa fra il 13° ed il 18° mese di vita alla data dell'entrata in vigore della presente legge.

Art. 9 *(Entrata in vigore)*

La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione ed abroga e sostituisce le Leggi 19 febbraio 1991 n. 24, 16 dicembre 1994 n.111, l'articolo 6 della Legge 28 febbraio 2001 n. 33, l'articolo 4 della Legge 7 giugno 1977 n. 30, nonché le norme in contrasto.



DECRETO DELEGATO 1 febbraio 2018 n.14
(Ratifica Decreto Delegato 31 ottobre 2017 n.127)

**PREVENZIONE DELLA DISABILITA', SALUTE E RIABILITAZIONE DELLE
PERSONE CON DISABILITA', SOSTEGNO ALLA PERSONA CON
DISABILITA' E AL NUCLEO FAMILIARE**

Art.15
(Solidarietà tra lavoratori)

1. I lavoratori possono donare i propri giorni di ferie non utilizzati per permettere a colleghi della stessa azienda, settore o anche a livello intersettoriale, di accudire familiari disabili bisognosi di assistenza accertata nei termini previsti dalla Legge n.137/2003.
2. I lavoratori pubblici che intendono donare i propri giorni di ferie, ore di permesso retribuito e permesso non retribuito, a colleghi dipendenti del settore pubblico allargato, sono tenuti ad inoltrare comunicazione in carta semplice al competente ufficio preposto alla gestione del personale nella Pubblica Amministrazione o nell'ente pubblico di appartenenza, per le necessarie registrazioni.
3. Nel settore privato le modalità, le garanzie e le tutele per il dipendente e per l'azienda sono demandate alla contrattazione collettiva e riconosciute anche prevedendo possibili fondi di compensazione.³²

Art.15-bis
(Norma transitoria e di coordinamento)

1. Le richieste di congedo parentale di cui all'articolo 5 della Legge 29 ottobre 2003 n.137 così come modificato dall'articolo 13 del presente decreto delegato, possono essere autorizzate purché rispettino i limiti previsti al comma 5 del medesimo articolo 5.

³² **Testo originario (Decreto Delegato n.14/2018):**

1. I lavoratori possono donare i propri giorni di ferie non utilizzati per permettere a colleghi della stessa azienda, settore o anche a livello intersettoriale, di accudire familiari disabili bisognosi di assistenza accertata nei termini previsti dalla Legge n.137/2003.
2. I lavoratori pubblici che intendano donare i propri giorni di ferie a colleghi dipendenti del Settore Pubblico Allargato, sono tenuti ad inoltrare comunicazione in carta semplice al competente ufficio preposto alla gestione del personale nella Pubblica Amministrazione o nell'ente pubblico di appartenenza, per le necessarie registrazioni.
3. Nel settore privato le modalità, le garanzie e le tutele per il dipendente e per l'azienda sono demandate alla contrattazione collettiva e riconosciute anche prevedendo possibili fondi di compensazione.

Modifiche legislative:
Legge 24 dicembre 2018 n.173, Articolo 35:
(Solidarietà tra lavoratori)

1. Il comma 2 dell'articolo 15 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14 è così modificato:
"2. I lavoratori pubblici che intendono donare i propri giorni di ferie, ore di permesso retribuito e permesso non retribuito, a colleghi dipendenti del settore pubblico allargato, sono tenuti ad inoltrare comunicazione in carta semplice al competente ufficio preposto alla gestione del personale nella Pubblica Amministrazione o nell'ente pubblico di appartenenza, per le necessarie registrazioni."



LEGGE 29 settembre 2005 n.131

**LEGGE PER LA PROMOZIONE, IL SOSTEGNO E LO SVILUPPO
DELL'OCCUPAZIONE E DELLA FORMAZIONE**

TITOLO I
Generalità

Art. 1
(Finalità)

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

Gli interventi di seguito descritti si propongono di:

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

TITOLO II
Organismi ed Istituzioni preposti alla gestione del mercato del lavoro

Art. 2
(La Commissione per il Lavoro. Competenze)

1. L'articolo 24 della Legge 19 settembre 1989 n.95 è così sostituito:
"Per il perseguimento delle finalità di cui alla presente legge, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze di altri organi ed istituzioni, la Commissione per il Lavoro adotta ogni iniziativa utile ad assicurare una costante analisi delle dinamiche che interagiscono nel mercato del lavoro, al fine di una maggiore partecipazione e



responsabilizzazione, per migliorare la governance e i rapporti tra i cittadini e le istituzioni.

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

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

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

Art. 3

(La Commissione per il Lavoro. Composizione e funzionamento)

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

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

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

- da due membri nominati dal Consiglio Grande e Generale;
- da tre rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute;
- da tre rappresentanti dei Sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti.

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

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

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

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



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

La Commissione delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del Presidente.³³

Art. 4

(Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione)

³³ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modifiche legislative:

Legge 5 marzo 2013 n.18, Articolo 5:

L'articolo 3 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 è così sostituito:

"Art. 3

(La Commissione per il Lavoro. Composizione e funzionamento)

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

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

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

- da due membri nominati dal Consiglio Grande e Generale;
- da tre rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute;
- da tre rappresentanti dei Sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti.

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

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

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

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

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

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



[ABROGATO]³⁴

Art. 5

(Sezione Orientamento all'Impiego)

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

2. La suddetta Sezione eroga servizi attivi per l'impiego e la formazione, effettua consulenze alle imprese, si occupa dell'orientamento del lavoratore, al quale fornisce tutte le informazioni relative al mondo del lavoro, normative - opportunità di impiego - percorsi formativi. Fornisce assistenza finalizzata all'inserimento o al reinserimento lavorativo, a seguito di segnalazione e in collaborazione con il Collocatore, dopo approfonditi colloqui finalizzati alla verifica dell'effettiva disponibilità e delle risorse del lavoratore, in relazione alle opportunità offerte dal mercato del lavoro; fornisce

³⁴ Testo originario (Legge n.131/2005):

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

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

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto terzo dell'elenco:

1. Sono espressamente abrogati:

[...]

- l'articolo 4 della Legge n.131/2005;

[...]

Legge 8 agosto 2018 n.104, Articolo 16:

1. L'articolo 33 della Legge 29 settembre 2017 n.115 è così modificato:

"Art.33

(Abrogazioni)

1. Sono espressamente abrogati:

- a partire dal 1° gennaio 2018, gli articoli 3 e 4 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;

- gli articoli 24 e 25 della Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche;

- l'articolo 4 della Legge n.131/2005;

- il Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro";

- l'articolo 58 della Legge 18 dicembre 2003 n.165;

- il sesto comma dell'articolo 39 della Legge 13 ottobre 1984 n.91, così come modificato dall'articolo 39 della Legge 16 dicembre 2004 n.172;

- l'articolo 49 della Legge 22 dicembre 2010 n.194;

- l'articolo 24 del Decreto Delegato 28 gennaio 2011 n.17;

- l'articolo 24 del Decreto Delegato 22 marzo 2011 n.50;

- l'articolo 43 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.

2. Vi è reviviscenza dell'articolo 8 della Legge 26 maggio 2004 n.71.

3. Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge."



assistenza per un proficuo inserimento delle persone diversamente abili o svantaggiate; predispone alla Commissione per il Lavoro il progetto di contratto di inserimento lavorativo di cui al successivo articolo 12 comma 3 e propone piani di intervento sulla base delle analisi economiche e sociali realizzate dall'Ufficio Informativo, dei curricula e del fabbisogno occupazionale delle imprese.

Art. 6

(Sezione Informativa)

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

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

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

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

Art. 7

(Sezione Ispettorato del Lavoro)

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

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

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

Art. 8



(Ristrutturazione dell'Ufficio del Lavoro)

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

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

In attesa della stessa, le posizioni di cui all'Allegato "A" alla presente legge verranno ricoperte in via temporanea mediante incarichi interni all'Ufficio o con personale già dipendente del Settore Pubblico Allargato, in entrambi i casi purché in possesso dei titoli indicati, da conferirsi in virtù delle disposizioni previste dalla Legge 19 settembre 1990 n.108. Questi ultimi saranno comunque soggetti ad ulteriore revisione nell'ambito della ristrutturazione generale del Settore Pubblico Allargato. In ogni caso, per il reperimento del personale, ci si dovrà avvalere delle professionalità già esistenti all'interno dell'Ufficio e più in generale nel Settore Pubblico Allargato dando pertanto priorità alla carriera interna.

TITOLO III
NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 9

(Richiesta numerica e nominativa)

[ABROGATO]³⁵

³⁵ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

L'articolo 15 della Legge 19 settembre 1989 n.95 è sostituito come di seguito:

"1. La richiesta numerica deve essere per categoria, specializzazione e qualificazione professionale.

2. La richiesta nominativa di lavoratori da assumere, al di fuori dei casi previsti dal successivo articolo 17 e successive modifiche e integrazioni, è possibile a condizione che la media del tasso di disoccupazione in senso stretto, rilevato dal Bollettino di Statistica, nel semestre precedente alla pubblicazione dell'ultimo dato ufficiale, sia inferiore al 3%. Inoltre, qualora il lavoratore da assumere sia in possesso di diploma o di laurea, per mansioni connesse al possesso del titolo di studio, non potrà essere inquadrato al di sotto della terza categoria. Le assunzioni nominative potranno essere effettuate solo a tempo indeterminato ad esclusione di quanto già previsto al punto g) del succitato articolo 17 e fatto salvo quanto previsto dai singoli Contratti Collettivi di lavoro.

3. L'Ufficio del Lavoro è tenuto ad evadere la richiesta di assunzione nel più breve tempo possibile, comunque non oltre le quarantotto ore dal ricevimento della stessa, mentre se il numero dei lavoratori da assumere è superiore alle cinque unità, il termine è elevato a novantasei ore.

4. Sulla base della richiesta pervenuta da parte del datore di lavoro, l'Ufficio del Lavoro, qualora il lavoratore avente la professionalità, qualifica e mansione richieste, non sia disponibile nelle Liste di Avviamento al Lavoro, può rilasciare, con le modalità che saranno previste in un apposito regolamento da emanarsi con decreto reggenziale, uno speciale permesso di lavoro per l'assunzione di un lavoratore che abbia le caratteristiche richieste, non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro.

5. Il lavoratore che, senza giustificato motivo, rifiuta l'avviamento a lavori corrispondenti al suo livello professionale, perde l'anzianità di iscrizione maturata all'atto dell'avviamento stesso.

6. Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella Lista di Avviamento al Lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.

7. Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere, entro cinque giorni, alla Commissione per il Lavoro che è tenuta a pronunciarsi entro trenta giorni."



TITOLO IV

Incentivi all'occupazione e alla formazione, nuove tipologie contrattuali a contenuto formativo

Art. 10

(Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo)
[ABROGATO]³⁶

Modifiche legislative:

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 31, comma 1, secondo punto dell'elenco:

1. Oltre alle abrogazioni previste nei singoli articoli del presente decreto - legge, sono altresì espressamente abrogati:

[...]

- l'articolo 9 della Legge 29 settembre 2005 n. 131;

³⁶ Testo originario (Legge n.131/2005):

1. Fermi restando i disposti di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89 e successive modifiche e/o integrazioni, il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo si configura quale contratto di alto contenuto pratico-formativo, professionalizzante e riservato ai possessori di diploma o laurea di età compresa tra i 18 e i 30 anni iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, è finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato, all'acquisizione della qualifica professionale ed ha una durata massima di diciotto mesi.

2. Il contratto deve avere forma scritta e contenere la descrizione della prestazione oggetto del contratto, il progetto formativo individuale da sottoporre a verifica periodica da parte dell'orientatore e l'indicazione della qualifica che dovrà essere acquisita, comunque non inferiore alla III categoria per una durata fino a nove mesi e alla IV categoria per una durata superiore a nove mesi.

3. Durante il periodo di durata del contratto, le imprese dovranno corrispondere compensi mensili pari a:

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

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

4. Il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo viene formalizzato mediante la sottoscrizione di un Accordo tra la Segreteria di Stato per il Lavoro, le Organizzazioni Sindacali ed i Sindacati dei datori di lavoro e/o l'impresa interessata.

5. Sono esenti dall'Imposta Generale sui Redditi i compensi percepiti dai lavoratori assunti con contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo.

6. Con successivo decreto reggenziale potranno essere definite le modalità di realizzazione di corsi teorici specifici, da affiancare all'attività formativa presso l'impresa.

7. Le misure di cui al presente articolo e/o quelle di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89 e successive modifiche e/o integrazioni sono concesse, una sola volta per lo stesso lavoratore presso la medesima impresa, subordinatamente alla condizione che la stessa abbia mantenuto in servizio almeno i due terzi dei lavoratori con contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo nei dodici mesi precedenti e per fatto non imputabile al lavoratore, mentre per il lavoratore stesso è possibile completare tale rapporto contrattuale una sola volta, la cui attività



Art. 11
(Assunzione in addestramento)
[ABROGATO]³⁷

Art. 12
(Contratto di inserimento lavorativo)
[ABROGATO]³⁸

è documentata, nello specifico, nel libretto personale delle competenze e delle esperienze del lavoratore di cui all'articolo 6.

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quarto punto dell'elenco:

1. Sono abrogati:

[...]

- articoli 10, 11, 12, 13, 14 e 15 della Legge 29 settembre 2005 n.131 "Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione";

³⁷ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

1. L'assunzione in addestramento è finalizzata, espletato il periodo di prova, all'adattamento delle competenze del lavoratore alla sua prima occupazione, iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro, alle mansioni assegnate, è a tempo determinato per assunzioni della durata fino a dodici mesi e a tempo indeterminato per periodi superiori.

2. La suddetta assunzione è riservata a giovani di età compresa tra quella di assolvimento dell'obbligo scolastico o formativo ed i 23 anni ed è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.

3. La durata di tale assunzione non può essere inferiore a tre mesi e superiore ai ventiquattro mesi, è consentita per assunzioni entro la III categoria e può essere prorogata, senza soluzione di continuità, fino al raggiungimento del periodo massimo previsto.

4. Durante il periodo di cui al comma precedente, le imprese possono corrispondere compensi mensili pari a:

- 1° anno pari all'80%;
- 2° anno pari all'85%.

5. Le misure di cui al presente articolo sono concesse una sola volta per lo stesso lavoratore presso la medesima impresa, subordinatamente alla condizione che la stessa abbia mantenuto in servizio, superato il periodo di prova, almeno i due terzi dei lavoratori assunti in addestramento nei dodici mesi precedenti e per fatto non imputabile al lavoratore, mentre per il lavoratore stesso è possibile completare tale rapporto contrattuale una sola volta, le cui attività sono documentate nel libretto personale delle competenze e delle esperienze del lavoratore di cui all'articolo 6.

6. La Commissione per il Lavoro e/o i Contratti Collettivi di lavoro potranno stabilire la durata di tale fattispecie in relazione al settore, alla qualifica ed alla mansione da svolgere unitamente al settore, a qualifiche e mansioni da escludere.

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quarto punto dell'elenco: vedere nota precedente.

³⁸ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

1. Il contratto di inserimento lavorativo è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di accompagnamento e di adattamento delle competenze del lavoratore a un determinato contesto lavorativo e finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori, quali:

- a) inoccupati di lunga durata, ovvero sia coloro che, senza aver svolto in precedenza alcuna attività lavorativa, siano iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro da più di dodici mesi;



Art. 13
(Tirocinio formativo)
[ABROGATO]³⁹

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

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quarto punto dell'elenco: vedere nota n. 35.

³⁹ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

1. Il tirocinio formativo è un dispositivo polivalente di politica attiva del lavoro orientato ad agevolare le scelte professionali dei giovani, a favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro e a supportare le attività di ricerca e il mantenimento di adeguate figure professionali con particolare riguardo alle esigenze di innovazione delle imprese.
2. Il tirocinio formativo è uno strumento di formazione teso a coniugare contemporaneamente un'esperienza formativa e professionale guidata e realizzata prevalentemente in ambiente di lavoro. E' rivolto a diplomati e laureati di età compresa tra i 18 e i 30 anni iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro ed ha una valenza integrativa delle competenze e professionalità di soggetti in uscita da contesti formativi e scolastici.
3. Il tirocinio formativo consiste in insegnamento teorico e pratico stabilito congiuntamente dall'impresa ospitante, dal Centro di Formazione Professionale e/o dall'Università degli Studi di San Marino, che ne attestano il rigore didattico-professionale e scientifico, anche sulla base degli orientamenti del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione di cui all'articolo 4 e deve coinvolgere almeno cinque tirocinanti.
4. L'attività di tirocinio formativo può essere svolta presso le imprese di ogni settore ad alto contenuto di innovazione, con più di dieci dipendenti ed attrezzate per compiere tale percorso formativo.
5. La sua durata può variare da un minimo di tre mesi ad un massimo di dodici mesi ed è determinata dal progetto formativo e dalla complessità della figura professionale da formare.
6. Il rapporto di lavoro che si instaura è a tempo determinato per la durata del progetto.
7. Il progetto di tirocinio formativo viene autorizzato mediante la sottoscrizione di un accordo tra la Segreteria di Stato per il Lavoro, le Organizzazioni Sindacali ed i Sindacati dei



Art. 14
(Stages aziendali)
[ABROGATO]⁴⁰

Art. 15
(Disposizioni finali relative agli incentivi, all'occupazione e alla formazione, nuove tipologie contrattuali a contenuto formativo)
[ABROGATO]⁴¹

datori di lavoro e/o l'impresa interessata e dovrà anche indicare il numero minimo di trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato alla conclusione del progetto ed il relativo livello di inquadramento.

8. Il progetto formativo si conclude con il rilascio di un attestato finale da parte del Centro di Formazione Professionale e/o dell'Università degli Studi di San Marino, può essere utilizzato quale arricchimento professionale collegabile ad altri percorsi formativi e sarà documentato nella scheda anagrafico-professionale del lavoratore di cui al comma 4 dell'articolo 6.

9. Il compenso dei tirocinanti, abbattuto del 30%, è rapportato alla tabella retributiva applicata ed è erogato dall'impresa ospitante. Tale compenso è esente dal pagamento dell'Imposta Generale sui Redditi. Gli oneri assicurativi e previdenziali sono posti per il 50% a carico del Bilancio dello Stato su apposito capitolo dell'Ufficio del Lavoro.

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quarto punto dell'elenco: vedere nota n. 35.

⁴⁰ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

1. I diplomandi e i laureandi possono effettuare stages aziendali per un periodo non superiore a nove mesi nella stessa impresa, limitatamente ad attività attinenti al corso di studio. Tale esperienza può essere ripetuta al massimo presso due imprese.

2. L'impresa è tenuta a comunicare all'Ufficio del Lavoro, al fine di effettuare le verifiche dei requisiti di cui al presente articolo, nel termine perentorio di almeno cinque giorni lavorativi antecedenti la data di inizio, la data di inizio e di fine dello stage aziendale, le generalità dello stagista, nonché l'attività da svolgere e la relativa copertura assicurativa.

3. L'indennizzo, a titolo di borsa di studio, dovrà essere corrispondente almeno al 50% del minimo territoriale del Contratto Collettivo Generale Unico di Lavoro del Settore Industria ed esente da contributi ed imposte.

4. L'attività svolta dallo stagista non costituisce rapporto di lavoro subordinato e sarà documentata nella scheda anagrafico-professionale del lavoratore di cui al comma 4 dell'articolo 6.

5. L'Orientatore effettua scambi continui di informazioni con le imprese relativamente ai nominativi dei diplomandi e i laureandi che potenzialmente potrebbero essere interessati a tale esperienza.

6. La Direzione dell'Ufficio del Lavoro riferisce semestralmente alla Commissione per il Lavoro sull'andamento degli stages aziendali.

7. L'Ufficio Programmazione Economica e Centro Elaborazione Dati e Statistica è autorizzato a fornire all'Ufficio del Lavoro, ad ogni aggiornamento annuale della sua banca dati, i dati relativi agli studenti.

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quarto punto dell'elenco: vedere nota n. 35.

⁴¹ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

1. Le attività svolte ai sensi degli articoli 10, 11, 13 e 14 della presente legge costituiscono crediti formativi professionali per il lavoratore il cui punteggio sarà stabilito nel Regolamento emesso ai sensi della Legge 19 settembre 1989 n.95.



TITOLO V
Forme contrattuali

Art. 16

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato é consentito solo relativamente alla mansione e/o alla tipologia di lavoro da svolgere, nei seguenti casi:
 - a) a fronte di esigenze produttive e/o organizzative legate ad un aumento temporaneo di lavoro o a particolari commesse che, o per la determinazione della durata, o per la specificità dei prodotti o per le professionalità impiegate o per le condizioni di lavoro, richiedano un incremento temporaneo degli occupati;
 - b) in caso di attività o di servizi di carattere prettamente stagionali;
 - c) in caso di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Ulteriori possibilità potranno essere disciplinate dai Contratti Collettivi di lavoro.
2. Se previsto anche negli specifici contratti collettivi di categoria, non è consentito il contratto di lavoro a tempo determinato nel caso in cui:
 - a) l'impresa, che non abbia mantenuto in servizio un lavoratore con un contratto di lavoro a tempo determinato, effettui una nuova richiesta, nei tre mesi successivi, per la stessa mansione e/o tipologia di lavoro da svolgere. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso lavoratore a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa o qualora il contratto si sia risolto o non prosegua per il non superamento del periodo di prova o per fatto imputabile al lavoratore;
 - b) l'impresa abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe, fatto salvo quanto stabilito dalla Legge 4 maggio 1977 n.23;
 - c) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
 - d) si tratti di sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.
3. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.
4. La durata del contratto di lavoro a tempo determinato è stabilita sulla base della durata dell'attività da svolgere e deve essere specificata, unitamente alla dichiarazione di non sussistenza delle condizioni di cui al precedente comma 2, nella richiesta che deve essere trasmessa all'Ufficio del Lavoro da parte del datore di lavoro, oltre alla motivazione dettagliata relativa alla casistica di cui al precedente comma 1:
 - a) descrizione della commessa, nuova o incremento di quelle abituali, tipologia di impianto o servizio al quale il lavoratore dovrà essere adibito, che determina l'aumento temporaneo di lavoro e degli occupati;

2. Le attività svolte ai sensi degli articoli 10, 11, 13 e 14 della presente legge non possono superare complessivamente i ventiquattro mesi per lo stesso lavoratore per fatti non imputabili al lavoratore.

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quarto punto dell'elenco: vedere nota n. 35.



- b) periodo e tipo di prodotto o servizio soggetto a stagionalità;
c) nominativo del lavoratore da sostituire e relative motivazioni.

5. Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata massima complessiva di [dodici mesi]⁴² presso la medesima impresa, salvo diversi limiti temporali stabiliti nei singoli contratti collettivi di lavoro o da stabilirsi tramite accordo sindacale. Nel caso in cui il contratto a tempo determinato avvenga ai sensi del precedente comma 1, punto c), è consentito il superamento della durata massima di [dodici mesi] fino al rientro del lavoratore sostituito. Il contratto può essere prorogato fino ad un massimo di [tre rinnovi]⁴³ entro il termine massimo consentito. Se previsto anche negli specifici contratti collettivi di categoria, qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore ed all'Ufficio del Lavoro almeno dieci giorni prima della scadenza del permesso di lavoro mediante comunicazione scritta.

6. Se il rapporto di lavoro a tempo determinato con lavoratori assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro continua oltre alla scadenza massima prevista di [dodici mesi], limitatamente ai contratti di lavoro avvenuti ai sensi del precedente comma 1, punto a), oppure, nel caso in cui siano intervenute interruzioni, qualora il periodo complessivo previsto di [dodici mesi] sia stato effettuato nell'arco di diciotto mesi, ad eccezione dei lavoratori stagionali del settore turistico-alberghiero e di quelli che effettuano l'assistenza domiciliare a persone non autosufficienti o ad anziani in possesso di permesso di soggiorno stagionale, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma automaticamente, d'ufficio o su semplice segnalazione dell'impresa o dello stesso lavoratore, in assunzione a tempo indeterminato alla scadenza dei [dodici mesi].

7. I lavoratori assunti a tempo determinato, hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato presso la stessa impresa, con le modalità stabilite nei Contratti Collettivi di lavoro.

8. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro o, in mancanza di questi, ai regolamenti vigenti in materia. Tali limiti non si applicano nella fase di avvio di una nuova attività d'impresa, per un periodo non superiore ad un anno e per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità.

9. Con decreto reggenziale potrà essere istituito un regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

⁴² **Modifiche legislative:**

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 13:

1. La durata massima complessiva del contratto di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo 16, comma 5, della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è di diciotto mesi presso una medesima impresa, fatti salvi i maggiori limiti temporali che siano stabiliti nella contrattazione collettiva.

2. Il contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato per non più di quattro volte, anche per periodi di diversa durata, purché entro il termine massimo consentito di cui al primo comma, nell'arco di ventiquattro mesi.

3. Per quanto non previsto, si applica la disciplina della Legge 29 settembre 2005 n. 131.

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 21:

1. La durata massima dell'assunzione a tempo determinato è di diciotto mesi presso la medesima impresa con un massimo di quattro rinnovi, fatti salvi i maggiori limiti temporali eventualmente stabiliti nei contratti collettivi di lavoro.

⁴³ **Modifiche legislative:**

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 13: vedere nota precedente.

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 21: vedere nota precedente.



Art. 17

(Contratto di lavoro temporaneo)

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di fornitura di lavoro temporaneo, denominata "impresa fornitrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti a tempo determinato o indeterminato, per prestazioni di lavoro temporaneo ai sensi del successivo comma 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

2. Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo devono essere iscritte nell'apposito Albo, che dovrà essere istituito presso l'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio e disciplinato da apposito decreto reggenziale. Tale decreto dovrà prevedere schemi di certificazione della qualità e requisiti per l'abilitazione a svolgere tale funzione, il versamento di un deposito cauzionale o di una fidejussione bancaria il cui importo sarà stabilito dallo stesso decreto reggenziale, al fine di garantire il pagamento dei crediti ai lavoratori.

3. Si può ricorrere al lavoro temporaneo nei seguenti casi:

- a) per attività di carattere esclusivamente temporaneo, ovvero sia per l'esecuzione di attività dovute ad esigenze improvvise e non programmabili o per incrementi temporanei di lavoro dovuti ad aumenti di commesse che non garantiscano continuità;
- b) per attività o servizi di carattere stagionale;
- c) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- d) per le altre qualifiche e le mansioni specifiche eventualmente previste dal Contratto Collettivo Unico Generale di lavoro del settore di appartenenza dell'impresa utilizzatrice. In riferimento al superiore punto c) ulteriori possibilità potranno essere disciplinate dai singoli Contratti Collettivi di lavoro.

4. E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo nei seguenti casi:

- a) qualora l'impresa abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce la fornitura;
- b) qualora l'impresa abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe;
- c) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- d) nei casi eventualmente espressamente vietati dal Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro del settore di appartenenza dell'impresa utilizzatrice.

5. Qualora l'impresa richiedente si trovi nelle condizioni previste al precedente comma 3, deve fare richiesta di lavoratori disponibili a lavori a tempo determinato all'Ufficio del Lavoro unitamente alla presentazione della dichiarazione di non sussistenza delle condizioni di cui al precedente comma 4, che risponderà nel termine di cui al precedente articolo 9, comma 3. Nel caso in cui si verifichi l'effettiva non disponibilità di personale iscritto nelle liste di avviamento al lavoro disponibili a lavori a tempo determinato, l'impresa richiedente potrà ricorrere ai servizi delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, nel qual caso le stesse saranno esentate dall'effettuare nuova richiesta di personale all'Ufficio del Lavoro, oppure inoltrare richiesta allo stesso Ufficio del Lavoro di personale non iscritto nelle Liste di Avviamento al Lavoro. Nel caso in cui l'impresa ricorra ad una impresa di fornitura di lavoro temporaneo, con la stessa dovrà sottoscrivere apposito contratto ai sensi del successivo comma 7.



6. Nel caso in cui l'impresa intenda utilizzare il lavoro temporaneo per un periodo massimo complessivo di venti giorni lavorativi non ripetibili nell'anno di calendario, unitamente al caso in cui si tratti di effettuare attività non programmabili e non stagionali, e si manifesti la necessità di rispondere tempestivamente alle richieste del mercato, per un periodo non superiore ai quattro mesi all'anno, limitatamente ai reparti della produzione, della logistica e dei servizi connessi, e qualora i lavoratori da assumere contemporaneamente siano superiori alle dieci unità, è esentata dal rispetto della procedura di cui al precedente comma 5.

7. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere stipulato in forma scritta, in mancanza della quale il contratto è nullo e si applicheranno le norme relative all'assunzione abusiva di lavoratori subordinati, e deve indicare:

- a) gli estremi, ai sensi del precedente comma 2, dell'iscrizione, dell'impresa fornitrice, all'Albo delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo;
- b) il numero dei lavoratori richiesti e le relative qualifiche e mansioni;
- c) le motivazioni per le quali si è ricorsi a lavoro temporaneo, ai sensi del precedente comma 3;
- d) la data di inizio e di termine del contratto;
- e) il luogo e l'orario di lavoro;
- f) il trattamento economico e normativo;
- g) l'assunzione, da parte dell'impresa fornitrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi;
- h) l'assunzione, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligazione al pagamento diretto della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e del versamento dei relativi contributi in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice (obbligazione in solido), fatto salvo il diritto di rivalsa verso l'impresa fornitrice.

8. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere trasmesso all'Ufficio del Lavoro, entro cinque giorni lavorativi dall'avvio del lavoratore, da parte dell'impresa fornitrice.

9. E' fatto divieto alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, di cui al precedente comma 2, esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

10. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, dall'impresa utilizzatrice, per un primo periodo da uno a tre mesi, per la durata della sostituzione del personale assente, di cui al precedente comma 3, punto c) o per l'intera durata dell'attività stagionale. Il primo contratto può essere rinnovato qualora permangano le condizioni di cui al comma 3, previa richiesta da effettuarsi, da parte dell'impresa fornitrice, all'Ufficio del Lavoro almeno dieci giorni prima della scadenza del nulla osta: tale proroga è consentita qualora riguardi lavoratori assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, mentre in tutti gli altri casi l'Ufficio del Lavoro, verificata semestralmente nelle liste suddette la non disponibilità delle medesime professionalità, qualifiche e mansioni, concederà la proroga senza necessità di ulteriori formalità. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può essere utilizzato, per la stessa attività o mansione, per un periodo massimo di nove mesi complessivi nell'arco di un anno solare che, qualora completati, impediscono all'impresa utilizzatrice di poter usufruire delle stesse tipologie di attività o mansioni e/o prestazioni lavorative nei tre mesi successivi. Nel caso in cui l'attività lavorativa venga svolta continuativamente, non può in ogni caso superare i nove mesi, fatto salvo in ogni caso il limite massimo dell'anno di calendario.

11. E' possibile il superamento della durata massima di nove mesi, di cui al precedente comma 10, nel caso in cui venga raggiunto un accordo tra le Organizzazioni Sindacali ed il Sindacato dei datori di lavoro di competenza,



relativamente alla sussistenza di ragioni che giustificino tale prolungamento del termine.

12. Il prestatore di lavoro temporaneo può essere assunto dall'impresa fornitrice a tempo determinato o a tempo indeterminato e non può essere in alcuna forma stabilizzato, se non assunto dalle Liste di Avviamento al Lavoro, presso l'azienda utilizzatrice se non trascorsi almeno sei mesi dal termine della missione presso l'azienda utilizzatrice stessa. Una parte di lavoratori temporanei deve essere assunta direttamente dall'impresa fornitrice, mentre una percentuale massima del 25% rispetto al totale degli assunti può essere costituita da lavoratori subordinati distaccati da altra azienda fornitrice di lavoro temporaneo, anche di diritto non sammarinese.

13. La retribuzione e il trattamento normativo del prestatore di lavoro temporaneo dovrà essere uguale, a parità di mansioni, alla tabella retributiva del Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro prevista per i dipendenti dell'azienda utilizzatrice. La retribuzione del lavoratore distaccato dovrà corrispondere alla tabella retributiva di settore del Paese nel quale è regolarmente assunto.

14. E' fatto divieto all'impresa utilizzatrice adibire il prestatore di lavoro temporaneo a mansioni diverse da quella indicata nel nulla osta rilasciato dall'Ufficio del Lavoro.

15. I prestatori di lavoro temporaneo dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione, da parte dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice per quanto di rispettiva competenza, relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.

16. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo di prestatori di lavoro temporaneo è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro e, in mancanza di questi, ai Regolamenti vigenti in materia.

17. L'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo da parte di un'impresa non iscritta all'Albo di cui al precedente comma 2 è punito ai sensi della Legge 16 novembre 1995 n.127.

18. Con decreto reggenziale potrà essere istituito un regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

Art. 18

(Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto)

1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto sono di natura personale e senza vincolo di subordinazione, prevedono il possesso di particolari capacità professionali che giustificino la stipulazione di tale contratto, consistono in una prestazione d'opera intellettuale e comunque non di natura esclusivamente o meramente esecutiva e devono riguardare la realizzazione di un progetto specifico o di un programma di lavoro stabiliti e coordinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e senza vincolo dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro non potrà utilizzare collaboratori per un numero superiore al 20% dei lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato fino alle 40 unità e al 10% oltre le 40 unità, fatta salva la possibilità per la Commissione per il Lavoro di deliberare percentuali maggiori o minori riferite a professionalità specifiche. Il giudizio di conformità del progetto o del programma di lavoro definiti nel contratto, di competenza dell'Ufficio del Lavoro, dovrà vertere esclusivamente sulla sussistenza degli elementi di cui al presente comma.

2. Non possono essere prestatori d'opera, pertanto esclusi dal campo di applicazione del presente articolo, coloro che esercitano le libere professioni secondo la Legge 20 febbraio 1991 n.28 e successive modifiche e/o integrazioni e le attività



che si configurano come prestazioni di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 19 della Legge 22 dicembre 1955 n.42.

3. E' vietato stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto con lavoratori pensionati.

4. La durata del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è direttamente e strettamente connessa all'esecuzione e completamento del progetto commissionato; tuttavia, la durata complessiva non potrà superare i ventiquattro mesi, eventualmente prorogabili, per sopraggiunte esigenze debitamente motivate all'Ufficio del Lavoro, di ulteriori dodici mesi.

5. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) l'indicazione del contenuto del progetto o del programma di lavoro;
- b) l'indicazione della durata della prestazione, ai sensi del precedente comma 4;
- c) l'indicazione dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto contrattuale;
- 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 titolo d'imposta, le modalità e i tempi di pagamento. Tale compenso dovrà essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tenere comunque conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo;
- e) indicazione degli estremi della polizza assicurativa relativa alla responsabilità civile e contro il rischio infortunistico;
- f) la dichiarazione di non sussistenza della condizione di cui al precedente comma 3.

6. Il contratto deve essere obbligatoriamente registrato e trasmesso all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro, per il giudizio di conformità, in copia in bollo mediante Raccomandata R/R, prima dell'inizio del rapporto di collaborazione. L'Ufficio del Registro è tenuto a trasmettere ogni quattro mesi all'Ufficio del Lavoro copia dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto registrati. Il datore di lavoro è tenuto ad inviare, all'avvio del rapporto contrattuale, copia di tale contratto all'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio Tributario.

7. Il superamento dei limiti temporali, di cui al precedente comma 4, o la non conformità ai disposti del presente articolo configurerà gli estremi di applicazione di cui alla Legge 21 dicembre 1989 n.128 e successive modifiche e/o integrazioni.

8. Con decreto reggenziale potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.⁴⁴

⁴⁴ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

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

2. Non possono essere prestatori d'opera, pertanto esclusi dal campo di applicazione del presente articolo, coloro che esercitano le libere professioni secondo la Legge 20 febbraio 1991 n.28 e successive modifiche e/o integrazioni e le attività che si configurano come prestazioni di lavoro subordinato, ai sensi dell'articolo 19 della Legge 22 dicembre 1955 n.42.

3. E' vietato stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto con lavoratori pensionati.

4. La durata del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è direttamente e strettamente connessa all'esecuzione e completamento del progetto commissionato; tuttavia, la durata complessiva non potrà superare i ventiquattro mesi,



Art. 19
(Distacchi di lavoratori)

1. Il distacco di lavoratori si configura quando un datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori subordinati, con il loro consenso, a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di un'attività lavorativa dettata da esigenze di carattere esclusivamente temporaneo:

eventualmente prorogabili, per sopraggiunte esigenze debitamente motivate all'Ufficio del Lavoro, di ulteriori dodici mesi.

5. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) l'indicazione del contenuto del progetto o del programma di lavoro;
- b) l'indicazione della durata della prestazione, ai sensi del precedente comma 4;
- c) l'indicazione dei motivi che possono giustificare la cessazione anticipata del rapporto contrattuale;
- 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 titolo d'imposta, le modalità e i tempi di pagamento. Tale compenso dovrà essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tenere comunque conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo;
- e) indicazione degli estremi della polizza assicurativa relativa alla responsabilità civile e contro il rischio infortunistico;
- f) la dichiarazione di non sussistenza della condizione di cui al precedente comma 3.

6. Il contratto deve essere obbligatoriamente registrato e trasmesso all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro, per il giudizio di conformità, in copia in bollo mediante Raccomandata R/R, prima dell'inizio del rapporto di collaborazione. L'Ufficio del Registro è tenuto a trasmettere ogni quattro mesi all'Ufficio del Lavoro copia dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto registrati. Il datore di lavoro è tenuto ad inviare, all'avvio del rapporto contrattuale, copia di tale contratto all'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio Tributario.

7. Il superamento dei limiti temporali, di cui al precedente comma 4, o la non conformità ai disposti del presente articolo configurerà gli estremi di applicazione di cui alla Legge 21 dicembre 1989 n.128 e successive modifiche e/o integrazioni.

8. Con decreto reggenziale potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

Modifiche legislative:

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 5, comma 1:

1. Il comma 1 dell'articolo 18 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 è sostituito dal seguente:

"1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto sono di natura personale e senza vincolo di subordinazione, prevedono il possesso di particolari capacità professionali che giustificano la stipulazione di tale contratto, consistono in una prestazione d'opera intellettuale e comunque non di natura esclusivamente o meramente esecutiva e devono riguardare la realizzazione di un progetto specifico o di un programma di lavoro stabiliti e coordinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e senza vincolo dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro non potrà utilizzare collaboratori per un numero superiore al 20% dei lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato fino alle 40 unità e al 10% oltre le 40 unità, fatta salva la possibilità per la Commissione per il Lavoro di deliberare percentuali maggiori o minori riferite a professionalità specifiche. Il giudizio di conformità del progetto o del programma di lavoro definiti nel contratto, di competenza dell'Ufficio del Lavoro, dovrà vertere esclusivamente sulla sussistenza degli elementi di cui al presente comma."



a) inerente al proprio ciclo produttivo, che dovrà risultare dalla sostanziale identità dell'attività effettivamente svolta dalle due imprese;

b) per la fornitura di beni prodotti e/o il relativo montaggio, collaudo e manutenzione.

2. Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese dovrà risultare da apposito contratto registrato, la cui copia in bollo dovrà essere trasmessa mediante Raccomandata R/R all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro prima dell'inizio del distacco. Il distacco di lavoratori tra imprese sammarinesi dovrà essere oggetto di comunicazione all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro e all'Istituto Sicurezza Sociale prima dell'inizio del distacco.

3. Il contratto di cui al comma precedente deve indicare:

a) l'esigenza organizzativa e/o produttiva che giustifica il distacco;

b) le generalità e il numero dei lavoratori coinvolti nel distacco;

c) le mansioni alle quali il lavoratore distaccato sarà adibito;

d) il luogo e l'orario di lavoro;

e) la certificazione della sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore distaccato e l'impresa forense distaccante, la qualifica e la mansione di inquadramento;

f) la certificazione attestante la copertura previdenziale ai sensi di apposita Convenzione tra la Repubblica di San Marino e lo Stato di provenienza dell'impresa distaccante;

g) la durata del distacco.

Dovrà essere trasmessa trimestralmente agli Uffici del Lavoro-Ufficio Ispettorato del Lavoro, da parte dell'impresa che utilizza il lavoratore distaccato, la certificazione che comprova la sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato di cui al superiore punto e).

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

a) qualora l'impresa ospitante abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce il distacco;

b) qualora l'impresa ospitante abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe a quelle cui si riferisce il distacco;

c) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

d) per l'impiego di lavoratori forensi che nel Paese di provenienza beneficiano della Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria, straordinaria o di mobilità;

e) qualora l'impresa ospitante non abbia redatto l'apposito documento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsto dalla Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.

5. I lavoratori distaccati dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.

6. Relativamente ai distacchi di lavoratori da imprese forensi, ad eccezione del punto b) del comma 1 del presente articolo, questi potranno aver corso solo qualora non vi siano lavoratori sammarinesi, residenti o soggiornanti disponibili, a parità di qualifica e mansione, nelle Liste di Avviamento al Lavoro, da attestarsi da parte dell'Ufficio di Collocamento.⁴⁵

⁴⁵ **Si veda in deroga Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 7, comma 1:**

1. L'utilizzazione di lavoratori distaccati da imprese forensi, in deroga al comma 6 dell'articolo 19 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è consentita purché il numero degli stessi risulti essere inferiore al 15% dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo



7. Il trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato continua a gravare sull'impresa distaccante, in caso di inadempimento risponde in solido l'impresa utilizzatrice.

8. Per i lavoratori alle dipendenze di imprese non di diritto sammarinese, il primo periodo di distacco nella Repubblica di San Marino non può avere durata superiore a sei mesi. Ad ogni eventuale richiesta di rinnovo può essere concessa una proroga di ulteriori sei mesi, sempre nel rispetto di quanto stabilito al comma 7, per un periodo massimo complessivo di trentasei mesi. Ad ogni rinnovo l'impresa deve comunque esperire la procedura di cui al comma 6.

8 *bis*. Il lavoratore distaccato da un'impresa di diritto sammarinese ad un'altra impresa di diritto sammarinese ha diritto all'applicazione del trattamento contrattuale di miglior favore sulla base degli specifici contratti collettivi e/o aziendali applicati dalle imprese. Con decreto delegato possono essere indicate specifiche limitazioni all'applicazione di tale disposto.

9. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo del distacco è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro.

10. La mancata applicazione dei disposti di cui al presente articolo configurerà gli estremi di applicazione di cui alla Legge 21 dicembre 1989 n.128 e successive modifiche e/o integrazioni.

11. Con decreto reggenziale potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.⁴⁶

indeterminato dell'azienda presso la quale dovranno operare. Oltre tale limite percentuale, i distacchi potranno avere corso solo qualora l'Ufficio del lavoro attesti che non vi siano lavoratori disponibili nelle suddette Liste a parità di qualifica e mansione.

⁴⁶ **Testo originario (Legge n.131/2005):**

1. Il distacco di lavoratori si configura quando un datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori subordinati, con il loro consenso, a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di un'attività lavorativa dettata da esigenze di carattere esclusivamente temporaneo:

- a) inerente al proprio ciclo produttivo, che dovrà risultare dalla sostanziale identità dell'attività effettivamente svolta dalle due imprese;
- b) per la fornitura di beni prodotti e/o il relativo montaggio, collaudo e manutenzione.

2. Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese dovrà risultare da apposito contratto registrato, la cui copia in bollo dovrà essere trasmessa mediante Raccomandata R/R all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro prima dell'inizio del distacco. Il distacco di lavoratori tra imprese sammarinesi dovrà essere oggetto di comunicazione all'Ufficio del Lavoro-Ispettorato del Lavoro e all'Istituto Sicurezza Sociale prima dell'inizio del distacco.

3. Il contratto di cui al comma precedente deve indicare:

- a) l'esigenza organizzativa e/o produttiva che giustifica il distacco;
- b) le generalità e il numero dei lavoratori coinvolti nel distacco;
- c) le mansioni alle quali il lavoratore distaccato sarà adibito;
- d) il luogo e l'orario di lavoro;
- e) la certificazione della sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore distaccato e l'impresa forense distaccante, la qualifica e la mansione di inquadramento;
- f) la certificazione attestante la copertura previdenziale ai sensi di apposita Convenzione tra la Repubblica di San Marino e lo Stato di provenienza dell'impresa distaccante;
- g) la durata del distacco.

Dovrà essere trasmessa trimestralmente agli Uffici del Lavoro-Ufficio Ispettorato del Lavoro, da parte dell'impresa che utilizza il lavoratore distaccato, la certificazione che comprova la sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato di cui al superiore punto e).

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



Art. 20

(Lavori accessori e occasionali)

1. Per lavori accessori si intendono quelle attività che si collocano nell'ambito delle prestazioni riconducibili a piccoli lavori accessori per la famiglia, che hanno come categorie di prestatori studenti, disoccupati, precari, soggetti diversamente abili e

-
- a) qualora l'impresa ospitante abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni analoghe a quelle cui si riferisce il distacco;
 - b) qualora l'impresa ospitante abbia fatto ricorso nel mese precedente alla sospensione dei rapporti di lavoro o alla riduzione dell'orario con diritto alla Cassa Integrazione Guadagni, per mansioni analoghe a quelle cui si riferisce il distacco;
 - c) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - d) per l'impiego di lavoratori forensi che nel Paese di provenienza beneficino della Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria, straordinaria o di mobilità;
 - e) qualora l'impresa ospitante non abbia redatto l'apposito documento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro previsto dalla Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.

5. I lavoratori distaccati dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella Legge 18 febbraio 1998 n.31 e successivi decreti reggenziali.

6. Relativamente ai distacchi di lavoratori da imprese forensi, ad eccezione del punto b) del comma 1 del presente articolo, questi potranno aver corso solo qualora non vi siano lavoratori sammarinesi, residenti o soggiornanti disponibili, a parità di qualifica e mansione, nelle Liste di Avviamento al Lavoro, da attestarsi da parte dell'Ufficio di Collocamento.

7. Il trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato continua a gravare sull'impresa distaccante, in caso di inadempimento risponde in solido l'impresa utilizzatrice.

8. Il primo periodo di distacco non potrà avere durata superiore a sei mesi. Ad ogni eventuale richiesta di rinnovo può essere concessa una proroga di ulteriori sei mesi, sempre nel rispetto di quanto stabilito al precedente comma 7, per un periodo massimo complessivo di trentasei mesi. Ad ogni rinnovo l'impresa dovrà comunque esperire la procedura di cui al precedente comma 6.

9. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo del distacco è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro.

10. La mancata applicazione dei disposti di cui al presente articolo configurerà gli estremi di applicazione di cui alla Legge 21 dicembre 1989 n.128 e successive modifiche e/o integrazioni. Con decreto reggenziale potrà essere istituito il regolamento applicativo delle norme contenute nel presente articolo.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 28:

1. Il comma 8, dell'articolo 19, della Legge n.131/2005, è così modificato:

"8. Per i lavoratori alle dipendenze di imprese non di diritto sammarinese, il primo periodo di distacco nella Repubblica di San Marino non può avere durata superiore a sei mesi. Ad ogni eventuale richiesta di rinnovo può essere concessa una proroga di ulteriori sei mesi, sempre nel rispetto di quanto stabilito al comma 7, per un periodo massimo complessivo di trentasei mesi. Ad ogni rinnovo l'impresa deve comunque esperire la procedura di cui al comma 6."

2. Dopo il comma 8, dell'articolo 19, della Legge n.131/2005, è aggiunto il seguente comma 8 *bis*:

"8 *bis*. Il lavoratore distaccato da un'impresa di diritto sammarinese ad un'altra impresa di diritto sammarinese ha diritto all'applicazione del trattamento contrattuale di miglior favore sulla base degli specifici contratti collettivi e/o aziendali applicati dalle imprese. Con decreto delegato possono essere indicate specifiche limitazioni all'applicazione di tale disposto."



casalinghe. Si può prefigurare un impiego del prestatore di lavoro presso lo stesso committente fino ad un massimo di quattro ore al giorno.

2. Per lavori occasionali si intendono quelle attività che si pongono in essere dopo le ore 20 e nelle giornate di sabato, domenica e festivi per un massimo di sedici ore settimanali, che consistono principalmente in attività di gestione del tempo libero, di ristorazione, dello spettacolo e del commercio da parte di studenti, disoccupati, precari, soggetti diversamente abili e casalinghe. La contrattazione collettiva potrà determinare altri settori ai quali si potrà applicare tale disciplina.

3. La regolamentazione delle modalità di autorizzazione e di svolgimento delle prestazioni di lavoro di cui ai commi precedenti nonché quelle relative ai versamenti contributivi sarà stabilita da decreto reggenziale.

Art. 21

(Certificazione dei rapporti di lavoro)

1. Al fine di assicurare certezza e trasparenza in materia di rapporti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti di lavoro di cui agli articoli [10, 11, 12, 13, 14,]⁴⁷ 16, 17, 18, 19 e 20 della presente legge.

2. La certificazione consiste nel porre, in appositi moduli e formulari, i termini del contratto in relazione alle diverse tipologie contrattuali.

3. L'organo abilitato alla determinazione delle procedure e delle modalità di certificazione nonché degli standards che potranno essere adottati per l'attività di certificazione dei contratti di lavoro è la Commissione per il Lavoro di cui all'articolo 2 della presente legge.

4. La procedura di certificazione è volontaria e deve essere richiesta all'Ufficio del Lavoro, congiuntamente dalle parti interessate ed anche successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro. Le richieste di certificazione, pervenute all'Ufficio del Lavoro, vengono esaminate dall'Ispettorato del Lavoro, che esprime un giudizio di conformità sulla base degli standard adottati dalla Commissione per il Lavoro, che ne prenderà atto nella prima seduta utile. Tale procedimento di certificazione deve concludersi entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza.

5. I ricorsi avverso il provvedimento dell'Ispettorato del Lavoro devono essere presentati alla Commissione per il Lavoro.

TITOLO VI

Disposizioni finali

Art. 22

(Disposizioni diverse)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, avente tipologia orizzontale o verticale, affinché possa beneficiare degli sgravi contributivi previsti dalle leggi vigenti, deve essere uguale o inferiore alle cinque ore giornaliere e/o alle venticinque ore settimanali, comunque non inferiore al 50% dell'orario di lavoro normalmente applicato dall'impresa per la stessa mansione.

2. La decorrenza degli sgravi contributivi previsti dalle leggi vigenti, decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'Istituto Sicurezza Sociale.

3. E' abrogato il secondo comma dell'articolo 8 della Legge 20 novembre 1987 n.138.

⁴⁷ Articoli abrogati dalla **Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quarto punto dell'elenco:** vedere nota n. 35.



4. Con successivo provvedimento di legge verranno stabilite le sanzioni conseguenti alle violazioni dei disposti di cui alla presente legge.

Art. 23
(Disposizioni finali)

1. Sono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con la presente legge.

Art. 24
(Entrata in vigore)

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



ALLEGATO "A"

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

CAPITOLO IV

UFFICIO DEL LAVORO

POSTI N. 1

DIRETTORE GENERALE UFFICIO DEL LAVORO

FUNZIONI

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO Sociali

Laurea in discipline Giuridiche, Economiche e

MATERIE D'ESAME

Diritto Pubblico, Privato ed Amministrativo, Diritto del Lavoro

QUALIFICA

DIRIGENTE

LIVELLO RETRIBUTIVO

10

SERVIZI GENERALI

POSTI N. 1

COLLABORATORE AMMINISTRATIVO



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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO
Sociali.

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

MATERIE D'ESAME

Diritto del Lavoro, Diritto Amministrativo e Diritto Penale.

QUALIFICA

RESPONSABILE UNITA' OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO

9

POSTI N.1

ESPERTO SEZIONE ISPETTORATO

FUNZIONI

- Collabora con il Dirigente e con l'Ispettore Capo nei compiti demandati alla sezione.
- Esegue ispezioni amministrative presso le imprese.
- Redige verbali di contravvenzione riscontrate per infrazioni alle leggi.
- E', nell'ambito delle sue funzioni ispettive, Pubblico Ufficiale e Funzionario di polizia giudiziaria

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

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

MATERIE D'ESAME

Diritto del Lavoro, Diritto Amministrativo e Diritto Penale.

QUALIFICA

ESPERTO SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO

8



POSTI N. 6

ISPETTORE DEL LAVORO

FUNZIONI

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

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

MATERIE D'ESAME

Istituzioni di Diritto del Lavoro, di Diritto Amministrativo e Penale.

QUALIFICA

COLLABORATORE DI SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO

7

POSTI N. 1

SEGRETARIO

FUNZIONI

- Svolge prestazioni di carattere amministrativo e contabile in esecuzione dei compiti demandati all'Ufficio.
- È addetto all'uso di terminali ed elaboratori in dotazione all'Ufficio.
- Svolge attività di dattilografia, duplicazione e tenuta registri e protocollo, archiviazione pratiche ed inventario.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

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

TITOLO DI STUDIO

Diploma di Scuola Media Inferiore con corso di qualificazione/specializzazione



| | |
|---------------------|---------------------------------------|
| MATERIE D'ESAME | Materie professionali, dattilografia. |
| QUALIFICA | OPERATORE AMMINISTRATIVO |
| LIVELLO RETRIBUTIVO | 5 |

SEZIONE PER LA GESTIONE DELL'EDILIZIA RESIDENZIALE E SOVVENZIONATA E COOPERATIVE

POSTI N. 1

CAPO SEZIONE EDILIZIA E COOPERATIVE

FUNZIONI

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO
Sociali.

Laurea in Discipline Giuridiche, Economiche e

Diploma di Scuola Media Superiore con almeno 5 anni di anzianità nella funzione specifica.

MATERIE D'ESAME

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

QUALIFICA

COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO

8

POSTI N. 1

OPERATORE SPECIALIZZATO EDILIZIA E COOPERATIVE

FUNZIONI

- Coadiuvare il Capo Sezione nell'espletamento delle proprie funzioni.
- Svolge le prestazioni di carattere amministrativo e contabile affidategli.



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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

Diploma di Scuola Media Superiore

MATERIE D'ESAME

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

QUALIFICA

OPERATORE SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO

6

SEZIONE COLLOCAMENTO

POSTI N. 1

COLLOCATORE

FUNZIONI

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

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

MATERIE D'ESAME

Diritto del lavoro, Legislazione sociale.

QUALIFICA

COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA



LIVELLO RETRIBUTIVO

9

POSTI N. 1

ESPERTO COLLOCAMENTO

FUNZIONI

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

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

MATERIE D'ESAME
sociale.

Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione

QUALIFICA

ESPERTO SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO

8

POSTI N. 1

COLLABORATORE COLLOCAMENTO

FUNZIONI

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

Diploma di Scuola Media Superiore.

MATERIE D'ESAME
sociale.

Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione



| | |
|--------------------------|--|
| QUALIFICA | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO |
| LIVELLO RETRIBUTIVO | 7 |
| POSTI N. 6 | OPERATORE SPECIALIZZATO COLLOCAMENTO |
| FUNZIONI | <ul style="list-style-type: none">- Svolge tutte le funzioni esecutive demandate alla Sezione Collocamento.- Svolge attività di sportello e contatto col pubblico.- Istruisce le pratiche della Sezione.- Collabora ed attua le disposizioni del Collocatore.- Effettua, se richieste, attività utili all'incontro domanda/offerta di lavoro.- E' addetto all'aggiornamento ed alla tenuta dell'anagrafe del lavoro nonché alla tenuta delle Liste di Avviamento al Lavoro. |
| DISPOSIZIONI PARTICOLARI | Orario flessibile. Può essere richiesta l'intercambiabilità tra la Sezione Collocamento e la Sezione Orientamento. |
| TITOLO DI STUDIO | Diploma di Scuola Media Superiore. Diploma di Scuola Media Inferiore con almeno 5 anni di anzianità nelle funzioni specifiche. |
| MATERIE D'ESAME sociale. | Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione |
| QUALIFICA | OPERATORE SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO |
| LIVELLO RETRIBUTIVO | 6 |

SEZIONE ORIENTAMENTO

| | |
|-------------------|---|
| POSTI N. 1 | ORIENTATORE |
| FUNZIONI | <ul style="list-style-type: none">- Svolge, sotto le direttive della Direzione, le attività connesse alle funzioni demandate alla Sezione dalla Legge.- Eroga servizi in ordine all'impiego ed alla formazione.- Effettua attività di orientamento professionale al lavoratore e assistenza, finalizzata all'incontro domanda/offerta di lavoro, all'inserimento o al reinserimento lavorativo di particolari soggetti in collaborazione con la Sezione Collocamento.- Propone, alla Commissione per il Lavoro, i contratti di inserimento lavorativo. |



- Propone piani di intervento sulla base delle analisi economiche e sociali in collaborazione con la sezione informativa, dei curricula e del fabbisogno occupazionale delle imprese.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

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

MATERIE D'ESAME
sociale.

Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione

QUALIFICA

COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO

8

POSTI N. 1

OPERATORE SPECIALIZZATO ORIENTAMENTO

FUNZIONI

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

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

TITOLO DI STUDIO

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

MATERIE D'ESAME
sociale.

Istituzioni di Diritto del Lavoro e legislazione

QUALIFICA

OPERATORE SPECIALIZZATO AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO

6



SEZIONE INFORMATIVA

POSTI N. 1

CAPO SEZIONE INFORMATIVA

FUNZIONI

- Svolge, sotto le direttive della Direzione, le attività connesse alla predisposizione dei piani operativi ed alla realizzazione dei rapporti previsti dalla legge.
- Coordina, predispone ed attua l'attività di raccolta ed elaborazione delle informazioni e delle indagini specifiche.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Orario flessibile.

TITOLO DI STUDIO

Laurea in Discipline Economiche, Ingegneria Informatica, Scienze dell'Informazione e Statistica. Diploma di maturità informatica con esperienza quinquennale nel settore specifico.

MATERIE D'ESAME

Diritto Amministrativo, Informatica, Statistica, Lingua Inglese

QUALIFICA

COORDINATORE SEZIONE OPERATIVA

LIVELLO RETRIBUTIVO

8

POSTI N. 1

COLLABORATORE TECNICO

FUNZIONI

- Collabora e coadiuva il Capo Sezione Informativo nell'attività demandata alla Sezione.
- Esegue l'elaborazione tecnico-elettronica delle rilevazioni effettuate, predisponendo ed applicando la metodologia statistica.
- Esegue e modifica programmi software secondo le necessità delle indagini.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

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

TITOLO DI STUDIO

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

MATERIE D'ESAME

Materie professionali, informatica, statistica.

QUALIFICA

COLLABORATORE TECNICO

LIVELLO RETRIBUTIVO

7

**POSTI N. 1**

FUNZIONI

SEGRETARIO

- Svolge prestazioni di carattere amministrativo e contabile in esecuzione dei compiti demandati all'Ufficio.
- E' addetto all'uso di terminali ed elaboratori in dotazione all'Ufficio
- Svolge attività di dattilografia, duplicazione e tenuta registri e protocollo, archiviazione pratiche ed inventario.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

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

TITOLO DI STUDIO

Diploma di Scuola Media Inferiore con corso di qualificazione/specializzazione

MATERIE D'ESAME

Materie professionali, dattilografia.

QUALIFICA

OPERATORE AMMINISTRATIVO

LIVELLO RETRIBUTIVO

5

POSTI N. 1**ADDETTO DI SEGRETERIA**FUNZIONI
segreteria.

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

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

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

TITOLO DI STUDIO

Diploma di Scuola Media Inferiore con qualificazione/specializzazione.

MATERIE D'ESAME

Materia professionali, dattilografia.

LIVELLO RETRIBUTIVO

4



LEGGE 31 marzo 2010 n.73

**RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E NUOVE MISURE ECONOMICHE
PER L'OCCUPAZIONE E L'OCCUPABILITA'**

**TITOLO I
PRINCIPI GENERALI**

Art. 1
(Finalità)

1. Il presente provvedimento intende ridisegnare in modo più completo ed esaustivo il sistema degli ammortizzatori sociali e predisporre nuove misure economiche per favorire l'occupabilità e sostenere l'occupazione anche in attuazione del vigente sistema obbligatorio di sicurezza sociale.

Il provvedimento è improntato ai seguenti principi ordinatori:

- centralità della persona e rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione umana e professionale;
- universalità e gradualità delle tutele riconosciute a tutti i lavoratori in difficoltà a causa della sospensione o della perdita del posto di lavoro;
- equità e non discriminatorietà dei trattamenti erogati;
- solidarietà e trasparenza nella gestione delle risorse;
- verifica e controllo delle procedure di erogazione;
- responsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti.

2. In particolare, l'erogazione degli ammortizzatori sociali di cui al Titolo II della presente legge deve intendersi orientata ad incentivare ed accrescere l'efficacia delle politiche attive del lavoro e della formazione. Il godimento delle prestazioni economiche erogate è pertanto condizionato alla disponibilità del lavoratore ad accettare offerte di lavoro e a partecipare ad interventi formativi e a progetti indicati dagli organismi preposti.

Art. 2
(Sistema integrato per il "buon lavoro")

1. Lo Stato, attraverso gli Enti ed i servizi di riferimento, esercitando funzioni di indirizzo, di coordinamento, di controllo e di vigilanza, promuove la realizzazione di un sistema integrato di gestione del mercato del lavoro destinato ad assicurare il progressivo miglioramento della qualità del lavoro promuovendo e valorizzando adeguatamente le risorse umane, favorendo i processi di orientamento professionale e l'occupabilità, sostenendo adeguatamente i livelli occupazionali.

2. Lo Stato favorisce l'assunzione da parte delle imprese e dei datori di lavoro di un ruolo pro-attivo di collaborazione istituzionale con gli organismi preposti al governo del mercato del lavoro, quali interlocutori necessari e attori socialmente responsabili per innalzare la qualità del lavoro, potenziare le competenze professionali, diffondere le conoscenze e migliorare la competitività del sistema produttivo, alimentare uno sviluppo economico sostenibile, accrescere la coesione sociale e contrastare le forme di lavoro dequalificanti.

In particolare, con l'assunzione di tale ruolo pro-attivo, imprese e datori di lavoro si impegnano a partecipare concretamente all'attività di programmazione ed alla definizione delle misure più opportune da predisporre, concorrendo fattivamente alla loro responsabile implementazione, attraverso un sistema di comunicazioni periodiche relative ai prevedibili bisogni occupazionali e formativi.



Il sistema integrato per il "buon lavoro" deve assicurare il monitoraggio permanente delle dinamiche occupazionali e dei fondamentali del sistema economico produttivo.

3. I datori di lavoro che aderiscano al sistema integrato assumendosi tutti gli impegni e le responsabilità che ne conseguono, in particolare quelli relativi all'assunzione come indicato all'articolo 5 della presente legge, avranno titolo preferenziale ai fini della concessione di credito agevolato, di investimenti a favore della competitività e, qualora ne ricorrano i requisiti, per l'imprenditoria giovanile e femminile attraverso modifiche specifiche delle leggi vigenti.

Ai datori di lavoro che si rendano disponibili ad assumere persone che beneficiano di ammortizzatori sociali saranno riconosciuti sgravi contributivi ed incentivi economici tesi alla riduzione del costo del lavoro anche attraverso appositi provvedimenti normativi.

Art. 3

(Patto di servizio)

1. Ai lavoratori iscritti nelle apposite liste di avviamento al lavoro che si trovino in stato di disoccupazione o in stato di mobilità tenuto conto della loro speciale condizione di difficoltà e di disagio pena la decadenza dalla fruizione degli ammortizzatori sociali, gli Uffici del Lavoro propongono la stipulazione di specifici Patti di servizio nell'ambito dei quali potranno essere anche successivamente definiti piani individuali finalizzati all'inserimento ed al reinserimento.

2. I Piani individuali di orientamento, formazione, riqualificazione e lavoro prevedono il tipo di attività che dovrà essere svolta dal lavoratore. Tale attività potrà risultare dalla variabile combinazione di azioni formative e prestazioni lavorative anche a tempo determinato. Ai sensi del precedente comma, il mancato rispetto del piano individuale comporta la perdita della erogazione dell'ammortizzatore sociale da quella data in poi.

3. Con propria delibera, la Commissione per il Lavoro di cui alla Legge 29 settembre 2005 n.131 "Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione" stabilirà schemi vincolanti per la redazione dei piani individuali di orientamento, formazione e riqualificazione, indicando i criteri che ne condizionano l'adozione.

In particolare, la Commissione per il Lavoro indicherà, trascorsi sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, i precisi criteri volti ad identificare i soggetti che possono beneficiare dei provvedimenti di cui ai successivi articoli 25, comma 1, 26, comma 1.

4. Alle procedure di cui sopra potranno accedere anche i lavoratori iscrivibili alle liste speciali di avviamento al lavoro per effetto di intese fra parti sociali e ratificati dalle istituzioni preposte. Per coloro che sono avviati al lavoro in base al [Decreto n.169/2005]⁴⁸, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano attraverso le attività previste al successivo articolo della presente legge.

Art. 4

(Attività socialmente utili)

⁴⁸ **Modifiche legislative:**

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto quarto dell'elenco:

1. Sono espressamente abrogati:

[...]

- il Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro";

[...]



1. Sono socialmente utili le attività che saranno individuate con apposito decreto, sentite le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori giuridicamente riconosciute, che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva non aventi finalità di lucro.
2. Alle attività socialmente utili individuate ai sensi del comma 1 potranno essere adibiti tutti i lavoratori iscritti nelle Liste di mobilità e di disoccupazione che percepiscono la relativa indennità, in considerazione della professionalità posseduta e delle mansioni in precedenza svolte, non altrimenti impegnati in attività formative.
3. Al lavoratore non potrà essere imposto un impegno orario superiore al valore economico dell'indennità economica spettante indicata nel Patto di Servizio. Tale impegno orario sarà commisurato rapportando l'importo dell'indennità mensile spettante alla retribuzione ordinaria contrattuale precedente percepita, comprensiva degli scatti biennali di anzianità e degli eventuali ulteriori abituali maggiorazioni. Qualora la predetta predeterminazione comporti una disponibilità inferiore a tre ore giornaliere, tale soglia sarà comunque il limite minimo che il lavoratore dovrà assicurare. Inoltre, nel decreto delegato previsto al primo comma del presente articolo, si potranno prevedere criteri volti a commisurare direttamente il valore delle indennità spettanti alla attività che sarà svolta.
4. Al fine di una migliore tutela delle loro condizioni di reddito, con decreto delegato saranno disciplinate le prestazioni rese presso i datori di lavoro privati da lavoratori che beneficiano del trattamento pensionistico minimo o sociale, sentite le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori giuridicamente riconosciute. Le imprese che intendono avvalersi di tali lavoratori sono tenute a presentare apposita richiesta nominativa presso gli Uffici del Lavoro. Il nulla osta all'assunzione sarà rilasciato solo previa deliberazione della Commissione per il Lavoro.

Art. 5

(Impegni formativi ed occupazionali su convenzione)

1. In attuazione dei principi di cui all'articolo 2 della presente legge, tutti i datori di lavoro privati possono proporre alla Segreteria di Stato per il Lavoro, direttamente o per il tramite degli Uffici del Lavoro, la stipulazione di un'apposita convenzione, nella quale saranno concordati, anche in un'ottica di programmazione pluriennale, forme, tempi e modalità di attuazione delle esigenze occupazionali, di formazione e/o riqualificazione professionale dei propri dipendenti.
2. Le aziende di nuova costituzione possono concordare con la Segreteria di Stato per il Lavoro, direttamente o per il tramite degli Uffici del Lavoro, la stipulazione di un'apposita Convenzione mediante la quale programmare modalità e tempi per l'adempimento degli obblighi occupazionali eventualmente assunti con la costituzione.
3. A seguito della stipulazione delle predette convenzioni, relativamente alle attività di formazione e alle assunzioni concordate, gli Uffici del Lavoro provvederanno ad individuare i lavoratori da impiegare privilegiando l'avvio di disabili e di lavoratori disoccupati di lunga durata che necessitino di idonea riqualificazione professionale. Nei casi in cui si effettuino delle assunzioni saranno emessi i relativi nulla osta che attestano l'avvio al lavoro.

TITOLO II

CAPO I

Disposizioni comuni



Art. 6

(Diritti e doveri del lavoratore beneficiario delle indennità economiche per il sostegno del reddito)

1. Tutti i lavoratori che usufruiscono degli ammortizzatori sociali hanno diritto alla contribuzione figurativa a fini previdenziali, da calcolarsi applicando le aliquote contributive vigenti all'importo dell'ammortizzatore sociale erogato per la durata del periodo interessato.

2. Relativamente al numero di giorni da accreditare sulla posizione contributiva ai sensi della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico", al lavoratore in Cassa Integrazione Guadagni sarà riconosciuto un contributo giornaliero ogni giorno completo di lavoro indennizzato. Nei casi di erogazione dell'Indennità Economica Speciale e della Indennità di Disoccupazione saranno riconosciuti 18 contributi giornalieri per ciascun mese di calendario di fruizione dell'ammortizzatore sociale; qualora l'erogazione del trattamento non copra una intera mensilità, i contributi giornalieri saranno riconosciuti in proporzione al periodo effettivamente coperto dall'ammortizzatore sociale.

3. Qualora il lavoratore che abbia fruito di ammortizzatori sociali faccia richiesta di collocamento in quiescenza ovvero ne ricorrano i presupposti d'ufficio al fine della liquidazione del trattamento pensionistico, per la determinazione dei periodi da prendere a calcolo in cui ricadano anche quelli indennizzati ai sensi del presente Titolo si applicano le disposizioni dell'articolo 3 della Legge 18 marzo 2008 n. 47 "Applicazione articolo 12 della Legge 8 novembre 2005 n. 157, Legge di riforma del sistema previdenziale - provvedimento stralcio".

4. Ai sensi del Titolo 2, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche ed integrazioni, i periodi di inabilità al lavoro che dovessero verificarsi durante l'erogazione della Indennità di Mobilità o della Indennità di Disoccupazione ed il contemporaneo svolgimento delle attività di cui all'articolo 3, comma 2, della presente legge ne comportano la sospensione per consentire l'applicazione dell'Indennità Economica Temporanea commisurata all'importo di Indennità di Disoccupazione o di Mobilità giornaliera che il lavoratore avrebbe percepito al netto dei contributi dovuti a carico del lavoratore. In tale caso l'interessato deve inviare la certificazione medica prevista dalle normative vigenti agli Uffici del Lavoro che la trasmetteranno ai servizi competenti dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, ed è soggetto a tutti i controlli di reperibilità domiciliare in vigore.

5. Il beneficiario dei trattamenti economici disciplinati dalla presente legge al Capo III "Indennità Economica Speciale per mobilità" (I.E.S.) e al Capo IV "Indennità di Disoccupazione", che viene avviato al lavoro prevedendo il mantenimento della erogazione dell'ammortizzatore sociale, l'importo della Indennità Economica Temporanea prevista dal Titolo 2, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche ed integrazioni, viene erogata direttamente dall'I.S.S. secondo le modalità previste. Il datore di lavoro dovrà soltanto indicare a libro paga i giorni di inabilità secondo le disposizioni vigenti.

Tali periodi di inabilità comportano la proroga dei benefici previsti a favore del lavoratore e del datore di lavoro.

6. Fermi restando i termini previsti per la maturazione del diritto, l'erogazione degli ammortizzatori sociali si interrompe anche in caso di gravidanza e puerperio da calcolarsi secondo le modalità di legge. Al termine di detti periodi l'erogazione degli



ammortizzatori spettanti riprenderà d'ufficio previo assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 3 della presente legge.

7. Il lavoratore che gode di ammortizzatori sociali conserva il diritto agli assegni famigliari, ove spettanti ai sensi di legge.

8. I lavoratori che percepiscano l'Indennità di Mobilità e l'Indennità di Disoccupazione possono svolgere le attività lavorative di cui al Decreto 8 settembre 2009 n.123 "Disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali". I conseguenti giorni di contribuzione sono utili al fine di determinare incrementi nel diritto della Indennità di Disoccupazione; per l'Indennità di Mobilità e per l'Indennità di Disoccupazione tali giorni non vengono computati agli effetti pensionistici nell'apposita scheda ma viene invece considerato l'imponibile dichiarato a libro paga.

9. Per i lavoratori a tempo parziale si richiamano le norme di cui alla Legge 20 novembre 1987 n.138 "Disciplina del lavoro a tempo parziale" e successive modificazioni. Ai datori di lavoro che si renderanno disponibili ad assumere lavoratori a tempo parziale, mantenendo ferme le precedenti condizioni di orario, saranno riconosciuti ulteriori incentivi per la riduzione del costo del lavoro e degli oneri contributivi a seguito di emissione di apposito decreto delegato sentite le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori giuridicamente riconosciute.

10. In deroga ai principi stabiliti ed allo scopo di favorire il mantenimento del reddito, qualora il lavoratore a tempo parziale presti la propria attività presso più datori di lavoro nel rispetto dei limiti di orario settimanale previsti dalla Legge 17 febbraio 1961 n.7 "Legge per la tutela del lavoro e dei lavoratori", egli ha titolo per accedere agli ammortizzatori di cui alla presente legge per ciascuna delle distinte posizioni lavorative qualora ne ricorrano i requisiti. E' riconosciuta la possibilità anche ai lavoratori a tempo parziale di poter essere avviati al lavoro nelle condizioni di cui all'ultimo comma dell'articolo 20 ed al terzo comma dell'articolo 23 della presente legge. Tale disposizione si applica esclusivamente al lavoratore con nucleo familiare monoparentale senza prevedere l'iscrizione alle liste di mobilità.

11. Sono esclusi dall'erogazione della Cassa Integrazione Guadagni, fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore, e della Indennità Economica Speciale:

- a) i dipendenti che risultano soci o amministratori sotto qualsiasi forma dell'attività interessata o che lo siano stati entro i 12 mesi antecedenti, compresi i soci delle cooperative tranne quelle appartenenti ai settori di produzione e lavoro, consumo e distribuzione o servizi;
- b) il coniuge, i parenti ed affini entro il primo grado di titolari di attività limitatamente ai primi cinque anni di attività lavorativa continuativamente svolta presso l'impresa del loro famigliare;
- c) coniugi, parenti ed affini entro il primo grado di amministratori di società e società cooperative limitatamente ai primi cinque anni di attività lavorativa continuativamente svolta presso l'impresa del loro famigliare;
- d) gli amministratori stessi ed i dipendenti di datori di lavoro di organizzazioni associative che svolgano ruoli direttivi o politici;
- e) i lavoratori dipendenti di datori di lavoro che svolgano in modo prevalente attività sportive di natura professionistica con riferimento alle funzioni strettamente connesse all'attività sportiva, di lavoro temporaneo e di lavoro domestico

12. Il lavoratore ammesso ai trattamenti di integrazione al reddito perde il proprio diritto:

- a) quando abbia ripreso lo stato di occupazione fatta salva l'esclusione relativa al Decreto 8 settembre 2009 n.123 "Disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali" ed ogni altra esclusione eventualmente prevista da altre norme in vigore;



- b) quando non abbia adempiuto senza giustificato motivo agli obblighi relativi al controllo delle condizioni di erogazione delle indennità e alla loro effettiva permanenza;
- c) quando rifiuti di occuparsi in attività lavorative o non partecipi alle attività formative di riqualificazione così come individuate nel Patto di Servizio;
- d) quando non accetti di sottoporsi alle visite mediche richieste dai servizi preposti dell'Istituto per la Sicurezza Sociale ritenute necessarie per accertarne la capacità lavorativa;
- e) quando si renda indisponibile ad impegnarsi in attività socialmente utili.⁴⁹

⁴⁹ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. Tutti i lavoratori che usufruiscono degli ammortizzatori sociali hanno diritto alla contribuzione figurativa a fini previdenziali, da calcolarsi applicando le aliquote contributive vigenti all'importo dell'ammortizzatore sociale erogato per la durata del periodo interessato.
2. Relativamente al numero di giorni da accreditare sulla posizione contributiva ai sensi della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico", al lavoratore in Cassa Integrazione Guadagni sarà riconosciuto un contributo giornaliero ogni giorno completo di lavoro indennizzato. Nei casi di erogazione dell'Indennità Economica Speciale e della Indennità di Disoccupazione saranno riconosciuti 18 contributi giornalieri per ciascun mese di calendario di fruizione dell'ammortizzatore sociale; qualora l'erogazione del trattamento non copra una intera mensilità, i contributi giornalieri saranno riconosciuti in proporzione al periodo effettivamente coperto dall'ammortizzatore sociale.
3. Qualora il lavoratore che abbia fruito di ammortizzatori sociali faccia richiesta di collocamento in quiescenza ovvero ne ricorrano i presupposti d'ufficio al fine della liquidazione del trattamento pensionistico, per la determinazione dei periodi da prendere a calcolo in cui ricadano anche quelli indennizzati ai sensi del presente Titolo si applicano le disposizioni dell'articolo 3 della Legge 18 marzo 2008 n. 47 "Applicazione articolo 12 della Legge 8 novembre 2005 n. 157, Legge di riforma del sistema previdenziale – provvedimento stralcio".
4. Ai sensi del Titolo 2, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche ed integrazioni, i periodi di inabilità al lavoro che dovessero verificarsi durante l'erogazione della Indennità di Mobilità o della Indennità di Disoccupazione ed il contemporaneo svolgimento delle attività di cui all'articolo 3, comma 2, della presente legge ne comportano la sospensione per consentire l'applicazione dell'Indennità Economica Temporanea commisurata all'importo di Indennità di Disoccupazione o di Mobilità giornaliera che il lavoratore avrebbe percepito al netto dei contributi dovuti a carico del lavoratore. In tale caso l'interessato deve inviare la certificazione medica prevista dalle normative vigenti agli Uffici del Lavoro che la trasmetteranno ai servizi competenti dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, ed è soggetto a tutti i controlli di reperibilità domiciliare in vigore.
5. Il beneficiario dei trattamenti economici disciplinati dalla presente legge al Capo III "Indennità Economica Speciale per mobilità" (I.E.S.) e al Capo IV "Indennità di Disoccupazione", che viene avviato al lavoro prevedendo il mantenimento della erogazione dell'ammortizzatore sociale, l'importo della Indennità Economica Temporanea prevista dal Titolo 2, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche ed integrazioni, viene erogata direttamente dall'I.S.S. secondo le modalità previste. Il datore di lavoro dovrà soltanto indicare a libro paga i giorni di inabilità secondo le disposizioni vigenti. Tali periodi di inabilità comportano la proroga dei benefici previsti a favore del lavoratore e del datore di lavoro.
6. Fermi restando i termini previsti per la maturazione del diritto, l'erogazione degli ammortizzatori sociali si interrompe anche in caso di gravidanza e puerperio da calcolarsi secondo le modalità di legge. Al termine di detti periodi l'erogazione degli ammortizzatori spettanti riprenderà d'ufficio previo assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 3 della presente legge.
7. Il lavoratore che gode di ammortizzatori sociali conserva il diritto agli assegni famigliari, ove spettanti ai sensi di legge.



8. I lavoratori che percepiscano l'Indennità di Mobilità e l'Indennità di Disoccupazione possono svolgere le attività lavorative di cui al Decreto 8 settembre 2009 n.123 "Disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali". I conseguenti giorni di contribuzione sono utili al fine di determinare incrementi nel diritto della Indennità di Disoccupazione; per l'Indennità di Mobilità e per l'Indennità di Disoccupazione tali giorni non vengono computati agli effetti pensionistici nell'apposita scheda ma viene invece considerato l'imponibile dichiarato a libro paga.

9. Per i lavoratori a tempo parziale si richiamano le norme di cui alla Legge 20 novembre 1987 n.138 "Disciplina del lavoro a tempo parziale" e successive modificazioni. Ai datori di lavoro che si renderanno disponibili ad assumere lavoratori a tempo parziale, mantenendo ferme le precedenti condizioni di orario, saranno riconosciuti ulteriori incentivi per la riduzione del costo del lavoro e degli oneri contributivi a seguito di emissione di apposito decreto delegato sentite le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori giuridicamente riconosciute.

10. In deroga ai principi stabiliti ed allo scopo di favorire il mantenimento del reddito, qualora il lavoratore a tempo parziale presti la propria attività presso più datori di lavoro nel rispetto dei limiti di orario settimanale previsti dalla Legge 17 febbraio 1961 n.7 "Legge per la tutela del lavoro e dei lavoratori", egli ha titolo per accedere agli ammortizzatori di cui alla presente legge per ciascuna delle distinte posizioni lavorative qualora ne ricorrano i requisiti. E' riconosciuta la possibilità anche ai lavoratori a tempo parziale di poter essere avviati al lavoro nelle condizioni di cui all'ultimo comma dell'articolo 20 ed al terzo comma dell'articolo 23 della presente legge. Tale disposizione si applica esclusivamente al lavoratore con nucleo familiare monoparentale senza prevedere l'iscrizione alle liste di mobilità.

11. Sono esclusi dall'erogazione della Cassa Integrazione Guadagni, fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore, e della Indennità Economica Speciale, i dipendenti che risultano soci sotto qualsiasi forma dell'attività interessata, compresi i soci delle cooperative tranne quelle di produzione e lavoro, il coniuge, i parenti ed affini entro il primo grado di titolari di attività, coniugi, parenti ed affini entro il primo grado di amministratori di società e società cooperative, gli amministratori stessi ed i dipendenti di datori di lavoro di organizzazioni associative. Sono altresì esclusi dal trattamento di Cassa Integrazione Guadagni e dall'Indennità Economica Speciale i lavoratori dipendenti di datori di lavoro che svolgano in modo prevalente attività sportive di natura professionistica, di lavoro temporaneo e di lavoro domestico.

12. Il lavoratore ammesso ai trattamenti di integrazione al reddito perde il proprio diritto:

- a) quando abbia ripreso lo stato di occupazione fatta salva l'esclusione relativa al Decreto 8 settembre 2009 n.123 "Disciplina delle prestazioni di lavoro occasionali" ed ogni altra esclusione eventualmente prevista da altre norme in vigore;
- b) quando non abbia adempiuto senza giustificato motivo agli obblighi relativi al controllo delle condizioni di erogazione delle indennità e alla loro effettiva permanenza;
- c) quando rifiuti di occuparsi in attività lavorative o non partecipi alle attività formative di riqualificazione così come individuate nel Patto di Servizio;
- d) quando non accetti di sottoporsi alle visite mediche richieste dai servizi preposti dell'Istituto per la Sicurezza Sociale ritenute necessarie per accertarne la capacità lavorativa;
- e) quando si renda indisponibile ad impegnarsi in attività socialmente utili.

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 31 maggio 2012 n.61, Articolo 12:

In parziale deroga dell'articolo 6, comma 11, della Legge 31 marzo 2010 n.73, l'esclusione dal godimento della Cassa Integrazione Guadagni, per motivo diverso dalla causa di forza maggiore, e dell'Indennità Economica Speciale al coniuge e ai parenti e affini entro il primo grado del titolare dell'attività è limitata ai primi cinque anni di attività lavorativa continuativamente svolta presso l'impresa del loro familiare.

Al godimento di quanto sopra sono ammessi i familiari dell'Amministratore di società, rientranti nel medesimo ordine di parentela e affinità, che svolgono attività lavorativa continuativa presso l'impresa da più di cinque anni.

Ai fini della determinazione dell'entità degli ammortizzatori di cui al primo comma, sono irrilevanti gli eventuali inquadramenti ai livelli superiori avvenuti nei 24 mesi precedenti l'ammissione al trattamento di integrazione o sostegno al reddito.



Art. 7 (Sanzioni)

1. Fatta salva la qualificazione di una omissione come reato e il suo obbligo di segnalazione all'Autorità giudiziaria e l'applicazione delle sanzioni che ne derivano ai sensi della legislazione vigente, il datore di lavoro, il lavoratore oppure chiunque fornisca dati inesatti o comunque non rispondenti alla realtà, favorendo o tentando di favorire l'ottenimento di prestazioni indebite o di maggiore entità rispetto a quelle dovute, è tenuto a restituire le somme indebitamente percepite maggiorate di una penalità di importo pari al tasso legale maggiorato di due punti, ed è punito con una penalità pecuniaria la cui natura giuridica è la medesima di quella delle somme di cui all'articolo 47 della Legge n.135/2006:

- a carico del datore di lavoro è pari da un minimo di euro ottocento ad un massimo di euro duemila, a cifra fissa, maggiorata di euro cento per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno o frazione di esso;
- a carico del lavoratore è pari da un minimo di euro cinquanta ad un massimo di euro duecento, per ciascun giorno o frazione di esso;
- a carico di tutti i soggetti che agiscono su mandato del datore di lavoro, esclusi i dipendenti dell'incaricato allo svolgimento della prestazione, per la gestione delle procedure amministrative di cui sia accertata la responsabilità è pari da un minimo di euro ottocento ad un massimo di euro duemila, maggiorata di euro cento per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno o frazione di esso.

2. Le sanzioni di cui al precedente comma sono applicate dalla Direzione Generale dell'Istituto per la Sicurezza Sociale indipendentemente dalle procedure giudiziarie di natura penale.

3. Le somme accessorie acquisite ai sensi del presente articolo competono all'Istituto per la Sicurezza Sociale e vanno imputate nel Capitolo di Bilancio dell'Istituto per la Sicurezza Sociale "Penalità e interessi". Le sanzioni dovute per le

Al familiare del titolare dell'attività o dell'Amministratore, così come individuato nei commi precedenti, è escluso il godimento della Cassa Integrazione Guadagni, per motivo diverso dalla causa di forza maggiore, e dell'Indennità Economica Speciale nel caso in cui risulti socio, indipendentemente dall'entità della quota sociale o delle azioni possedute, o lo sia stato nei 12 mesi precedenti la richiesta di ammissione ai trattamenti di integrazione o sostegno al reddito.

Legge 20 dicembre 2013 n.174, Articolo 61, comma 1:

1. Il comma 11 dell'articolo 6 della Legge n.73/2010 è così sostituito:

"11. Sono esclusi dall'erogazione della Cassa Integrazione Guadagni, fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore, e della Indennità Economica Speciale:

- a) i dipendenti che risultano soci o amministratori sotto qualsiasi forma dell'attività interessata o che lo siano stati entro i 12 mesi antecedenti, compresi i soci delle cooperative tranne quelle appartenenti ai settori di produzione e lavoro, consumo e distribuzione o servizi;
- b) il coniuge, i parenti ed affini entro il primo grado di titolari di attività limitatamente ai primi cinque anni di attività lavorativa continuativamente svolta presso l'impresa del loro familiare;
- c) coniugi, parenti ed affini entro il primo grado di amministratori di società e società cooperative limitatamente ai primi cinque anni di attività lavorativa continuativamente svolta presso l'impresa del loro familiare;
- d) gli amministratori stessi ed i dipendenti di datori di lavoro di organizzazioni associative che svolgano ruoli direttivi o politici;
- e) i lavoratori dipendenti di datori di lavoro che svolgano in modo prevalente attività sportive di natura professionistica con riferimento alle funzioni strettamente connesse all'attività sportiva, di lavoro temporaneo e di lavoro domestico."



quali è scaduto il termine di pagamento devono essere iscritte a ruolo per la riscossione coattiva ai sensi della Legge 25 maggio 2004 n.70 "Servizio esattoria unica" e successive modifiche, alla prima scadenza utile prevista dalla medesima legge. Le altre somme sono imputate a recupero delle prestazioni indebitamente percepite.

Art. 8

(Procedimento sanzionatorio)

1. Gli inadempimenti relativi alla presente legge sono sottoposti al regime di vigilanza previsto dal Titolo IX della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e seguono le procedure di cui ai seguenti commi.
2. Ai fini della presente legge, i verbali redatti dagli organi di vigilanza indicati dalla Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono rilievo della situazione di fatto rispetto agli inadempimenti in essi rilevati. Deve attribuirsi natura di "verbale di vigilanza" anche all'atto inviato al datore di lavoro dagli Organi Ispettivi preposti tramite raccomandata AR.
3. Ove dai fatti e dalle circostanze indicate nei verbali di cui al comma che precede emergano violazioni delle disposizioni vigenti, la Direzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale nel termine perentorio, di venti giorni lavorativi dall'accertamento, contesta al datore di lavoro le infrazioni accertate.
4. A tutela dei soggetti a carico dei quali l'atto di contestazione è rivolto, dalla data di scadenza del precedente comma è dato termine perentorio di trenta giorni lavorativi di calendario per presentare controdeduzioni difensive e produrre eventuale documentazione, che dovranno essere fatte pervenire tramite raccomandata AR allo stesso Organo Ispettivo che ha redatto il verbale di contestazione.
5. In mancanza di controdeduzioni, trascorso il termine previsto, il verbale di contestazione diviene definitivo e assume valore probatorio ai fini delle successive fasi amministrative e/o giudiziarie.
6. In caso di controdeduzioni difensive, entro i successivi trenta giorni lavorativi, la Direzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale comunicherà con raccomandata AR la propria decisione motivata in merito alla conferma, totale o parziale, dei contenuti del verbale di contestazione, ovvero l'accoglimento delle controdeduzioni presentate. Trascorso inutilmente detto termine, il provvedimento deve intendersi decaduto. Copia dei provvedimenti assunti dalla Direzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale divenuti definitivi vengono inviati per conoscenza alla Commissione Cassa Integrazione Guadagni per opportuna presa visione nella prima seduta utile.
7. Ai sensi dell'articolo 56 delle Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale", contro il provvedimento adottato dalla Direzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale che confermi i contenuti del verbale di contestazione è data facoltà di ricorrere agli Organi di gestione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale entro i successivi 30 giorni trascorsi i quali è possibile agire innanzi all'Autorità Giudiziaria competente.

Art. 9

(Finanziamento)

1. Alla corresponsione dei trattamenti di integrazione al reddito di cui ai successivi Capi si provvede attraverso l'istituzione della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali gestita dall'Istituto per la Sicurezza Sociale. In tale Cassa confluiscono i contributi



posti a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti calcolati sulle retribuzioni lorde effettivamente corrisposte e versati congiuntamente ai contributi previdenziali di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".

L'importo dei contributi da versare si determina in base alle aliquote di seguito indicate:

- a) a carico di tutti i datori di lavoro nella misura del 1,9%;
- b) a carico di tutti i lavoratori dipendenti nella misura dello 0,5%;
- c) a carico dei datori di lavoro che si avvalgono degli interventi dell'integrazione salariale di cui al presente Titolo, Capo II, causa 2) nella misura del 7,00% dell'importo della Indennità di Cassa Integrazione Guadagni erogata.

2. Per i datori di lavoro dell'edilizia o affini, qualsiasi veste giuridica abbiano assunto, che svolgono l'attività di costruzione edile e/o autotrasporti e movimento terra, di installazione di impianti idraulici, elettrici, di finitura di ambienti, quali imbianchini, lattonieri, piastrellisti e scagliolisti-intonacatori, nonché eventuali altri soggetti individuati in base ai criteri dettati dalla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni, tale aliquota non potrà essere inferiore al 4,5% nel rispetto degli scaglioni disciplinati dall'articolo 1 del Decreto delegato 13 marzo 2007 n.34 "Modifica dell'aliquota contributiva per il finanziamento della cassa per l'integrazione dei guadagni" (limitatamente alla causa 1 della presente legge) ai quali restano integralmente soggetti in base al numero di ore utilizzate nell'anno precedente.

3. Per ciascun tipo di indennità erogata dalla Cassa per gli Ammortizzatori sociali ai sensi delle norme di cui al Titolo II della presente legge, deve essere predisposta una rilevazione contabile separata.

4. Al fine di assicurare l'equilibrio della gestione al termine di ogni esercizio, in base alle risultanze di Bilancio, le aliquote contributive potranno essere modificate con decreto delegato su proposta del Comitato Esecutivo dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, previo parere della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni e del Consiglio per la Previdenza.

5. Per gli anni 2009-2010-2011-2012, ferma restando la vigenza dell'articolo 14 "Cassa Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156 "Provvedimenti in materia di prestazioni previdenziali - assicurative ed assistenziali erogate dall'Istituto per la Sicurezza Sociale", prima di dare corso alle procedure di cui al comma precedente si dovrà in ogni caso attingere dal saldo della predetta Cassa Compensazione.⁵⁰

⁵⁰**Legge 21 dicembre 2012 n.150, Articolo 54, secondo comma:**

In riferimento alla Legge 31 Marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga anche per l'anno 2013 il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.

Legge 20 dicembre 2013 n.174, Articolo 32, comma 2:

2. In riferimento alla Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga anche per l'anno 2014 il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.

Legge 23 dicembre 2014 n.219, Articolo 36, comma 2:

2. In riferimento alla Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga anche per l'anno 2015 il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.

Legge 22 dicembre 2015 n.189, Articolo 40, comma 2:



6. Il saldo della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, costituito dagli eventuali avanzi delle gestioni di riferimento, è iscritto fra le poste dello Stato Patrimoniale del bilancio dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e dovrà essere utilizzato, in via prioritaria, allo scopo esclusivo di evitare variazioni di aliquote di cui al quarto comma del presente articolo.

7. Il bilancio dell'Istituto per la Sicurezza Sociale sarà conseguentemente modificato nei pertinenti capitoli tenendo conto delle disposizioni transitorie di cui all'articolo successivo.

8. Si conferma la vigenza dell'articolo 6 della Legge 26 ottobre 2009 n.146 "Modifiche alla Legge 18 dicembre 2008 n.152, variazione al bilancio di previsione dello Stato e variazioni ai bilanci di previsione degli Enti Pubblici per l'esercizio finanziario 2009".

9. E' confermata, altresì, la vigenza dell'articolo 6 comma secondo della Legge n.156/1990, così come modificato dal comma successivo, con il quale si stabilisce che resta a carico del Bilancio dello Stato il 20% delle somme erogate nell'anno di competenza a titolo di Indennità Economica Speciale (I.E.S.) di cui all'articolo 17 della presente legge.

10. Il secondo comma dell'articolo 6 della Legge n.156/1990 è così sostituito:
"È a carico del Bilancio dello Stato il 20% delle somme erogate nell'anno di competenza a titolo di Indennità Economica Speciale (I.E.S.) di cui all'articolo 17 della presente legge."

11. Per le prestazioni ed i contributi previsti nella presente legge, in materia di privilegi ed esenzioni, si osservano le vigenti disposizioni.

Art. 10

(Disposizioni transitorie)

1. Sono confermate tutte le erogazioni economiche in corso all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fino alla loro cessazione.

2. In materia di indennità di Cassa Integrazione Guadagni di cui al Capo II del presente provvedimento e sino alla sua entrata in vigore, per i lavoratori che hanno

2. In riferimento alla Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga anche per l'anno 2016 il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.

Legge 21 dicembre 2016 n.144, Articolo 26, comma 2:

2. In riferimento alla Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga, anche per l'anno 2017, il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.

Legge 21 dicembre 2017 n.147, Articolo 37, comma 2:

2. In riferimento alla Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga, anche per l'anno 2018, il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.

Legge 24 dicembre 2018 n.173, articolo 36, comma 2:

2. In riferimento alla Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga, anche per l'anno 2019, il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.



già fruito della C.I.G. negli anni 2009-2010, tali giorni sono da considerarsi equivalenti a quelli indicati al comma 3 dell'articolo 11 e concorrono al riconoscimento del relativo diritto. Tali lavoratori beneficeranno, quindi, della durata complessiva del trattamento previsto dall'articolo 12 del presente provvedimento.

CAPO II **Indennità di Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.)**

Art. 11 *(Nozione)*

1. L'indennità di Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.) è una indennità economica destinata a sostituire parzialmente il reddito dei lavoratori dipendenti. Essa è posta a carico dei datori di lavoro fatte salve le esclusioni di cui all'articolo 6 della presente legge.

2. Potranno beneficiare dell'indennità di Cassa Integrazione Guadagni i lavoratori che abbiano svolto continuativamente la loro attività presso lo stesso datore di lavoro per almeno cinque mesi consecutivi pari ad almeno 100 giorni validi agli effetti previdenziali ovvero più mesi ma sempre con almeno di 100 giorni validi agli effetti previdenziali, quando il loro rapporto di lavoro sia sospeso o l'orario sia ridotto a causa di:

- 1) forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento di attività nel territorio della Repubblica (in tale situazione non si applicano i requisiti di ammissione di cui al presente comma);
- 2) situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività;
- 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa.

3. Ai fini della maturazione del diritto all'integrazione salariale sono computati i periodi di inabilità temporanea di cui al Titolo III, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche. Sono altresì computabili i giorni delle aspettative post-partum indennizzati ai sensi di legge; sono altresì considerati i periodi di Cassa Integrazione Guadagni effettuati relativamente alla causa 1) forza maggiore.

4. Qualora il rapporto di lavoro si sospenda per aspettativa o per qualsiasi altro titolo prima di aver maturato i requisiti di cui al primo comma, l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni sarà consentito solo dopo aver completato il numero di giorni di contribuzione.

5. Mediante apposito decreto delegato potranno essere previste modalità particolari in relazione alla tipologia dell'attività economica svolta dal datore di lavoro ed alla prestazione lavorativa concernenti le misure di controllo e la documentazione necessaria al fine di poter accedere alle prestazioni di cui al presente. Il decreto delegato può altresì recepire le deliberazioni della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni, se assunte con la maggioranza dei tre quarti dei componenti effettivi, anche qualora siano modificative e/o integrative del presente Capo.⁵¹

⁵¹ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. L'indennità di Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.) è una indennità economica destinata a sostituire parzialmente il reddito dei lavoratori dipendenti. Essa è posta a carico dei datori di lavoro fatte salve le esclusioni di cui all'articolo 6 della presente legge.

2. Potranno beneficiare dell'indennità di Cassa Integrazione Guadagni i lavoratori che abbiano svolto continuativamente la loro attività presso lo stesso datore di lavoro per almeno cinque mesi consecutivi pari ad almeno 100 giorni validi agli effetti previdenziali ovvero più



Art. 12
(Durata del trattamento)

1. Fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore, per ciascun lavoratore che ne beneficia, nell'arco dell'anno (1 gennaio - 31 dicembre), il trattamento di integrazione salariale è ammesso:
 - a) nel caso 2) situazioni temporanee di mercato, per un numero massimo di ore pari al divisore contrattuale moltiplicato per tre. Per divisore contrattuale si intende il coefficiente stabilito dai Contratti Collettivi di settore per la determinazione della tariffa oraria;
 - b) nel caso 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa, per un massimo di sei mesi, ovvero per un numero massimo di ore pari al divisore contrattuale moltiplicato per sei. Per divisore contrattuale si intende il coefficiente stabilito dai Contratti Collettivi di settore per la determinazione della tariffa oraria;
2. Il trattamento di integrazione salariale deve essere richiesto, ove possibile, nel rispetto del principio della rotazione.
3. I periodi di integrazione salariale non interrompono il rapporto di lavoro e sono computabili per la maturazione dei diritti legislativi e contrattuali spettanti ai lavoratori derivanti da norme e contratti collettivi. Fatte salve le disposizioni specifiche, i relativi oneri sono a completo carico del datore di lavoro.⁵²

mesi ma sempre con almeno di 100 giorni validi agli effetti previdenziali, quando il loro rapporto di lavoro sia sospeso o l'orario sia ridotto a causa di:

- 1) forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento di attività nel territorio della Repubblica (in tale situazione non si applicano i requisiti di ammissione di cui al presente comma);
 - 2) situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività;
 - 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa.
3. Ai fini della maturazione del diritto all'integrazione salariale sono computati i periodi di inabilità temporanea di cui al Titolo III, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche. Sono altresì computabili i giorni delle aspettative post-partum indennizzati ai sensi di legge; sono altresì considerati i periodi di Cassa Integrazione Guadagni effettuati relativamente alla causa 1) forza maggiore.
4. Qualora il rapporto di lavoro si sospenda per aspettativa o per qualsiasi altro titolo prima di aver maturato i requisiti di cui al primo comma, l'accesso alla Cassa Integrazione Guadagni sarà consentito solo dopo aver completato il numero di giorni di contribuzione.
 5. Mediante apposito decreto delegato potranno essere previste modalità particolari in relazione alla tipologia dell'attività economica svolta dal datore di lavoro ed alla prestazione lavorativa concernenti le misure di controllo e la documentazione necessaria al fine di poter accedere alle prestazioni di cui al presente capo.

Modifiche legislative:

Legge 21 dicembre 2017 n.147, Articolo 79, comma 1:

1. L'articolo 11, comma 5, della Legge n.73/2010 è così modificato:

"5. Mediante apposito decreto delegato potranno essere previste modalità particolari in relazione alla tipologia dell'attività economica svolta dal datore di lavoro ed alla prestazione lavorativa concernenti le misure di controllo e la documentazione necessaria al fine di poter accedere alle prestazioni di cui al presente. Il decreto delegato può altresì recepire le deliberazioni della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni, se assunte con la maggioranza dei tre quarti dei componenti effettivi, anche qualora siano modificative e/o integrative del presente Capo."

⁵² **Testo originario (Legge n.73/2010):**



Art. 13

(Ammontare dell'indennità e diritti correlati)

1. L'integrazione salariale è concessa in misura percentuale della retribuzione effettiva al netto dei contributi dovuti corrisposta ai lavoratori quale media oraria giornaliera ponderata dei periodi di attività precedenti alla concessione del trattamento utili alla maturazione del diritto, nel rispetto del limite individuato dalla media mensile delle ore lavorate, che sarà utilizzato anche per predeterminare i trimestri indicati nell'articolo precedente ed entro i massimali indicati, secondo le seguenti percentuali:

1. Fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore, per ciascun lavoratore che ne beneficia, nell'arco di un biennio dalla data di maturazione del diritto, il trattamento di integrazione salariale è ammesso:

- a) nel caso 2) situazioni temporanee di mercato, per un massimo di 9 mesi di retribuzione, frazionati in periodi trimestrali pari ad un massimo ciascuno di 522 ore;
- b) nel caso 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa, per un massimo di 9 mesi, frazionati in periodi trimestrali pari ad massimo ciascuno di 522 ore.

2. Tranne la causa 1) forza maggiore, il trattamento di integrazione salariale non può essere richiesto per un periodo inferiore a 2 giorni e la sua erogazione, indipendentemente dalle causali giustificative e nel rispetto del principio della rotazione ove possibile, non può complessivamente protrarsi a favore dello stesso lavoratore beneficiario per oltre 12 mesi, pari ad un massimo di 2088 ore, a partire dalla data di maturazione del diritto nell'arco del biennio successivo.

I periodi di integrazione salariale non interrompono il rapporto di lavoro e sono computabili per la maturazione dei diritti legislativi e contrattuali spettanti ai lavoratori derivanti da norme e contratti collettivi. Fatte salve disposizioni specifiche, i relativi oneri sono a completo carico del datore di lavoro.

Modifiche legislative:

Legge 21 dicembre 2017 n.147, Articolo 79, comma 2:

2. L'articolo 12 della Legge n.73/2010 è così modificato:

"Art.12

(Durata del trattamento)

1. Fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore, per ciascun lavoratore che ne beneficia, nell'arco dell'anno (1 gennaio - 31 dicembre), il trattamento di integrazione salariale è ammesso:

- a) nel caso 2) situazioni temporanee di mercato, per un numero massimo di ore pari al divisore contrattuale moltiplicato per tre. Per divisore contrattuale si intende il coefficiente stabilito dai Contratti Collettivi di settore per la determinazione della tariffa oraria;
- b) nel caso 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa, per un massimo di sei mesi, ovvero per un numero massimo di ore pari al divisore contrattuale moltiplicato per sei. Per divisore contrattuale si intende il coefficiente stabilito dai Contratti Collettivi di settore per la determinazione della tariffa oraria;

2. Il trattamento di integrazione salariale deve essere richiesto, ove possibile, nel rispetto del principio della rotazione.

3. I periodi di integrazione salariale non interrompono il rapporto di lavoro e sono computabili per la maturazione dei diritti legislativi e contrattuali spettanti ai lavoratori derivanti da norme e contratti collettivi. Fatte salve le disposizioni specifiche, i relativi oneri sono a completo carico del datore di lavoro."

Decreto Delegato 16 marzo 2018 n.29, articolo 2:

1. In caso di riduzione di personale per crisi temporanea di mercato di cui all'articolo 12 comma 1, lett. a) della Legge 31 marzo 2010 n.73, l'ammontare del trattamento di CIG per la durata di 3 mesi erogato ai lavoratori in attuazione di Accordi Tripartiti o di Contratti collettivi, non deve prevedere i ratei dei salari differiti.



- per la causa 1) forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività, e per la causa 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa, nella misura dell'82%;
 - per la causa 2) situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività:
 - a) per il primo bimestre, nella misura dell'82%;
 - b) per i periodi successivi, nella misura del 78%.
2. Per la causa 2) situazioni temporanee di mercato, i periodi successivi al primo bimestre di erogazione del trattamento gli oneri relativi a ferie e gratifica natalizia vengono calcolati sempre al netto della contribuzione dovuta dal dipendente e nei limiti del valore percentuale della retribuzione sopra indicato e, inoltre, ogni altra contribuzione compresa sono a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali. Gli oneri relativi a festività e Indennità di anzianità sono a carico del datore di lavoro.
3. Ai fini della determinazione dell'ammontare dell'integrazione di cui al primo comma, le ore e le somme riferite a titolo di Indennità di Inabilità Temporanea di cui al Titolo III, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n. 42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche, sono riproporzionate all'integrale retribuzione che sarebbe spettata in caso di effettiva prestazione lavorativa. Sono altresì riproporzionati i giorni di aspettative post-partum indennizzati ai sensi di legge.
4. L'integrazione salariale non è dovuta per le assenze che non comportano retribuzione, per i giorni riconosciuti come festivi ai sensi di legge e per i periodi di ferie di cui il lavoratore ha diritto di godere.
5. L'importo della Cassa Integrazione Guadagni non può comunque superare la retribuzione contrattuale media territoriale mensile di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n. 15 "Riforma del sistema pensionistico" e successive modifiche, così come stabilita con Ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità maggiorata del 20%. Il valore orario di riferimento si ottiene dividendo l'importo sopra determinato per il coefficiente 162,5.⁵³

⁵³ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. L'integrazione salariale è concessa in misura percentuale della retribuzione effettiva al netto dei contributi dovuti corrisposta ai lavoratori quale media oraria giornaliera ponderata dei periodi di attività precedenti alla concessione del trattamento utili alla maturazione del diritto, nel rispetto del limite individuato dalla media mensile delle ore lavorate, che sarà utilizzato anche per predeterminare i trimestri indicati nell'articolo precedente ed entro i massimali indicati, secondo le seguenti percentuali:
- per la causa 1) forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività, nella misura dell'82%;
 - per la causa 2) situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività, e per la causa 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa:
 - a) per il primo trimestre, nella misura dell'82%;
 - b) per il secondo trimestre, nella misura del 78%;
 - c) per il terzo trimestre, nella misura del 72%.
2. Per il secondo e terzo trimestre di erogazione del trattamento gli oneri relativi a ferie e gratifica natalizia vengono calcolati sempre al netto della contribuzione dovuta dal dipendente e nei limiti del valore in percentuale della retribuzione sopra indicato e, inoltre, ogni altra contribuzione compresa sono a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali. Gli oneri relativi a festività e Indennità di anzianità sono a carico del datore di lavoro.
3. Ai fini della determinazione dell'ammontare dell'integrazione di cui al primo comma, le ore e le somme riferite a titolo di Indennità di Inabilità Temporanea di cui al Titolo III, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche, sono riproporzionate all'integrale retribuzione che sarebbe spettata in



caso di effettiva prestazione lavorativa. Sono altresì riproporzionati i giorni delle aspettative post-partum indennizzati ai sensi di legge.

4. L'integrazione salariale non è dovuta per le assenze che non comportano retribuzione, per i giorni riconosciuti come festivi ai sensi di legge e per i periodi di ferie di cui il lavoratore ha diritto di godere.

5. L'importo della Cassa Integrazione Guadagni non può comunque superare la retribuzione contrattuale media territoriale mensile di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico" e successive modifiche, così come stabilita con Ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità maggiorata del 20%. Il valore orario di riferimento si ottiene dividendo l'importo sopra determinato per il coefficiente 162,5.

Modifiche legislative:

Decreto Delegato 27 aprile 2012 n.43, Articolo 1:

1. Il primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della Legge 31 marzo 2010, n.73 è così sostituito:

"1. L'integrazione salariale è concessa in misura percentuale della retribuzione effettiva mensile comprensiva degli scatti di anzianità e degli eventuali premi di produzione collettivi al netto dei contributi dovuti, secondo le seguenti percentuali:"

2. Il comma 2 dell'articolo 13 della Legge 31 marzo 2010, n.73 inizia con le seguenti parole: "Limitatamente alla crisi temporanea di mercato di cui all'articolo 12, comma 1, lett. a)".

Legge 21 dicembre 2017 n.147, Articolo 79, comma 3:

3. L'articolo 13 della legge n.73/2010 è così modificato:

"Art.13

(Ammontare dell'Indennità e Diritti correlati)

1. L'integrazione salariale è concessa in misura percentuale della retribuzione effettiva al netto dei contributi dovuti corrisposta ai lavoratori quale media oraria giornaliera ponderata dei periodi di attività precedenti alla concessione del trattamento utili alla maturazione del diritto, nel rispetto del limite individuato dalla media mensile delle ore lavorate, che sarà utilizzato anche per predeterminare i trimestri indicati nell'articolo precedente ed entro i massimali indicati, secondo le seguenti percentuali:

- per la causa 1) forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività, e per la causa 3) riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa, nella misura dell'82%;

- per la causa 2) situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività:

a) per il primo bimestre, nella misura dell'82%;

b) per i periodi successivi, nella misura del 78%.

2. Per la causa 2) situazioni temporanee di mercato, i periodi successivi al primo bimestre di erogazione del trattamento gli oneri relativi a ferie e gratifica natalizia vengono calcolati sempre al netto della contribuzione dovuta dal dipendente e nei limiti del valore percentuale della retribuzione sopra indicato e, inoltre, ogni altra contribuzione compresa sono a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali. Gli oneri relativi a festività e Indennità di anzianità sono a carico del datore di lavoro.

3. Ai fini della determinazione dell'ammontare dell'integrazione di cui al primo comma, le ore e le somme riferite a titolo di Indennità di Inabilità Temporanea di cui al Titolo III, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n. 42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche, sono riproporzionate all'integrale retribuzione che sarebbe spettata in caso di effettiva prestazione lavorativa. Sono altresì riproporzionati i giorni di aspettative post-partum indennizzati ai sensi di legge.

4. L'integrazione salariale non è dovuta per le assenze che non comportano retribuzione, per i giorni riconosciuti come festivi ai sensi di legge e per i periodi di ferie di cui il lavoratore ha diritto di godere.

5. L'importo della Cassa Integrazione Guadagni non può comunque superare la retribuzione contrattuale media territoriale mensile di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n. 15 "Riforma del sistema pensionistico" e successive modifiche, così come stabilita con Ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità maggiorata del 20%. Il valore orario di riferimento si ottiene dividendo l'importo sopra determinato per il coefficiente 162,5.".



Art. 14

(Procedure per il riconoscimento del trattamento)

1. Per essere ammesso al trattamento di integrazione salariale il datore di lavoro deve presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale apposita domanda nella quale indicare a pena di irricevibilità:

- la specifica causa per la quale chiede l'erogazione dell'indennità, ai sensi dell'articolo 11 della presente legge;
- la presumibile durata del trattamento;
- il numero dei lavoratori interessati.

Alla domanda deve essere allegata, pena l'improcedibilità, la documentazione comprovante l'adempimento dei diversi obblighi di legge previsti per l'erogazione dell'indennità in relazione alla specifica causa, unitamente alla dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che l'integrazione salariale non è richiesta per le persone escluse ai sensi dell'articolo 6, comma 11, della presente legge. La domanda deve essere presentata entro due giorni antecedenti l'inizio del periodo di ammissione al trattamento fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore. In questo caso, la domanda deve essere presentata entro otto giorni dopo aver espletato le procedure stabilite al comma immediatamente successivo.

2. Nel caso 1) causa di forza maggiore ovvero nell'ipotesi di eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività, il datore di lavoro deve comunicare immediatamente all'Istituto per la Sicurezza Sociale l'esigenza di ricorrere al trattamento di integrazione salariale precisando che non è in grado di occupare i lavoratori interessati in altra attività utile. Le modalità amministrative per il riconoscimento del diritto al trattamento saranno disciplinate da un apposito regolamento deliberato dalla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

3. Nel caso 2) ovvero per situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ove costituite ed in mancanza alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori giuridicamente riconosciute, la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione potrà far seguito, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali o delle Organizzazioni Sindacali destinatarie della comunicazione di cui al precedente comma, un esame congiunto inerente la situazione in cui versa il datore di lavoro e le conseguenze di natura occupazionale che possono derivarne. La procedura di consultazione si intende comunque conclusa entro dieci giorni dalla data della comunicazione.

4. Dopo il primo bimestre, da intendersi come monte ore determinato dal divisore contrattuale moltiplicato per 2, la proroga del trattamento ammessa per le ore residue in tutto o in parte rispetto al massimo previsto dall'articolo 12, può essere disposta direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su conforme deliberazione della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

Decreto Delegato 16 marzo 2018 n.29, Articolo 1:

1. Il primo periodo del comma 1 dell'articolo 13 della Legge 31 marzo 2010, n.73 è così sostituito:

"1. L'integrazione salariale è concessa in misura percentuale della retribuzione effettiva mensile comprensiva degli scatti di anzianità e degli eventuali premi di produzione collettivi al netto dei contributi dovuti, secondo le seguenti percentuali:".



4 *bis*. La Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni, nell'ambito della propria autonomia per la concessione delle proroghe, deve valutare i seguenti aspetti, che devono quindi essere inclusi nella richiesta presentata dal datore di lavoro:

- a) la congiuntura negativa o la situazione economico-produttiva del settore o del mercato di riferimento;
- b) le azioni intraprese sul piano commerciale ed organizzativo al fine di evitare o ridurre il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni e le aspettative in merito al risultato delle iniziative adottate e/o adottande.

5. Nel caso 3) e quindi in caso di riqualificazione professionale, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni e alle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza alle Organizzazioni sindacali giuridicamente riconosciute le ragioni a supporto della richiesta di trattamento indicandone l'entità, la durata ed i lavoratori coinvolti.

Il progetto di riqualificazione deve essere presentato, prima della richiesta di cui sopra, al Centro di Formazione Professionale che è tenuto a formulare entro quindici giorni di calendario dal ricevimento un parere in merito alla congruità del progetto stesso che potrà essere avanzata anche per il tramite delle Associazioni dei datori di lavoro. In caso di mancata espressione del Centro di Formazione Professionale vige il principio del silenzio-assenso.

L'ammissione all'integrazione di cui al presente comma avviene, valutato il parere espresso dal Centro di Formazione Professionale, direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su conforme deliberazione della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

6. Tutte le comunicazioni necessarie al completamento delle procedure disciplinate dal presente articolo devono essere effettuate dal datore di lavoro per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro interessata.

7. A pena di improcedibilità, tutta la documentazione prevista nei commi di cui al presente articolo va allegata in copia alla domanda di ammissione al trattamento da presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale.⁵⁴

⁵⁴ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. Per essere ammesso al trattamento di integrazione salariale il datore di lavoro deve presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale apposita domanda nella quale indicherà a pena di irricevibilità:

- la specifica causa per la quale chiede l'erogazione dell'indennità, ai sensi dell'articolo 11 della presente legge;
- la presumibile durata del trattamento;
- il numero dei lavoratori interessati.

Alla domanda deve essere allegata, pena l'improcedibilità, la documentazione comprovante l'adempimento dei diversi obblighi di legge previsti per l'erogazione dell'indennità in relazione alla specifica causa, unitamente alla dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che l'integrazione salariale non è richiesta per le persone escluse ai sensi dell'articolo 6 undicesimo comma della presente legge. La domanda deve essere presentata entro 2 giorni antecedenti l'inizio del periodo di ammissione al trattamento fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore. In questo caso, la domanda deve essere presentata entro 8 giorni dopo aver espletato le procedure stabilite al comma immediatamente successivo.

2. Nel caso 1) forza maggiore ovvero nell'ipotesi di eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività, il datore di lavoro deve comunicare immediatamente all'Istituto per la Sicurezza Sociale l'esigenza di ricorrere al trattamento di integrazione salariale precisando che non è in grado di occupare i lavoratori interessati in altra attività utile. Le modalità amministrative per il riconoscimento del diritto al trattamento saranno disciplinate da un apposito regolamento deliberato dalla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

3. Nel caso 2) ovvero per situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali ove costituite ed in mancanza alle Organizzazioni Sindacali



dei Lavoratori giuridicamente riconosciute, la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione potrà far seguito, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali o delle Organizzazioni Sindacali destinatarie della comunicazione di cui al precedente comma, un esame congiunto inerente la situazione in cui versa il datore di lavoro e le conseguenze di natura occupazionale che possono derivarne. La procedura di consultazione si intende comunque conclusa entro 10 giorni dalla data della comunicazione.

4. Dopo il primo trimestre, le proroghe del trattamento possono essere autorizzate previa richiesta alla Segreteria di Stato per il Lavoro mediante la stipulazione di apposito verbale di accordo. Qualora sia necessario richiedere una ulteriore proroga, di durata comunque non superiore a tre mesi, il datore dovrà formulare una nuova richiesta alla Segreteria di Stato per il Lavoro ed il relativo verbale di accordo dovrà essere ratificato con delibera del Congresso di Stato su proposta della medesima Segreteria al Lavoro. A supporto delle richieste di proroghe di cui al presente comma, il datore di lavoro presenterà idonea attestazione, eventualmente redatta su apposita modulistica predisposta dall'Istituto per la Sicurezza Sociale, da cui risulti con evidenza la situazione di contrazione economica in corso.

5. Nel caso 3) e quindi in caso di riqualificazione professionale, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alla Segreteria di Stato per il Lavoro e la Segreteria di Stato per l'Industria, l'Artigianato ed il Commercio, alle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza alle Organizzazioni sindacali giuridicamente riconosciute le ragioni a supporto della richiesta di trattamento indicandone l'entità, la durata ed i lavoratori coinvolti.

Il progetto di riqualificazione deve essere presentato, prima della richiesta di cui sopra, al Centro di Formazione Professionale che è tenuto a formulare entro 15 giorni di calendario dal ricevimento un parere in merito alla congruità del progetto stesso che potrà essere avanzata anche per il tramite delle Associazioni dei datori di lavoro. In caso di mancata espressione del Centro di Formazione Professionale vige il principio del silenzio-assenso.

L'ammissione all'integrazione di cui al presente comma avviene previo accordo stipulato tra il datore di lavoro interessato e la Segreteria di Stato per il Lavoro e la Segreteria di Stato per l'Industria, l'Artigianato ed il Commercio.

6. Tutte le comunicazioni necessarie al completamento delle procedure disciplinate dal presente articolo devono essere effettuate dal datore di lavoro per il tramite dell'Associazione dei datori di lavoro interessati.

A pena di improcedibilità, tutta la documentazione prevista nei commi di cui al presente articolo va allegata in copia alla domanda di ammissione al trattamento da presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale.

Modifiche legislative:

Legge 7 agosto 2017 n.94, Articolo 57:

1. L'articolo 14 della Legge n.73/2010 è così sostituito:

"Art. 14

(Procedure per il riconoscimento del trattamento)

1. Per essere ammesso al trattamento di integrazione salariale il datore di lavoro deve presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale apposita domanda nella quale indicare a pena di irricevibilità:

- la specifica causa per la quale chiede l'erogazione dell'indennità, ai sensi dell'articolo 11 della presente legge;
- la presumibile durata del trattamento;
- il numero dei lavoratori interessati.

Alla domanda deve essere allegata, pena l'improcedibilità, la documentazione comprovante l'adempimento dei diversi obblighi di legge previsti per l'erogazione dell'indennità in relazione alla specifica causa, unitamente alla dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che l'integrazione salariale non è richiesta per le persone escluse ai sensi dell'articolo 6, comma 11, della presente legge. La domanda deve essere presentata entro due giorni antecedenti l'inizio del periodo di ammissione al trattamento fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore. In questo caso, la domanda deve essere presentata entro otto giorni dopo aver espletato le procedure stabilite al comma immediatamente successivo.



2. Nel caso 1) forza maggiore ovvero nell'ipotesi di eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività, il datore di lavoro deve comunicare immediatamente all'Istituto per la Sicurezza Sociale l'esigenza di ricorrere al trattamento di integrazione salariale precisando che non è in grado di occupare i lavoratori interessati in altra attività utile. Le modalità amministrative per il riconoscimento del diritto al trattamento saranno disciplinate da un apposito regolamento deliberato dalla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

3. Nel caso 2) ovvero per situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali ove costituite ed in mancanza alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori giuridicamente riconosciute, la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione potrà far seguito, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali o delle Organizzazioni Sindacali destinatarie della comunicazione di cui al precedente comma, un esame congiunto inerente la situazione in cui versa il datore di lavoro e le conseguenze di natura occupazionale che possono derivarne. La procedura di consultazione si intende comunque conclusa entro dieci giorni dalla data della comunicazione.

4. Dopo il primo trimestre, le proroghe del trattamento ammesse per i successivi periodi trimestrali, sino al periodo massimo di nove mesi nell'arco di un biennio, così come previste dall'articolo 12, possono essere disposte direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su conforme deliberazione della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

4 bis. La Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni, nell'ambito della propria piena autonomia per la concessione delle proroghe, deve valutare i seguenti aspetti, che devono essere quindi inclusi nella richiesta presentata dal datore di lavoro:

- a) la congiuntura negativa o la situazione economico-produttiva del settore o del mercato di riferimento. Al fine della valutazione da parte della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni devono essere considerate la temporaneità e gli effetti negativi sull'attività produttiva, che gli eventi hanno ingenerato;
- b) l'indipendenza dell'evento o degli eventi negativi rispetto alle politiche di gestione aziendale e la non consequenzialità degli stessi rispetto a imperizia o inadempienze imputabili all'azienda;
- c) le condizioni oggettive su cui si fonda la previsione di ripresa dell'attività lavorativa e le iniziative.

5. Nel caso 3) e quindi in caso di riqualificazione professionale, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni e alle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza alle Organizzazioni sindacali giuridicamente riconosciute le ragioni a supporto della richiesta di trattamento indicandone l'entità, la durata ed i lavoratori coinvolti.

Il progetto di riqualificazione deve essere presentato, prima della richiesta di cui sopra, al Centro di Formazione Professionale che è tenuto a formulare entro quindici giorni di calendario dal ricevimento un parere in merito alla congruità del progetto stesso che potrà essere avanzata anche per il tramite delle Associazioni dei datori di lavoro. In caso di mancata espressione del Centro di Formazione Professionale vige il principio del silenzio-assenso.

L'ammissione all'integrazione di cui al presente comma avviene, valutato il parere espresso dal Centro di Formazione Professionale, direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su conforme deliberazione della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

6. Tutte le comunicazioni necessarie al completamento delle procedure disciplinate dal presente articolo devono essere effettuate dal datore di lavoro per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro interessata.

7. A pena di improcedibilità, tutta la documentazione prevista nei commi di cui al presente articolo va allegata in copia alla domanda di ammissione al trattamento da presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale.”.

Legge 21 dicembre 2017 n.147, Articolo 79, comma 4:

4. L'articolo 14 della Legge n.73/2010, così come modificato dall'articolo 57 della Legge n.94/2017, è così modificato:

“Art.14

(Procedure per il riconoscimento del trattamento)



1. Per essere ammesso al trattamento di integrazione salariale il datore di lavoro deve presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale apposita domanda nella quale indicare a pena di irricevibilità:

- la specifica causa per la quale chiede l'erogazione dell'indennità, ai sensi dell'articolo 11 della presente legge;
- la presumibile durata del trattamento;
- il numero dei lavoratori interessati.

Alla domanda deve essere allegata, pena l'improcedibilità, la documentazione comprovante l'adempimento dei diversi obblighi di legge previsti per l'erogazione dell'indennità in relazione alla specifica causa, unitamente alla dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro che l'integrazione salariale non è richiesta per le persone escluse ai sensi dell'articolo 6, comma 11, della presente legge. La domanda deve essere presentata entro due giorni antecedenti l'inizio del periodo di ammissione al trattamento fatta eccezione per la causa 1) forza maggiore. In questo caso, la domanda deve essere presentata entro otto giorni dopo aver espletato le procedure stabilite al comma immediatamente successivo.

2. Nel caso 1) causa di forza maggiore ovvero nell'ipotesi di eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività, il datore di lavoro deve comunicare immediatamente

all'Istituto per la Sicurezza Sociale l'esigenza di ricorrere al trattamento di integrazione salariale precisando che non è in grado di occupare i lavoratori interessati in altra attività utile. Le modalità amministrative per il riconoscimento del diritto al trattamento saranno disciplinate da un apposito regolamento deliberato dalla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

3. Nel caso 2) ovvero per situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ove costituite ed in mancanza alle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori giuridicamente riconosciute, la durata prevedibile della contrazione o sospensione ed il numero dei lavoratori interessati.

A tale comunicazione potrà far seguito, su richiesta delle Rappresentanze Sindacali o delle Organizzazioni Sindacali destinatarie della comunicazione di cui al precedente comma, un esame congiunto inerente la situazione in cui versa il datore di lavoro e le conseguenze di natura occupazionale che possono derivarne. La procedura di consultazione si intende comunque conclusa entro dieci giorni dalla data della comunicazione.

4. Dopo il primo bimestre, da intendersi come monte ore determinato dal divisore contrattuale moltiplicato per 2, la proroga del trattamento ammessa per le ore residue in tutto o in parte rispetto al massimo previsto dall'articolo 12, può essere disposta direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su conforme deliberazione della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

4 *bis*. La Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni, nell'ambito della propria autonomia per la concessione delle proroghe, deve valutare i seguenti aspetti, che devono quindi essere inclusi nella richiesta presentata dal datore di lavoro:

- a) la congiuntura negativa o la situazione economico-produttiva del settore o del mercato di riferimento;
- b) le azioni intraprese sul piano commerciale ed organizzativo al fine di evitare o ridurre il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni e le aspettative in merito al risultato delle iniziative adottate e/o adottande.

5. Nel caso 3) e quindi in caso di riqualificazione professionale, il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente alla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni e alle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza alle Organizzazioni sindacali giuridicamente riconosciute le ragioni a supporto della richiesta di trattamento indicandone l'entità, la durata ed i lavoratori coinvolti.

Il progetto di riqualificazione deve essere presentato, prima della richiesta di cui sopra, al Centro di Formazione Professionale che è tenuto a formulare entro quindici giorni di calendario dal ricevimento un parere in merito alla congruità del progetto stesso che potrà essere avanzata anche per il tramite delle Associazioni dei datori di lavoro. In caso di mancata espressione del Centro di Formazione Professionale vige il principio del silenzio-assenso.

L'ammissione all'integrazione di cui al presente comma avviene, valutato il parere espresso dal



Art. 15

(Erogazione dell'indennità)

1. Il pagamento dell' Indennità di Integrazione salariale deve essere effettuato dal datore di lavoro con cadenza mensile tramite il Libro Paga e comunque non oltre il 15° giorno del mese successivo a quello cui esso si riferisce.
2. L'importo dell'integrazione sarà rimborsato al datore di lavoro secondo le disposizioni previste per il conguaglio fra contributi dovuti e prestazioni corrisposte.
3. Qualora l'impresa non ottemperi, su richiesta degli interessati l'Istituto per la Sicurezza Sociale erogherà direttamente l'indennità entro i successivi 30 giorni. In tale caso il datore di lavoro sarà tenuto a versare una penalità pari al 15% dell'importo dell'Integrazione salariale non corrisposta.

Art. 16

(Commissione per la Cassa Integrazione guadagni)

1. Il trattamento dell'Integrazione salariale è disposto dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su conforme deliberazione di una apposita Commissione composta:
 - da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali giuridicamente riconosciute dei lavoratori;
 - da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro giuridicamente riconosciute e da un Rappresentante della Consulta per le Libere Professioni.
2. Partecipa alle sedute della Commissione, con voto consultivo, il Direttore Generale dell'Istituto per la Sicurezza Sociale o suo delegato ed il Direttore degli Uffici del Lavoro o suo delegato. Sono invitati a presenziare un rappresentante della Segreteria di Stato per la Sanità, un rappresentante della Segreteria di Stato per il Lavoro ed un rappresentante della Segreteria di Stato per l'Industria.
3. La Commissione delibera a maggioranza dei suoi componenti effettivi presenti.
4. Compete inoltre alla Commissione:
 - deliberare su tutte le questioni connesse all'applicazione del presente Capo;
 - verificare il rispetto delle procedure e la fondatezza delle motivazioni addotte nelle richieste di ammissione all'Integrazione salariale;
 - sovrintendere alla gestione relativa alla separata rilevazione contabile riferita alla Cassa per gli Ammortizzatori Sociali distinta per ciascuna causale al fine di esaminare il relativo bilancio annuale.
5. Ai sensi dell'articolo 56 della Legge 22 dicembre 1955 n. 42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche, i ricorsi contro i provvedimenti adottati dalla Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni vanno

Centro di Formazione Professionale, direttamente dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su conforme deliberazione della Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni.

6. Tutte le comunicazioni necessarie al completamento delle procedure disciplinate dal presente articolo devono essere effettuate dal datore di lavoro per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro interessata.

7. A pena di improcedibilità, tutta la documentazione prevista nei commi di cui al presente articolo va allegata in copia alla domanda di ammissione al trattamento da presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale."

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 15:

1. L'ammissione al trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 14, comma 1, della Legge 31 marzo 2010 n. 73, deve contenere, oltre alla presumibile durata del trattamento, anche l'indicazione dei giorni e della relativa fascia oraria, compresa quella in cui l'attività lavorativa viene svolta.



sottoposti ai competenti Organi di gestione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e, successivamente, al Commissario della Legge.

CAPO III

Indennità Economica Speciale per mobilità (I.E.S.)

Art. 17 *(Nozione)*

1. L'Indennità Economica Speciale per mobilità è una indennità economica destinata a sostituire il reddito dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nonché dei soci di Cooperative di produzione o di lavoro licenziati in conseguenza di processi di riduzione di personale o cessazione dell'attività del datore di lavoro, di cui alla Legge 4 maggio 1977 n.23 "Legge che detta norme sulle sanzioni disciplinari e sui licenziamenti individuali e collettivi", ferme restando le esclusioni previste dall'articolo 6 della presente legge.

Art. 18 *(Stato di mobilità)*

1. Il lavoratore licenziato è ammesso allo stato di mobilità su apposita deliberazione del Congresso di Stato previo specifico accordo stipulato fra la Segreteria di Stato per il Lavoro, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori giuridicamente riconosciute, i rappresentanti del datore di lavoro interessato e dell'Organizzazione Sindacale dei Datori di Lavoro giuridicamente riconosciuta alla quale il datore di lavoro aderisce o alla quale conferisce specifico mandato.

2. Lo stato di mobilità del lavoratore dipendente, finalizzato al ricollocamento in un nuovo posto di lavoro, comporta la precedenza all'avviamento al lavoro purché il lavoratore si iscriva presso gli Uffici del Lavoro nel termine massimo di 15 giorni dall'ammissione allo stato di mobilità.

3. Sono esclusi dall'applicazione del presente Capo gli avviati al lavoro mediante il [Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro"]⁵⁵, fatta eccezione per coloro che, già avviati per lo stesso titolo, risultino stabilizzati secondo le procedure previste.

Art. 19 *(Diritti e doveri dei lavoratori in stato di mobilità)*

1. I lavoratori assunti dalle Liste di avviamento al lavoro che beneficino dell'Indennità Economica Speciale dovranno stipulare, ai sensi dell'articolo 3 della presente legge, un apposito Patto di Servizio nel quale saranno indicati specifici percorsi di formazione professionale e/o di reinserimento lavorativo.

2. I lavoratori che rifiutino senza giustificato motivo l'avviamento al lavoro proposto dagli Uffici del Lavoro in attuazione del Patto di Servizio decadono dal godimento dell'indennità. Contro le decisioni adottate dagli Uffici del Lavoro, l'interessato ha facoltà di ricorrere alla Commissione per il Lavoro entro trenta giorni dalla notifica del provvedimento.

⁵⁵ **Modifiche legislative:**

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto quarto dell'elenco: vedere nota n. 47.



3. Al raggiungimento dei termini massimi previsti dalla presente legge per il godimento dell'Indennità Economica Speciale, i lavoratori che risultino disoccupati ai sensi dell'articolo 22 della presente legge saranno cancellati dalla lista di mobilità ed automaticamente saranno iscritti nella lista di disoccupazione ove ne ricorrano i requisiti. Tali lavoratori potranno essere ammessi a beneficiare della relativa indennità, che dovrà essere calcolata ai sensi dell'articolo 23 comma 1 lettera b) in modo corrispondente alle somme effettivamente erogate dal datore di lavoro al lavoratore a titolo di retribuzione ordinaria contrattuale mensile anteriormente alla messa in Cassa Integrazione o in mobilità.

4. Qualora si verificano licenziamenti individuali o collettivi ai sensi delle disposizioni vigenti che coinvolgono lavoratori che non raggiungono i requisiti di anzianità stabiliti per l'erogazione dell'Indennità Economica Speciale, agli stessi è riconosciuta l'erogazione della Indennità di Disoccupazione spettante in base ai parametri di cui all'apposito Capo e la precedenza nell'avvio al lavoro.

Art. 20

(Ammontare e durata del trattamento economico)

[ABROGATO]⁵⁶

⁵⁶ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. L'importo dell'Indennità Economica Speciale è erogato dall'Istituto per la Sicurezza Sociale entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello cui si riferisce l'indennità secondo le seguenti modalità.

2. Per i lavoratori in mobilità che abbiano maturato un'anzianità lavorativa continuativa di almeno dodici mesi presso il datore di lavoro che li ha licenziati, pari ad almeno 216 giorni di presenza effettivamente lavorati, l'Indennità Economica Speciale è dovuta in misura percentuale della retribuzione netta effettiva corrisposta quale media oraria giornaliera ponderata degli ultimi sei mesi di attività precedenti la concessione del trattamento comprendendo i periodi indennizzati a titolo di Cassa Integrazione Guadagni, al netto della contribuzione a carico del lavoratore, nel rispetto delle seguenti percentuali:

- 70% per i primi 6 mesi;
- 65% per il restante periodo, fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi.

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

3. Per i lavoratori in mobilità che vantino un'anzianità lavorativa inferiore a quella indicata al 2° comma, ma comunque non inferiore a nove mesi continuativi pari ad almeno 162 giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che li ha licenziati, l'indennità economica speciale è dovuta nelle seguenti percentuali:

- 60% per i primi 6 mesi;
- 50% per il restante periodo, fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi.

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

4. Il diritto all'Indennità Economica Speciale è in ogni caso subordinato al raggiungimento dei giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che ha disposto il licenziamento.

5. L'importo massimo della Indennità Economica Speciale non può superare la retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico" e successive modifiche così come stabilita con Ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità, comprese le maggiorazioni dei ratei di gratifica natalizia e di licenziamento spettanti.

6. Quando il lavoratore percepisca un'indennità di mancato preavviso, il diritto all'Indennità Economica Speciale decorre a far data dal primo giorno successivo al termine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso. Detto periodo va prolungato anche in ragione delle eventuali ferie non godute.

7. Qualora il lavoratore sia avviato al lavoro durante il periodo di percezione dell'Indennità Economica Speciale, l'erogazione si intende sospesa e riprenderà a decorrere dalla scadenza



dei relativi contratti di lavoro ovvero qualora il lavoratore venga avviato al lavoro nell'ambito delle attività di cui all'articolo 3 della presente legge, sarà mantenuta l'erogazione della Indennità Economica Speciale dovuta ed il datore di lavoro corrisponderà la differenza fra l'importo contrattualmente dovuto e l'indennità stessa. Tale importo è esente da contribuzione e non costituisce reddito. Rientrano nel predetto importo i salari differiti e tutti i compensi per retribuzioni aggiuntive eventualmente dovute che devono essere evidenziate in modo separato a libro paga.

Limitatamente agli aspetti contributivi, l'avvio al lavoro in esame è assimilato a quello in formazione professionale di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89 "Normativa in materia di formazione professionale".

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 6 marzo 2013 n.19 (Abrogato dalla Legge n.71/2014), Articolo 1:

La prima parte dell'articolo 20, comma 2, della Legge 31 marzo 2010 n. 73, è sostituita dal seguente:

"2. Per i lavoratori in mobilità che abbiano maturato un'anzianità lavorativa continuativa di almeno dodici mesi presso il datore di lavoro che li ha licenziati, pari ad almeno 216 giorni di presenza effettivamente lavorati, l'Indennità Economica Speciale è dovuta in misura percentuale della retribuzione netta effettiva che sarebbe loro spettata, anche nei giorni festivi, per le ore di lavoro non prestate, comprese dalle ore zero ed il limite dell'orario settimanale contrattuale negli ultimi sei mesi di attività precedenti la concessione del trattamento comprendendo i periodi indennizzati a titolo di Cassa Integrazione Guadagni, ricalcolati figurativamente al 100%, e al netto della contribuzione a carico del lavoratore, nel rispetto delle seguenti percentuali:".

Decreto - Legge 6 marzo 2013 n.19 (Abrogato dalla Legge n.71/2014), Articolo 3:

All'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 è aggiunto il seguente comma:

"8. Nel caso in cui un lavoratore, in mobilità o disoccupazione, sia stato assunto a tempo indeterminato e venga successivamente coinvolto in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23, e al termine del rapporto di lavoro così come specificato nell'accordo conseguente alla suddetta procedura non abbia maturato i requisiti minimi per il percepimento dell'Indennità Economica Speciale previsti ai commi precedenti, per i quali si considera anche l'eventuale periodo di addestramento e formazione di cui all'articolo 20 del Decreto Legge n.156/2011, verrà riammesso alla prosecuzione del godimento dell'ammortizzatore sociale di cui beneficiava al momento dell'assunzione in oggetto.".

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 15, comma 1:

1. L'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 e sue successive modifiche e integrazioni è così sostituito:

"Art. 20

(Ammontare e durata del trattamento economico)

1. L'importo dell'indennità economica speciale è erogato dall'Istituto per la Sicurezza Sociale entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello cui si riferisce l'indennità secondo le modalità di cui ai seguenti commi.

2. Per i lavoratori in mobilità che abbiano maturato un'anzianità lavorativa continuativa di almeno dodici mesi presso il datore di lavoro che li ha licenziati, pari ad almeno duecentosedici giorni di presenza effettivamente lavorati, l'indennità economica speciale è dovuta in misura percentuale della retribuzione netta effettiva che sarebbe loro spettata, anche nei giorni festivi, per le ore di lavoro non prestate, comprese dalle ore zero ed il limite dell'orario settimanale contrattuale negli ultimi sei mesi di attività precedenti la concessione del trattamento comprendendo i periodi indennizzati a titolo di Cassa Integrazione Guadagni, ricalcolati figurativamente al 100%, e al netto della contribuzione a carico del lavoratore, nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi tre mesi;
- b) 60% dal 4° al 6° mese;
- c) 50% dal 7° al 9° mese;
- d) 40% dal 10° al 12° mese.



CAPO IV Indennità di Disoccupazione

Art. 21

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

3. Per i lavoratori in mobilità che vantino un'anzianità lavorativa inferiore a quella indicata al precedente comma, ma comunque non inferiore a nove mesi continuativi pari ad almeno centosessantadue giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che li ha licenziati, l'indennità economica speciale è dovuta nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 60% per i primi tre mesi;
- b) 50% dal 4° al 6° mese;
- c) 40% dal 7° al 9° mese;
- d) 30% dal 10° al 12° mese.

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

4. Il diritto all'indennità economica speciale è in ogni caso subordinato al raggiungimento dei giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che ha disposto il licenziamento.

5. L'importo massimo dell'indennità economica speciale di cui al presente articolo non può superare la retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge n.15/1983 e successive modifiche, così come stabilita con ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità e Sicurezza Sociale, ridotta del 10%, comprese le maggiorazioni dei ratei di gratifica natalizia e di licenziamento spettanti.

6. Quando il lavoratore percepisca un'indennità di mancato preavviso, il diritto all'indennità economica speciale decorre a far data dal primo giorno successivo al termine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso. Detto periodo va prolungato anche in ragione delle eventuali ferie non godute.

7. Sono esclusi dalle disposizioni di cui ai commi precedenti i soggetti che accedono ai trattamenti previdenziali di cui agli articoli 2 e 3 del Decreto-Legge 13 maggio 2013 n.53 ratificato con Decreto-Legge n.91/2013, secondo le modalità previste dall'articolo 4 del medesimo decreto-legge.

8. Ai soggetti di cui al precedente comma l'indennità economica speciale è dovuta nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi sei mesi;
- b) 60% dal 7° al 9° mese;
- c) 55% dal 10° al 12° mese.

9. Qualora il lavoratore venga avviato al lavoro durante il periodo di percezione dell'indennità economica speciale, l'erogazione si intende sospesa e riprenderà a decorrere dalla scadenza dei relativi contratti di lavoro.

10. Nel caso in cui un lavoratore, in mobilità o disoccupazione, sia stato assunto a tempo indeterminato e venga successivamente coinvolto in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23, e al termine del rapporto di lavoro così come specificato nell'accordo conseguente alla suddetta procedura non abbia maturato i requisiti minimi per il percepimento dell'indennità economica speciale previsti ai commi precedenti, per i quali si considera anche l'eventuale periodo di addestramento e formazione attivato ai sensi del previgente articolo 20 del Decreto-Legge n.156/2011, viene riammesso alla prosecuzione del godimento dell'ammortizzatore sociale di cui beneficiava al momento dell'assunzione in oggetto."

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quinto punto dell'elenco:

1. Sono abrogati:

- gli articoli 20, 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità";



(Nozione)

1. L'Indennità di Disoccupazione è una indennità economica destinata a sostituire ovvero ad integrare il reddito dei lavoratori dipendenti assunti a tempo determinato nonché di tutti coloro che abbiano già beneficiato dell'Indennità Economica Speciale, i quali si trovino involontariamente disoccupati.
2. Ai lavoratori, sia assunti a tempo determinato che indeterminato, inquadrati nelle categorie direttive dei contratti collettivi e della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche e integrazioni, è riconosciuta l'indennità di disoccupazione qualora coinvolti in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23 ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.
3. I lavoratori assunti a tempo indeterminato coinvolti in procedure di riduzione del personale, ai sensi del Capitolo III della Legge n.23/1977, non aventi i requisiti previsti al precedente articolo 20 per il percepimento dell'indennità economica speciale, hanno diritto all'erogazione dell'indennità di disoccupazione in base a quanto disposto al successivo articolo 23, ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.⁵⁷

⁵⁷ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. L'Indennità di Disoccupazione è una indennità economica destinata a sostituire ovvero ad integrare il reddito dei lavoratori dipendenti assunti a tempo determinato nonché di tutti coloro che abbiano già beneficiato dell'Indennità Economica Speciale, i quali si trovino involontariamente disoccupati.

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 6 marzo 2013 n.19 (Abrogato dalla Legge n.71/2014), Articolo 2:

All'articolo 21 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 sono aggiunti i seguenti commi:

"2. Ai lavoratori, sia assunti a tempo determinato che indeterminato, inquadrati nelle categorie direttive dei contratti collettivi e della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche e integrazioni, è riconosciuta l'indennità di disoccupazione qualora coinvolti in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23 ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.

3. I lavoratori assunti a tempo indeterminato coinvolti in procedure di riduzione del personale, ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23, non aventi i requisiti previsti al precedente articolo 20 per il percepimento dell'Indennità Economica Speciale, hanno diritto all'erogazione dell'indennità di disoccupazione in base a quanto disposto al successivo articolo 23, ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche."

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 16:

1. All'articolo 21 della Legge 31 marzo 2010 n.73 sono aggiunti i seguenti commi:

"2. Ai lavoratori, sia assunti a tempo determinato che indeterminato, inquadrati nelle categorie direttive dei contratti collettivi e della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche e integrazioni, è riconosciuta l'indennità di disoccupazione qualora coinvolti in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23 ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.



Art. 22

(Status di disoccupazione)

1. Ai fini della presente legge sono da considerarsi disoccupati tutti i lavoratori che, assunti dalle Liste di avviamento al lavoro, abbiano involontariamente perduto il posto di lavoro e si siano iscritti nell'apposita Lista istituita presso gli Uffici del lavoro, nel rispetto di quanto stabilito nella normativa in materia di politiche attive per l'inserimento dei lavoratori disoccupati o inoccupati.

Art. 23

(Durata ed ammontare del trattamento)

1. L'Indennità di Disoccupazione potrà essere erogata secondo le modalità di seguito indicate, tenuto conto dell'attività lavorativa svolta dal lavoratore negli ultimi due anni:

- a) da oltre 6 mesi a 12 mesi di attività, pari almeno a 121 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici, il 30% della media delle retribuzioni percepite negli ultimi 4 mesi, per un periodo massimo di 3 mesi;
- b) da oltre 12 mesi a 24 mesi di attività, pari almeno a 243 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici:
 - il 60% della media delle retribuzioni percepite negli ultimi 4 mesi, per un periodo massimo di 6 mesi;
 - il 50 % per il 7° e l'8° mese;
 - il 40 % per il 9°, 10°, 11° e 12° mese, esclusivamente per coloro che alla data di richiesta abbiano superato i 50 anni di età.

2. Le prestazioni suddette sono erogabili fino ad un massimo di otto mesi nell'arco di un biennio dalla data di prima erogazione ad esclusione di coloro che hanno superato i 50 anni di età per i quali il periodo massimo è pari a 12 mesi nel biennio.

3. Qualora il lavoratore sia avviato al lavoro durante il periodo di percezione dell'Indennità, l'erogazione si intende sospesa e riprenderà a decorrere dalla scadenza dei relativi contratti di lavoro ovvero qualora il lavoratore venga avviato al lavoro nell'ambito delle attività di cui all'articolo 3 della presente legge, sarà mantenuta l'erogazione della Indennità dovuta ed il datore di lavoro corrisponderà la differenza fra l'importo contrattualmente dovuto e l'indennità stessa. Tale importo è esente da contribuzione e non costituisce reddito. Rientrano nel predetto importo i salari differiti e tutti i compensi per retribuzioni aggiuntive eventualmente dovute che devono essere evidenziate in modo separato a libro paga.

Limitatamente agli aspetti contributivi, l'avvio al lavoro in esame è assimilato a quello in formazione professionale di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89 "Normativa in materia di formazione professionale".

4. Fermi i requisiti di cui sopra l'indennità spetta anche ai lavoratori a tempo parziale che abbiano maturato i giorni di contribuzione indicati ed ai lavoratori avviati a tempo indeterminato che non abbiano superato il periodo di prova.

3. I lavoratori assunti a tempo indeterminato coinvolti in procedure di riduzione del personale, ai sensi del Capitolo III della Legge n.23/1977, non aventi i requisiti previsti al precedente articolo 20 per il percepimento dell'indennità economica speciale, hanno diritto all'erogazione dell'indennità di disoccupazione in base a quanto disposto al successivo articolo 23, ad accezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche."



5. Nel caso in cui, nei quattro mesi precedenti, coloro che presentino richiesta di disoccupazione abbiano beneficiato di periodi indennizzati a titolo di Cassa Integrazione Guadagni, Indennità Economica Temporanea, maternità o aspettativa post-partum o di mobilità, il calcolo dell'indennità sarà effettuato considerando la retribuzione ordinaria mensile contrattualmente dovuta specificamente dichiarata nell'apposita modulistica.

6. L'Indennità di Disoccupazione effettivamente goduta non potrà mensilmente superare la somma complessiva di 900 euro. Tale importo sarà aggiornato annualmente sulla base del coefficiente previsto per la rivalutazione delle pensioni minime.

7. Qualora il lavoratore percepisca una Indennità di mancato preavviso, il diritto all'Indennità di Disoccupazione decorre dal primo giorno successivo al termine del periodo giuridicamente coperto dall'Indennità di mancato preavviso da indicarsi nell'apposito modulo di richiesta.

8. Qualora per effetto di accordi internazionali il lavoratore possa o debba usufruire di analoga indennità nel proprio paese di effettiva residenza, i requisiti sopra indicati sono validi al fine di attestare il diritto alla predetta prestazione.⁵⁸

⁵⁸Testo originario (Legge n.73/2010):

1. L'Indennità di Disoccupazione potrà essere erogata secondo le modalità di seguito indicate, tenuto conto dell'attività lavorativa svolta dal lavoratore negli ultimi due anni:

- a) da oltre 6 mesi a 12 mesi di attività, pari almeno a 121 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici, il 30% della media delle retribuzioni percepite negli ultimi 4 mesi, per un periodo massimo di 3 mesi;
- b) da oltre 12 mesi a 24 mesi di attività, pari almeno a 243 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici:
 - il 60% della media delle retribuzioni percepite negli ultimi 4 mesi, per un periodo massimo di 6 mesi;
 - il 50% per il 7° e l'8° mese;
 - il 40% per il 9°, 10°, 11° e 12° mese, esclusivamente per coloro che alla data di richiesta abbiano superato i 50 anni di età.

2. Le prestazioni suddette sono erogabili fino ad un massimo di otto mesi nell'arco di un biennio dalla data di prima erogazione ad esclusione di coloro che hanno superato i 50 anni di età per i quali il periodo massimo è pari a 12 mesi nel biennio.

3. Qualora il lavoratore sia avviato al lavoro durante il periodo di percezione dell'Indennità, l'erogazione si intende sospesa e riprenderà a decorrere dalla scadenza dei relativi contratti di lavoro ovvero qualora il lavoratore venga avviato al lavoro nell'ambito delle attività di cui all'articolo 3 della presente legge, sarà mantenuta l'erogazione della Indennità dovuta ed il datore di lavoro corrisponderà la differenza fra l'importo contrattualmente dovuto e l'indennità stessa. Tale importo è esente da contribuzione e non costituisce reddito. Rientrano nel predetto importo i salari differiti e tutti i compensi per retribuzioni aggiuntive eventualmente dovute che devono essere evidenziate in modo separato a libro paga.

Limitatamente agli aspetti contributivi, l'avvio al lavoro in esame è assimilato a quello in formazione professionale di cui alla Legge 24 luglio 1987 n.89 "Normativa in materia di formazione professionale".

4. Fermi i requisiti di cui sopra l'indennità spetta anche ai lavoratori a tempo parziale che abbiano maturato i giorni di contribuzione indicati ed ai lavoratori avviati a tempo indeterminato che non abbiano superato il periodo di prova.

5. Nel caso in cui, nei quattro mesi precedenti, coloro che presentino richiesta di disoccupazione abbiano beneficiato di periodi indennizzati a titolo di Cassa Integrazione Guadagni, Indennità Economica Temporanea, maternità o aspettativa post-partum o di mobilità, il calcolo dell'indennità sarà effettuato considerando la retribuzione ordinaria mensile contrattualmente dovuta specificamente dichiarata nell'apposita modulistica.

6. L'Indennità di Disoccupazione effettivamente goduta non potrà mensilmente superare la somma complessiva di 900 euro. Tale importo sarà aggiornato annualmente sulla base del coefficiente previsto per la rivalutazione delle pensioni minime.



7. Qualora il lavoratore percepisca una Indennità di mancato preavviso, il diritto all'Indennità di Disoccupazione decorre dal primo giorno successivo al termine del periodo giuridicamente coperto dall'Indennità di mancato preavviso da indicarsi nell'apposito modulo di richiesta.

8. Qualora per effetto di accordi internazionali il lavoratore possa o debba usufruire di analoga indennità nel proprio paese di effettiva residenza, i requisiti sopra indicati sono validi al fine di attestare il diritto alla predetta prestazione.

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 23 luglio 2013 n.91 (Abrogato dal Decreto Legge n.118/2014), Articolo 1:

1. Le prestazioni di cui al comma 2 dell'articolo 23 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 sono prorogabili per tutti i cittadini sammarinesi, i residenti o titolari di permesso di soggiorno ordinario che abbiano già beneficiato dell'indennità economica speciale, i quali si trovino involontariamente disoccupati.

2. L'indennità di disoccupazione per l'ulteriore periodo di cui al precedente comma 1 è erogata per un massimo di nove mesi e calcolata secondo la percentuale prevista al comma 1, lettera b), ultimo capoverso, dell'articolo 23 della Legge n. 73/2010, per coloro che abbiano svolto attività, negli ultimi due anni precedenti il licenziamento, da oltre 12 mesi a 24 mesi pari almeno a 243 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici, indipendentemente dall'età anagrafica.

3. L'indennità di disoccupazione per l'ulteriore periodo di cui al superiore comma 1 è erogata per un massimo di sei mesi e calcolata secondo la percentuale prevista al comma 1, lettera a), dell'articolo 23 della Legge n. 73/2010, per coloro che abbiano svolto attività, negli ultimi due anni precedenti il licenziamento, da oltre 6 mesi a 12 mesi pari almeno a 121 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici, indipendentemente dall'età anagrafica.

4. I soggetti di cui al superiore comma 1, entro otto giorni lavorativi dal termine del precedente periodo di disoccupazione, dovranno presentare domanda all'Istituto per la Sicurezza Sociale su apposito modulo predisposto dallo stesso Istituto. In tale modulo l'Ufficio del Lavoro dovrà apporre formale dichiarazione comprovante l'iscrizione del lavoratore nelle liste di avviamento al lavoro secondo la legislazione vigente.

5. Il termine di presentazione della domanda può essere da otto a trenta giorni lavorativi; dopo il primo termine l'avente diritto perde il beneficio dell'indennità per il periodo pregresso.

6. I soggetti di cui al superiore comma 1, che dal 1° gennaio 2013 all'entrata in vigore del presente decreto legge abbiano terminato la fruizione al beneficio dell'indennità di disoccupazione e si trovino involontariamente disoccupati, dovranno presentare domanda all'Istituto per la Sicurezza Sociale, entro quarantacinque giorni lavorativi dall'entrata in vigore del presente decreto legge, su apposito modulo predisposto dallo stesso Istituto. In tale modulo l'Ufficio del Lavoro dovrà apporre formale dichiarazione comprovante l'iscrizione del lavoratore nelle liste di avviamento al lavoro secondo la legislazione vigente. Per questi soggetti l'erogazione dell'indennità di disoccupazione decorre dal giorno di presentazione della domanda.

7. Per accedere alla prestazione di cui al presente articolo, i soggetti di cui ai superiori commi 1 e 6 non dovranno essere titolari di altri redditi, al netto delle detrazioni previste dalla legislazione vigente, di alcuna natura o provenienza di importo pari o superiore a Euro 11.000,00 (undicimila/00) annui, oppure, qualora il nucleo familiare di fatto del richiedente sia composto da almeno due persone, il reddito procapite non deve superare l'importo annuo di Euro 8.500,00 (ottomilacinquecento/00) al netto degli abbattimenti e delle passività dedotte analiticamente come previsto dalla legislazione vigente.

8. Ai fini della determinazione dei redditi di cui sopra l'importo derivante dall'ammortizzatore sociale percepito in precedenza dal richiedente non verrà conteggiato. Nel caso sia presente reddito prodotto all'estero viene considerato l'importo al netto delle imposte.

9. Il reddito imponibile, concorrente alla formazione del reddito familiare derivante da attività autonome, il cui ammontare lordo risulti inferiore al minimo stabilito dall'articolo 11 della Legge 5 ottobre 2011 n.158 e successive modifiche, viene incrementato della differenza fra il reddito dichiarato ed il minimo previsto per l'anno di riferimento.



Art. 24

(Procedure di erogazione del trattamento)

1. L'importo dell'Indennità di Disoccupazione è erogato dall'Istituto per la Sicurezza Sociale entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello cui deve intendersi

10. Sono esclusi dai benefici di quanto disposto dal presente articolo i soggetti a cui sia stato definitivamente revocato il diritto agli ammortizzatori sociali in base alle norme vigenti.

11. Il termine per la presentazione della domanda di accesso all'indennità di cui al presente articolo è fissato al 30 giugno 2014. Tale termine non si applica a coloro che abbiano compiuto 55 anni di età anagrafica alla decorrenza della Indennità Economica Speciale (I.E.S.) conseguente ad accordi di mobilità, purché stipulati entro il 30 giugno 2014.

Decreto – Legge 24 luglio 2014 n.118, Articolo 1:

1. Le prestazioni di cui al comma 2 dell'articolo 23 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 sono prorogabili per tutti i cittadini sammarinesi, i residenti o titolari di permesso di soggiorno ordinario che abbiano già beneficiato dell'indennità economica speciale, i quali si trovino involontariamente disoccupati.

2. L'indennità di disoccupazione per l'ulteriore periodo di cui al comma 1 è erogata per un massimo di nove mesi e calcolata secondo la percentuale prevista al comma 1, lettera b), ultimo capoverso, dell'articolo 23 della Legge n. 73/2010, per coloro che abbiano svolto attività negli ultimi due anni precedenti il licenziamento, da oltre 12 mesi a 24 mesi pari almeno a 243 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici, indipendentemente dall'età anagrafica.

3. L'indennità di disoccupazione per l'ulteriore periodo di cui al superiore comma 1 è erogata per un massimo di sei mesi e calcolata secondo la percentuale prevista al comma 1, lettera a), dell'articolo 23 della Legge n. 73/2010, per coloro che abbiano svolto attività, negli ultimi due anni precedenti il licenziamento, da oltre 6 mesi a 12 mesi pari almeno a 121 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici, indipendentemente dall'età anagrafica.

4. I soggetti di cui al superiore comma 1, entro otto giorni lavorativi dal termine del precedente periodo di disoccupazione, dovranno presentare domanda all'Istituto per la Sicurezza Sociale su apposito modulo predisposto dallo stesso Istituto. In tale modulo l'Ufficio del Lavoro dovrà apporre formale dichiarazione comprovante l'iscrizione del lavoratore nelle liste di avviamento al lavoro secondo la legislazione vigente.

5. Il termine di presentazione della domanda può essere da otto a trenta giorni lavorativi; dopo il primo termine l'avente diritto perde il beneficio dell'indennità per il periodo pregresso.

6. Per accedere alla prestazione di cui al presente articolo, i soggetti di cui al superiore comma 1, non dovranno essere titolari di altri redditi, al netto delle detrazioni previste dalla legislazione vigente, di alcuna natura o provenienza di importo pari o superiore a euro 12.000,00 (dodicimila/00) annui, oppure qualora il nucleo familiare di fatto del richiedente sia composto da almeno due persone, il reddito procapite non deve superare l'importo annuo di euro 9.000,00 (novemila/00) al netto degli abbattimenti e delle passività dedotte analiticamente come previsto dalla legislazione vigente, tenuto conto di quanto disposto dal comma 5 dell'articolo 151 della Legge 16 dicembre 2013 n. 166.

7. Ai fini della determinazione dei redditi di cui sopra l'importo derivante dall'ammortizzatore sociale percepito in precedenza dal richiedente non verrà conteggiato. Nel caso sia presente reddito prodotto all'estero viene considerato l'importo al netto delle imposte.

8. Il reddito imponibile, concorrente alla formazione del reddito familiare derivante da attività autonome, il cui ammontare lordo risulti inferiore al minimo stabilito dall'articolo 11 della Legge 5 ottobre 2011 n. 158 e successive modifiche, viene incrementato della differenza fra il reddito dichiarato ed il minimo previsto per l'anno di riferimento.

9. Sono esclusi dai benefici di quanto disposto dal presente articolo i soggetti a cui sia stato definitivamente revocato il diritto agli ammortizzatori sociali in base alle norme vigenti.

10. Il termine per la presentazione della domanda di accesso all'indennità di cui al presente articolo è fissato al 30 giugno 2015. Tale termine non si applica a coloro che abbiano compiuto 55 anni di età anagrafica alla decorrenza della Indennità Economica Speciale (I.E.S.) conseguente ad accordi di mobilità, purché stipulati entro il 30 giugno 2015.



riferita l'indennità. Fermo restando la stipulazione del Patto di Servizio di cui all'articolo 3, l'erogazione avverrà secondo le modalità di seguito indicate.

2. Per essere ammesso al godimento dell'indennità il lavoratore dovrà, entro il termine massimo di 8 giorni lavorativi dalla data di inizio del periodo di disoccupazione, presentare all'Istituto per la Sicurezza Sociale formale domanda redatta su modulo predisposto dallo stesso Istituto e sottoscritto anche dal datore di lavoro. In tale modulo gli Uffici del Lavoro dovranno apporre formale dichiarazione comprovante l'iscrizione del lavoratore nelle Liste secondo la legislazione vigente.

3. Il termine di presentazione della domanda può essere da 8 a 30 giorni lavorativi; dopo il primo termine l'avente diritto perde il beneficio dell'indennità per il periodo pregresso.

TITOLO III NUOVE MISURE PER L'OCCUPABILITA'

Art. 25

(Indennità per il Primo impiego)

[ABROGATO]⁵⁹

⁵⁹ Testo originario (Legge n.73/2010):

1. L'indennità è destinata ai lavoratori inoccupati in cerca di primo impiego iscritti nell'apposita Lista di avviamento al lavoro di cui all'articolo 22 della presente legge da almeno 12 mesi, e che non abbiano rifiutato proposte di lavoro o attività formative, previa stipula di apposito Patto di Servizio con gli Uffici del Lavoro nel quale definire un percorso coordinato di attività lavorative e/o formative idoneo a favorirne l'occupabilità.

I requisiti per accedere alla presente indennità saranno stabiliti con apposita regolamentazione della Commissione per il Lavoro come previsto all'articolo 3 comma 4 della presente legge.

2. Per la durata del Patto di Servizio, comunque non superiore a 12 mesi, al lavoratore sarà corrisposta una somma giornaliera per ogni giorno completo effettivo di attività pari al 50% del salario medio territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico", in ragione della presenza effettiva presso la sede del datore di lavoro secondo quanto previsto al comma successivo.

3. I datori di lavoro potranno accogliere il lavoratore presso la propria sede senza necessità di un formale avvio al lavoro purché abbiano stipulato apposita convenzione con gli Uffici del Lavoro. In tale convenzione saranno definite modalità e durata delle attività lavorative e formative nonché la loro articolazione settimanale, da svolgersi sotto l'eventuale il controllo di un tutor del Centro di formazione professionale.

4. A conclusione del Patto di Servizio gli Uffici del Lavoro dovranno inviare all'Istituto per la Sicurezza Sociale un apposito prospetto nel quale risultino le giornate effettive di attività prestata, l'ammontare della somma corrisposta ed i relativi oneri previdenziali obbligatori da liquidarsi a carico del Fondo di cui al successivo comma, a favore dell'Istituto per la Sicurezza Sociale in sede di bilancio consuntivo.

5. L'Indennità di Primo Impiego non costituisce reddito. Detta indennità ed i relativi contributi previdenziali obbligatori sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul Capitolo 2-8-7460 "Fondo Speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" gestito dagli Uffici del Lavoro.

6. Il beneficiario dell'Indennità di Primo Impiego non ha diritto all'Indennità Economica per malattia; egli dovrà comunque inviare il certificato medico nel rispetto delle procedure previste al fine di giustificare la propria assenza agli Uffici del Lavoro ed al soggetto presso il quale sta svolgendo l'attività.

7. L'Indennità di Primo Impiego è incompatibile con il diritto agli assegni familiari e con il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni. Pertanto, non è in ogni caso possibile presentare richieste in merito né potrà essere richiesto alcun indennizzo a carico del datore di lavoro ospitante, neanche nel caso in cui l'attività prevista dell'inoccupato non possa essere svolta per effetto di sospensione o cessazione a qualsiasi titolo dell'attività del datore di lavoro. Quanto



Art. 26
(Indennità di Reinserimento Lavorativo)
[ABROGATO]⁶⁰

indicato nel presente comma va previsto esplicitamente nella convenzione di cui al terzo comma del presente articolo.

8. Al lavoratore che svolge l'attività di cui al presente articolo spettano in caso di infortunio o malattia professionale le prestazioni previste dall'articolo 17 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quinto punto dell'elenco:

1. Sono abrogati:

[...]

- gli articoli 20, 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità";

[...]

⁶⁰ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. Sono considerati gravemente svantaggiati i lavoratori sammarinesi o residenti che non beneficiando di alcuna indennità economica di sostegno al reddito, purché iscritti nelle apposite liste da almeno 6 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, rientrano nelle seguenti categorie:

- lavoratori ultracinquantenni, con particolari esigenze di riqualificazione professionale;
- disoccupati di lungo periodo;
- donne assenti dal mondo del lavoro da più di 18 mesi per maternità o per esigenze di cura familiare.

I requisiti per accedere alla presente indennità saranno stabiliti con apposita regolamentazione della Commissione per il Lavoro come previsto all'articolo 3 comma 4 della presente legge.

2. Subordinatamente alla stipula di un Patto di Servizio della durata massima di 12 mesi, eventualmente prorogabili fino a 24, al lavoratore gravemente svantaggiato ai sensi del precedente comma sarà erogata una somma giornaliera per ogni giorno completo effettivo di attività corrispondente al 75% del salario medio territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".

3. I datori di lavoro potranno accogliere il lavoratore presso la propria sede senza necessità di un formale avvio al lavoro purché abbiano stipulato apposita convenzione con gli Uffici del Lavoro. In tale convenzione saranno definite modalità e durata delle attività lavorative e formative nonché la loro articolazione settimanale, da svolgersi sotto l'eventuale controllo di un tutor del Centro di Formazione Professionale.

4. A conclusione del Patto di servizio gli Uffici del Lavoro dovranno inviare all'Istituto per la Sicurezza Sociale apposito prospetto nel quale risultino le giornate effettive di attività prestate, l'ammontare della somma corrisposta ed i relativi oneri previdenziali obbligatori da liquidarsi a carico del Fondo di cui al successivo comma, a favore dell'Istituto per la Sicurezza Sociale in sede di bilancio consuntivo.

5. L'Indennità di Reinserimento non costituisce reddito. Detta indennità, oneri connessi ed i relativi contributi previdenziali obbligatori sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul Capitolo 2-8-7460 "Fondo Speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" gestito dagli Uffici del Lavoro.

6. Il beneficiario dell'Indennità di Reinserimento non ha diritto all'Indennità Economica per malattia; egli dovrà comunque inviare il certificato medico nel rispetto delle procedure previste al fine di giustificare la propria assenza agli Uffici del Lavoro ed al soggetto presso il quale sta svolgendo l'attività.

7. L'Indennità di Reinserimento Lavorativo è incompatibile con il diritto agli assegni familiari e con il trattamento di Cassa Integrazione guadagni.

Pertanto, non è in ogni caso possibile presentare richieste in merito né potrà essere richiesto alcun indennizzo a carico del datore di lavoro ospitante, neanche nel caso in cui l'attività



Art. 27
("Salario di Cittadinanza")
[ABROGATO]⁶¹

prevista da parte dell'interessato non possa essere svolta per effetto di sospensione o cessazione a qualsiasi titolo dell'attività del datore di lavoro. Quanto indicato nel presente comma va previsto esplicitamente nella convenzione di cui al terzo comma del presente articolo.

8. Nel caso in cui il lavoratore destinatario dell'Indennità di Reinserimento Lavorativo venga formalmente assunto mediante lo speciale contratto di inserimento lavorativo disciplinato dall'articolo 12 della Legge 29 settembre 2005 n.131 "Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione" che già prevede uno sgravio contributivo pari al 100%, il datore di lavoro potrà beneficiare di un incentivo corrispondente al 100% dell'Indennità di Reinserimento di cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in base alle disposizioni contenute nel Patto di Servizio da lui stipulato non più percepibili per effetto dell'assunzione.

9. Nel caso in cui il datore di lavoro trasformi il rapporto di lavoro di cui al precedente comma in assunzione a tempo indeterminato, avrà diritto ad ottenere un ulteriore sgravio contributivo del 100% per dodici mesi sulle retribuzioni corrisposte al dipendente. Qualora il rapporto di lavoro cessi entro i successivi due anni, il datore di lavoro sarà tenuto alla restituzione dello sgravio contributivo ricevuto. Tale operazione amministrativa di recupero sarà gestita dall'Istituto per la Sicurezza Sociale su formale segnalazione degli Uffici del Lavoro. Detto importo rientra fra quelli di cui all'articolo 2 della Legge 25 maggio 2004 n.70 "Servizio esattoria unica" e successive modifiche; in caso di mancato pagamento il debitore sarà iscritto a ruolo per la riscossione di quanto dovuto con la maggiorazione di interessi al tasso legale incrementato di due punti entro la prima scadenza utile.

10. Al lavoratore che svolge l'attività di cui al presente articolo spettano in caso di infortunio o malattia professionale le prestazioni previste dall'articolo 17 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quinto punto dell'elenco: vedere nota precedente.

⁶¹ **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. Possono beneficiare del Salario di Cittadinanza tutti i lavoratori cittadini iscritti all'anagrafe dei residenti e disoccupati iscritti, ma non per effetto di accordi tripartiti, da più di dodici mesi nelle apposite Liste istituite ai sensi dell'articolo 22 della presente legge presso gli Uffici del Lavoro che da oltre quattro mesi a far data dall'entrata in vigore della presente legge non beneficiano di alcun trattamento di sostegno al reddito.

2. Per poter accedere al salario di cittadinanza è necessario che il lavoratore abbia stipulato un apposito Patto di Servizio in cui dovranno essere definiti gli obblighi lavorativi e formativi ai quali attenersi pena la perdita del sostegno economico.

3. I datori di lavoro potranno accogliere il lavoratore presso la propria sede senza necessità di un formale avvio al lavoro purché abbiano stipulato apposita convenzione con gli Uffici del Lavoro. In tale convenzione saranno definite modalità e durata delle attività lavorative e formative nonché la loro articolazione settimanale, da svolgersi sotto l'eventuale controllo di un tutor del Centro di Formazione Professionale.

4. Il salario di cittadinanza non può avere una durata superiore a sei mesi. Esso viene erogato dagli Uffici del Lavoro entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello a cui si riferisce ed è pari al 50% del trattamento massimo previsto per l'Indennità di Disoccupazione.

5. A conclusione del Patto di Servizio, gli Uffici del Lavoro dovranno inviare all'Istituto per la Sicurezza Sociale un apposito prospetto nel quale risultino le giornate effettive di attività prestate, l'ammontare della somma corrisposta ed i relativi oneri previdenziali obbligatori, da liquidarsi a carico del Fondo di cui al successivo comma, a favore dell'Istituto per la Sicurezza Sociale in sede di bilancio consuntivo.



Art. 28

(Incentivi per l'autoimprenditorialità)

1. Al lavoratore destinatario dei trattamenti di sostegno al reddito disciplinati dalla presente legge, nel caso in cui il medesimo ne faccia richiesta per intraprendere un'attività di lavoro autonomo, avviare un'attività autoimprenditoriale o una micro impresa oppure per associarsi in cooperativa conformemente alle norme vigenti, e presentando un piano di fattibilità dell'impresa, potrà essere liquidata una somma in conto capitale rapportata al numero di mensilità di indennità economiche di cui avrebbe teoricamente diritto e non ancora erogate.
2. Nel caso in cui il richiedente percepisca l'Indennità di Cassa Integrazione, successivamente all'ammissione al beneficio e prima dell'erogazione del medesimo egli dovrà formalmente dimettersi dall'impresa di appartenenza.
3. Le somme corrisposte a titolo di incentivo per l'autoimprenditorialità sono cumulabili con altri benefici attribuibili ai sensi della legislazione vigente in materia di piccola impresa, imprenditoria giovanile e femminile e società cooperative.
4. All'atto del ricevimento delle somme erogate per incentivare l'autoimprenditorialità, e per tutto il periodo che sarebbe stato coperto con gli ammortizzatori sociali dei quali si è ottenuta l'anticipata capitalizzazione, il lavoratore beneficiario rinuncia ad ogni indennità economica di cui avrebbe potenzialmente diritto nel caso in cui dovesse ritrovarsi nella condizione di disoccupato.
5. Gli incentivi per l'autoimprenditorialità, da disciplinare con apposito decreto delegato, saranno imputati su specifico Capitolo di Spesa da istituirsi in sede di variazione al bilancio di Previsione dello Stato ovvero, troveranno copertura finanziaria

6. Il Salario di Cittadinanza ed i relativi contributi previdenziali obbligatori sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul Capitolo 2-8-7460 "Fondo Speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" gestito dagli Uffici del Lavoro.

7. Il beneficiario del Salario di Cittadinanza non ha diritto all'Indennità Economica per malattia; egli dovrà comunque inviare il certificato medico nel rispetto delle procedure previste per giustificare la propria assenza agli Uffici del Lavoro ed al soggetto presso il quale sta svolgendo l'attività.

8. Il Salario di Cittadinanza è incompatibile con il diritto agli assegni familiari e con il trattamento di Cassa Integrazione Guadagni. Pertanto, non è in ogni caso possibile presentare richieste in merito né potrà essere richiesto alcun indennizzo a carico del datore di lavoro ospitante, neanche nel caso in cui l'attività prevista dell'inoccupato non possa essere svolta per effetto di sospensione o cessazione a qualsiasi titolo dell'attività del datore di lavoro. Quanto indicato nel presente comma va previsto esplicitamente nella convenzione di cui al terzo comma del presente articolo.

9. Al soggetto che svolge l'attività di cui al presente articolo spettano in caso di infortunio o malattia professionale le prestazioni previste dall'articolo 17 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 "Riforma del sistema pensionistico".

10. Il Salario di Cittadinanza è misura a carattere sperimentale; fatti salvi i rapporti in corso, esso decade dopo 24 mesi dalla sua entrata in vigore, ma potrà essere prorogato con l'emanazione di apposito decreto delegato, sentite le Parti Sociali, previa deliberazione del Congresso di Stato.

Modifiche legislative:

Legge 22 dicembre 2011 n.200, Articolo 60, primo comma:

Gli effetti della misura del Salario di Cittadinanza previsto dall'articolo 27 della Legge 31 marzo 2010 n.73, sono prorogati fino al 31 dicembre 2013.

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, quinto punto dell'elenco: vedere nota n. 59.



sul Capitolo 1-3-2490 "Fondo di intervento ai sensi dell'articolo 24 della Legge 1998 n.30.

Art. 29
(Accordi aziendali di solidarietà)
[ABROGATO]⁶²

⁶² **Testo originario (Legge n.73/2010):**

1. Nel rispetto delle procedure di informazione e consultazione definite nei contratti collettivi e/o nelle procedure di cui al Titolo II, Capo I della presente legge, i datori di lavoro in condizioni di difficoltà o di crisi che potrebbero determinare una riduzione dei livelli di occupazione, assistiti dalle rispettive Organizzazioni di categoria, potranno individuare con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori le misure per l'occupabilità e gli strumenti di sostegno al reddito messi a disposizione dall'Ordinamento più efficaci a salvaguardare sia i livelli di occupazione dei lavoratori sia la produttività dell'impresa, nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto applicabili. Questa procedura deve coinvolgere contestualmente anche la Segreteria di Stato per il Lavoro e la Segreteria di Stato per l'Industria l'Artigianato ed il Commercio.
2. La sottoscrizione di apposito accordo fra il Datore di lavoro, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro nonché delle Segreteria di Stato indicate in precedenza, consente di ritenere così concluso l'accordo di solidarietà che costituisce così titolo per l'erogazione delle misure così come previste al Titolo II Capo I della presente legge e con le modalità di cui ai commi successivi.
3. Per evitare in tutto o in parte che l'esubero di personale determini la cessazione di un numero significativo dei rapporti di lavoro in essere, l'accordo di cui al comma 1 potrà altresì stabilire una riduzione concertata dell'orario di lavoro di tutti i dipendenti impiegati. Nel caso in cui l'azienda ed i lavoratori in essa dipendenti rientrino nell'ambito di applicazione del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni di cui al Titolo II, Capo I della presente legge, l'accordo di solidarietà costituisce titolo specifico per l'erogazione di tale trattamento.
4. E' condizione per l'erogazione del trattamento economico di cui al Titolo II Capo I della presente legge la dimostrazione che attraverso l'Accordo di solidarietà vengano salvaguardati i livelli occupazionali, nel rispetto del principio della rotazione ove possibile, considerata la riduzione di orario oggetto dell'accordo in relazione alla situazione progressiva. La Commissione per la Cassa Integrazione Guadagni indicherà con propria formale disposizione la documentazione necessaria al fine dell'erogazione delle relative indennità, pena l'irricevibilità della domanda.
5. Per tutto quanto non altrimenti specificato, si applicano le disposizioni di cui al Titolo II, Capo I, della presente legge.
6. L'eventuale accordo di solidarietà, qualora ne ricorrano i presupposti, potrà essere modificato od anche annullato rispettando le procedure di cui al presente articolo. Anche in pendenza di un accordo di solidarietà, comunque, il datore di lavoro può intraprendere le procedure di licenziamento individuale per giusta causa di cui alla Legge 4 maggio 1977 n.23 "Legge che detta norme sulle sanzioni disciplinari e sui licenziamenti individuali e collettivi".

Modifiche legislative:

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 17:

1. I commi 2 e 3 dell'articolo 29 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 sono così sostituiti:
- "2. L'Accordo aziendale di solidarietà formalmente sottoscritto dal datore di lavoro, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro coinvolte, nonché dalla Segreteria di Stato per il Lavoro e dalla Segreteria di Stato per l'industria, l'Artigianato e il Commercio, è titolo idoneo per l'erogazione delle misure e l'attivazione degli strumenti in esso individuati.
3. Nel caso in cui, per la salvaguardia dei livelli occupazionali, sia stata prevista una riduzione concertata dell'orario di tutti i lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro, l'Accordo di solidarietà, di durata non superiore a sei mesi, può consentire, anche in deroga alle specifiche procedure disciplinate ed ai requisiti previsti dalla legge, l'erogazione del trattamento di Cassa Integrazione e Guadagni per un ammontare non superiore al 50% della retribuzione persa. L'Accordo di solidarietà può riguardare anche singoli reparti o settori.



Art. 30

(Sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica)

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che per motivi di salute sia stato giudicato dal Medico del Lavoro non idoneo temporaneamente a svolgere le mansioni lui contrattualmente affidate e tale giudizio sia stato confermato dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, ha diritto, limitatamente alla suddetta sopravvenuta inidoneità totale, a percepire l'Indennità Economica per Inabilità Temporanea di cui all'articolo 20, primo comma, lettera a), della Legge 22 dicembre 1955 n.42 e successive modifiche, fino ad un massimo di 365 giorni nella misura dell'86% della retribuzione, al netto dei contributi dovuti, ed a riprendere l'attività lavorativa presso l'impresa. Restano ferme le disposizioni specifiche vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Le disposizioni di cui al comma che precede si applicano anche al lavoratore a tempo determinato per il quale sia stata accertata la condizione di cui al medesimo comma.
3. Durante tutto il periodo di inidoneità sopravvenuta di cui ai precedenti commi 1 e 2 il lavoratore non può essere licenziato a causa della suddetta inidoneità ed il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.
4. Tramite apposito accordo sindacale potranno essere adottate tutte le misure volte ad individuare, ove possibile, una diversa mansione lavorativa nell'ambito dell'azienda o il trasferimento temporaneo presso altro datore di lavoro che, previo giudizio di idoneità alla nuova mansione, sospende l'Indennità economica per Inabilità Temporanea.
5. Qualora non si verifichi quanto previsto al precedente comma 4, al termine del periodo di Indennità Economica per Inabilità Temporanea, qualora persista l'inidoneità totale temporanea, il lavoratore di cui al superiore comma 1 viene ammesso allo stato di mobilità di cui al successivo comma 8, beneficiando della sola indennità di disoccupazione prevista dalla vigente legislazione. Il lavoratore di cui al superiore comma 2, qualora persista l'inidoneità totale temporanea, ha diritto alla indennità di disoccupazione prevista dalle norme vigenti.

L'Accordo di solidarietà, corredato della documentazione necessaria e contenente tutte le informazioni dovute, potrà essere direttamente inviato alla Commissione per la Cassa Integrazione guadagni. Dello stesso Accordo dovrà esserne data informazione all'Ufficio del Lavoro. Nell'eventualità che l'Accordo di solidarietà non produca gli effetti di tutela dei rapporti di lavoro e la salvaguardia dei livelli occupazionali auspicata, l'erogazione degli ammortizzatori sociali verrà determinata in base alle retribuzioni percepite dai lavoratori precedentemente all'Accordo di solidarietà.”.

**Decreto - Legge 23 luglio 2013 n.91 (Abrogato dal Decreto Legge n.118/2014),
Articolo 8:**

1. Al termine dell'articolo 29 della Legge n.73/2010, così come modificato dall'articolo 17 della Legge n.156/2011, è aggiunto il seguente comma 7:

“7. L'accordo aziendale di solidarietà può essere ripetuto, per gli stessi dipendenti, per un massimo di ulteriori sei mesi.”.

Decreto - Legge 24 luglio 2014 n.118, Articolo 12, ultimo punto dell'elenco:

1. Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme del presente decreto-legge e sono espressamente abrogati:

[...]

- l'articolo 29 della Legge 31 marzo 2010 n.73.



6. Il lavoratore sarà sottoposto a controllo periodico trimestrale da parte dell'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione per verificare il permanere dello stato di inabilità. Qualora l'esito del giudizio di Idoneità Totale Temporanea si trasformi in giudizio di Inidoneità Totale Permanente, è riconosciuta l'Indennità Economica Speciale di cui al successivo comma 9 per il periodo residuo sino alla concorrenza di 365 giorni, qualora la modifica del giudizio intervenga dopo 3 mesi.
7. Nel caso non sia confermato il giudizio, sull'inidoneità parziale o totale, temporanea o permanente del lavoratore alla mansione specifica, espresso dal medico del lavoro aziendale, l'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione dispone la modifica o la revoca del giudizio stesso.
8. I lavoratori per i quali è stata accertata la condizione prevista dal precedente comma 1 potranno essere esonerati dai controlli sanitari domiciliari sulla base di apposita certificazione del medico curante e dietro conferma dell'UOS Medicina Legale, Fiscale e Prestazioni Sanitarie Esterne dell'Istituto per la Sicurezza Sociale che prevale sulla predetta certificazione.
9. E' istituita l'Indennità Economica Speciale per Inidoneità Totale Permanente. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, riconosciuto inidoneo alla mansione specifica a lui contrattualmente affidata con giudizio di inidoneità totale permanente da parte del Medico del Lavoro e con tale giudizio confermato dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione, ove non sia stato possibile individuare una diversa collocazione interna all'azienda, viene ammesso allo stato di mobilità e accede alla suddetta indennità. Il beneficiario ha diritto ad usufruire di tale indennità e degli ammortizzatori sociali conformemente a quanto stabilito dalla Legge n.73/2010 e successive modifiche e integrazioni.
10. Il lavoratore a tempo determinato, per il quale sia stata accertata la condizione di cui al precedente comma 8, ha diritto alla indennità di disoccupazione prevista dalle norme vigenti.
11. Durante il periodo intercorrente tra il ricevimento del giudizio di inidoneità totale permanente e la decorrenza del preavviso di licenziamento e, tra il ricevimento del primo giudizio di Inidoneità Totale Temporanea o Permanente e la conferma del giudizio da parte dell'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione qualora non sia stata individuata una diversa mansione lavorativa o una diversa collocazione presso altro datore di lavoro, il lavoratore beneficerà dell'Indennità Economica per Inabilità Temporanea, così come prevista dai superiori commi 1 e 2. Qualora il giudizio venga confermato il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.
12. Qualora il primo giudizio di Inidoneità Totale Temporanea o Permanente non sia confermato, dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale. Il datore di lavoro è tenuto a rifondere i costi relativi al periodo di Indennità Economica per Inabilità Temporanea di cui al superiore comma, all'Istituto Sicurezza Sociale.
13. Il disposto di cui all'ultimo capoverso del comma 7 dell'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132, così come modificato dall'articolo 20, comma 1, del Decreto - Legge 5 ottobre 2011 n. 156, non è applicabile qualora il rapporto di lavoro si interrompa ai sensi del superiore comma 9.
14. L'azienda coinvolta nelle procedure di cui al superiore comma 9 non è soggetta alle prescrizioni di cui all'articolo 23 della Legge 4 maggio 1977 n. 23, né alle limitazioni previste dalla Legge 29 settembre 2005 n.131 e successive modifiche.
15. L'accesso alla procedura ed ai diritti di cui al presente articolo deve intendersi riferito alle patologie individuate nell'Allegato "A" alla presente legge.



16. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento alle norme vigenti in materia.⁶³

⁶³ Testo originario (Legge n.73/2010):

1. Ferme restando le disposizioni specifiche vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, qualora il lavoratore che per motivi di salute sia stato giudicato dal Medico del lavoro non più idoneo a svolgere le mansioni lui contrattualmente affidate e tale giudizio sia stato confermato dal Dipartimento di Sanità Pubblica, ha diritto a percepire l'indennità economica per Inabilità temporanea di cui all'articolo 20, lettera A) della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale" e successive modifiche, fino ad un massimo di ulteriori 365 giorni nella misura dell'86% della retribuzione al netto dei contributi dovuti ed a riprendere l'attività lavorativa presso l'impresa.
2. Durante tutto il periodo di cui al comma precedente il lavoratore non può essere licenziato a tale titolo ed il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.
3. Tramite apposito accordo sindacale potranno essere adottate tutte le misure volte ad individuare, ove possibile, una diversa mansione lavorativa, il trasferimento temporaneo presso altro datore di lavoro ovvero l'ammissione allo stato di mobilità.
4. Il lavoratore sarà sottoposto a controllo periodico trimestrale da parte del Servizio di Medicina del Lavoro del Dipartimento di Sanità Pubblica per verificare il permanere dello stato di inabilità.
5. I lavoratori per i quali è stata accertata la condizione prevista dal presente articolo potranno essere esonerati dai controlli sanitari domiciliari sulla base di apposita certificazione del medico curante e dietro conferma del Servizio di Medicina Fiscale dell'Istituto per la Sicurezza Sociale che prevale in questo caso alla predetta certificazione.
6. L'accesso alla procedura ed ai diritti di cui al presente articolo deve intendersi riferito alle patologie individuate nell'Allegato "A" alla presente legge.

Modifiche legislative:

Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, Articolo 19:

1. All'articolo 30 comma 1, della Legge 31 marzo 2010 n. 73, le parole "fino ad un massimo di ulteriori 365 giorni" sono sostituite dalle parole "fino ad un massimo di 365 giorni".

Decreto - Legge 23 luglio 2013 n.91 (Abrogato dal Decreto Legge n.118/2014), Articolo 9:

1. L'articolo 30 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, così come modificato dall'articolo 19 del Decreto Legge n.156/2011, è sostituito dal seguente:

"Art.30

Sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che per motivi di salute sia stato giudicato dal Medico del Lavoro non idoneo temporaneamente a svolgere le mansioni lui contrattualmente affidate e tale giudizio sia stato confermato dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro - Dipartimento di Prevenzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, ha diritto, limitatamente alla suddetta sopravvenuta inidoneità totale, a percepire l'Indennità Economica per Inabilità Temporanea di cui all'articolo 20, primo comma, lettera a), della Legge 22 dicembre 1955 n.42 e successive modifiche, fino ad un massimo di 365 giorni nella misura dell'86% della retribuzione, al netto dei contributi dovuti, ed a riprendere l'attività lavorativa presso l'impresa. Restano ferme le disposizioni specifiche vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Le disposizioni di cui al comma che precede si applicano anche al lavoratore a tempo determinato per il quale sia stata accertata la condizione di cui al medesimo comma.
3. Durante tutto il periodo di inidoneità sopravvenuta di cui ai precedenti commi 1 e 2 il lavoratore non può essere licenziato a causa della suddetta inidoneità ed il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.
4. Tramite apposito accordo sindacale potranno essere adottate tutte le misure volte ad individuare, ove possibile, una diversa mansione lavorativa nell'ambito dell'azienda o il trasferimento temporaneo presso altro datore di lavoro che, previo giudizio di idoneità alla nuova mansione, sospende l'Indennità Economica per Inabilità Temporanea.



-
5. Qualora non si verifichi quanto previsto al precedente comma 4, al termine del periodo di Indennità Economica per Inabilità Temporanea, qualora persista l'inidoneità totale temporanea, il lavoratore di cui al superiore comma 1 viene ammesso allo stato di mobilità di cui al successivo comma 8, beneficiando della sola indennità di disoccupazione prevista dalla vigente legislazione. Il lavoratore di cui al superiore comma 2, qualora persista l'inidoneità totale temporanea, ha diritto alla indennità di disoccupazione prevista dalle norme vigenti.
6. Il lavoratore sarà sottoposto a controllo periodico trimestrale da parte dell'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione per verificare il permanere dello stato di inabilità.
7. I lavoratori per i quali è stata accertata la condizione prevista dal precedente comma 1 potranno essere esonerati dai controlli sanitari domiciliari sulla base di apposita certificazione del medico curante e dietro conferma dell'UOS Medicina Legale, Fiscale e Prestazioni Sanitarie Esterne dell'Istituto per la Sicurezza Sociale che prevale sulla predetta certificazione.
8. E' istituita l'Indennità Economica Speciale per Inidoneità Totale Permanente. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, riconosciuto inidoneo alla mansione specifica a lui contrattualmente affidata con giudizio di inidoneità totale permanente da parte del Medico del Lavoro e con tale giudizio confermato dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione, ove non sia stato possibile individuare una diversa collocazione interna all'azienda, viene ammesso allo stato di mobilità e accede alla suddetta indennità. Il beneficiario ha diritto ad usufruire di tale indennità e degli ammortizzatori sociali conformemente a quanto stabilito dalla Legge n.73/2010 e successive modifiche e integrazioni.
9. Il lavoratore a tempo determinato, per il quale sia stata accertata la condizione di cui al precedente comma 8, ha diritto alla indennità di disoccupazione prevista dalle norme vigenti.
10. Durante il periodo intercorrente tra il ricevimento del giudizio di inidoneità totale permanente e la decorrenza del preavviso di licenziamento, il lavoratore beneficerà dell'Indennità Economica per Inabilità Temporanea, così come prevista dai superiori commi 1 e 2.
11. Il disposto di cui all'ultimo capoverso del comma 7 dell'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132, così come modificato dall'articolo 20, comma 1, del Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156, non è applicabile qualora il rapporto di lavoro si interrompa ai sensi del superiore comma 8.
12. L'azienda coinvolta nelle procedure di cui al superiore comma 8 non è soggetta alle prescrizioni di cui all'articolo 23 della Legge 4 maggio 1977 n. 23, né alle limitazioni previste dalla Legge 29 settembre 2005 n.131 e successive modifiche.
13. L'accesso alla procedura ed ai diritti di cui al presente articolo deve intendersi riferito alle patologie individuate nell'Allegato "A" alla presente legge.
14. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento alle norme vigenti in materia.".

Decreto – Legge 24 luglio 2014 n.118, Articolo 9:

1. L'articolo 30 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, così come modificato dall'articolo 19 del Decreto - Legge n.156/2011, è sostituito dal seguente:

"Art.30

Sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica

1. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che per motivi di salute sia stato giudicato dal Medico del Lavoro non idoneo temporaneamente a svolgere le mansioni lui contrattualmente affidate e tale giudizio sia stato confermato dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, ha diritto, limitatamente alla suddetta sopravvenuta inidoneità totale, a percepire l'Indennità Economica per Inabilità Temporanea di cui all'articolo 20, primo comma, lettera a), della Legge 22 dicembre 1955 n.42 e successive modifiche, fino ad un massimo di 365 giorni nella misura dell'86% della retribuzione, al netto dei contributi dovuti, ed a riprendere l'attività lavorativa presso l'impresa. Restano ferme le disposizioni specifiche vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. Le disposizioni di cui al comma che precede si applicano anche al lavoratore a tempo determinato per il quale sia stata accertata la condizione di cui al medesimo comma.



3. Durante tutto il periodo di inidoneità sopravvenuta di cui ai precedenti commi 1 e 2 il lavoratore non può essere licenziato a causa della suddetta inidoneità ed il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.
4. Tramite apposito accordo sindacale potranno essere adottate tutte le misure volte ad individuare, ove possibile, una diversa mansione lavorativa nell'ambito dell'azienda o il trasferimento temporaneo presso altro datore di lavoro che, previo giudizio di idoneità alla nuova mansione, sospende l'Indennità economica per Inabilità Temporanea.
5. Qualora non si verifichi quanto previsto al precedente comma 4, al termine del periodo di Indennità Economica per Inabilità Temporanea, qualora persista l'inidoneità totale temporanea, il lavoratore di cui al superiore comma 1 viene ammesso allo stato di mobilità di cui al successivo comma 8, beneficiando della sola indennità di disoccupazione prevista dalla vigente legislazione. Il lavoratore di cui al superiore comma 2, qualora persista l'inidoneità totale temporanea, ha diritto alla indennità di disoccupazione prevista dalle norme vigenti.
6. Il lavoratore sarà sottoposto a controllo periodico trimestrale da parte dell'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione per verificare il permanere dello stato di inabilità. Qualora l'esito del giudizio di Idoneità Totale Temporanea si trasformi in giudizio di Inidoneità Totale Permanente, è riconosciuta l'Indennità Economica Speciale di cui al successivo comma 9 per il periodo residuo sino alla concorrenza di 365 giorni, qualora la modifica del giudizio intervenga dopo 3 mesi.
7. Nel caso non sia confermato il giudizio, sull'inidoneità parziale o totale, temporanea o permanente del lavoratore alla mansione specifica, espresso dal medico del lavoro aziendale, l'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione dispone la modifica o la revoca del giudizio stesso.
8. I lavoratori per i quali è stata accertata la condizione prevista dal precedente comma 1 potranno essere esonerati dai controlli sanitari domiciliari sulla base di apposita certificazione del medico curante e dietro conferma dell'UOC Medicina Legale, Fiscale e Prestazioni Sanitarie Esterne dell'Istituto per la Sicurezza Sociale che prevale sulla predetta certificazione.
9. E' istituita l'Indennità Economica Speciale per Inidoneità Totale Permanente. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, riconosciuto inidoneo alla mansione specifica a lui contrattualmente affidata con giudizio di inidoneità totale permanente da parte del Medico del Lavoro e con tale giudizio confermato dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione, ove non sia stato possibile individuare una diversa collocazione interna all'azienda, viene ammesso allo stato di mobilità e accede alla suddetta indennità. Il beneficiario ha diritto ad usufruire di tale indennità e degli ammortizzatori sociali conformemente a quanto stabilito dalla Legge n.73/2010 e successive modifiche e integrazioni.
10. Il lavoratore a tempo determinato, per il quale sia stata accertata la condizione di cui al precedente comma 8, ha diritto alla indennità di disoccupazione prevista dalle norme vigenti.
11. Durante il periodo intercorrente tra il ricevimento del giudizio di inidoneità totale permanente e la decorrenza del preavviso di licenziamento e, tra il ricevimento del primo giudizio di Inidoneità Totale Temporanea o Permanente e la conferma del giudizio da parte dell'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione qualora non sia stata individuata una diversa mansione lavorativa o una diversa collocazione presso altro datore di lavoro, il lavoratore beneficerà dell'Indennità Economica per Inabilità Temporanea, così come prevista dai superiori commi 1 e 2. Qualora il giudizio venga confermato il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere i salari differiti.
12. Qualora il primo giudizio di Inidoneità Totale Temporanea o Permanente non sia confermato, dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale. Il datore di lavoro è tenuto a rifondere i costi relativi al periodo di Indennità Economica per Inabilità Temporanea di cui al superiore comma, all'Istituto Sicurezza Sociale.
13. Il disposto di cui all'ultimo capoverso del comma 7 dell'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132, così come modificato dall'articolo 20, comma 1, del Decreto - Legge 5 ottobre 2011 n. 156, non è applicabile qualora il rapporto di lavoro si interrompa ai sensi del superiore comma 9.
14. L'azienda coinvolta nelle procedure di cui al superiore comma 9 non è soggetta alle prescrizioni di cui all'articolo 23 della Legge 4 maggio 1977 n. 23, né alle limitazioni previste dalla Legge 29 settembre 2005 n.131 e successive modifiche.



TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 *(Norme integrative)*

1. Alla Legge 20 maggio 1985, n. 63 "Riforma del processo in materia di lavoro subordinato privato" è aggiunto il seguente articolo:

"Art. 15

Il Commissario della Legge che accerti in via definitiva l'inesistenza di una giusta causa di licenziamento disporrà a carico del datore di lavoro il recupero delle somme erogate al lavoratore disoccupato a titolo di ammortizzatore sociale, somme che dovranno essere versate all'Istituto per la Sicurezza Sociale ed imputate all'attivo della Cassa per gli Ammortizzatori sociali.

Il Commissario della Legge dispone che la Cancelleria preposta invii una copia della sentenza all'Istituto per la Sicurezza Sociale; essa costituisce titolo esecutivo per le somme in esso indicate trascorsi 60 giorni dalla sua notifica. Decorso inutilmente tale termine, la somma dovrà essere iscritta a Ruolo da parte dell'Istituto per la Sicurezza Sociale per la sua riscossione coattiva ai sensi della Legge 25 maggio 2004 n. 70 "Servizio esattoria unica" e successive modifiche ed integrazioni.

Il Commissario della Legge, nella sentenza in cui accerta in via definitiva la sussistenza di una giusta causa di licenziamento, dispone che la Cancelleria preposta ne invii copia all'Istituto per la Sicurezza Sociale affinché l'Istituto provveda ad interrompere l'erogazione dell'Indennità di Disoccupazione, e agli Uffici del Lavoro, per le annotazioni di loro competenza."

Art. 32 *(Abrogazioni)*

1. Sono espressamente abrogate le seguenti leggi:
- Legge 17 marzo 1967 n. 17 "Indennità giornaliera in caso di sospensione o riduzione di lavoro";
 - Legge 6 dicembre 1968, n. 41 "Modifiche alla legge che istituisce l'indennità giornaliera in caso di sospensione o riduzione di lavoro";
 - Legge 28 ottobre 1975, n. 37 "Istituzione della Cassa per l'integrazione dei guadagni dei lavoratori dipendenti da imprese industriali, da imprese dell'edilizia e dei salariati dello Stato";
 - Legge 29 settembre 1986 n. 107 "Modifiche alla legge n.37 del 1975 sulla Cassa Integrazione Guadagni";
 - Legge 29 settembre 1986 n. 108 "Indennità giornaliera in caso di sospensione o riduzione di lavoro";
 - Decreto 13 ottobre 1986 n. 113 "Criteri per l'applicazione dello Stato Mobilità e disposizioni per l'erogazione dell'Indennità Economica Speciale ai sensi della Legge 29 settembre 1986 n.108";

15. L'accesso alla procedura ed ai diritti di cui al presente articolo deve intendersi riferito alle patologie individuate nell'Allegato "A" alla presente legge.

16. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si fa riferimento alle norme vigenti in materia."



- Legge 20 dicembre 1990 n. 156 "Provvedimenti in materia di prestazioni previdenziali - assicurative ed assistenziali erogate dall'Istituto per la Sicurezza Sociale, articolo 6 primo comma ed articolo 8";
 - Legge 25 giugno 1991 n. 79 "Prestazioni lavorative delle persone anziane, articolo 3, lettera i)";
 - Legge 8 febbraio 2001 n. 22 "Estensione della Legge 28 ottobre 1975 n.37 sulla Cassa Integrazione Guadagni al Settore Commercio";
 - Legge 28 febbraio 2001 n. 33, articoli 1, 2, 3, 4, 5 "Intervento in favore delle imprese industriali, artigianali e delle famiglie con portatori di handicap nell'ambito dell'Accordo "Politica dei Redditi";
 - Legge 3 agosto 2009 n. 110 "Interventi urgenti in materia di ammortizzatori sociali";
 - Decreto - Legge 1 ° Dicembre 2009 n.161 "Modifiche all'articolo 2 della Legge 3 agosto 2009 n.110, Interventi in materia di ammortizzatori sociali".
2. E' altresì abrogata ogni altra precedente disposizione in materia.

Art. 33

(Nuove aliquote per il finanziamento dell'indennità economica per malattia e degli assegni familiari)

1. A partire dall'entrata in vigore della presente legge, e comunque a decorrere dal 1° maggio 2010, l'aliquota per i finanziamenti dell'indennità economica di cui al Titolo III, Capo II, della Legge 22 dicembre 1955 n.42 "Istituzione di un sistema obbligatorio di sicurezza sociale" e successive modifiche, a carico dei datori di lavoro privati è pari al 4%.
2. Per i medesimi datori di lavoro indicati al comma precedente, l'aliquota di finanziamento della Cassa assegni familiari di cui al Decreto 26 aprile 1976 n.15 "Testo unico delle disposizioni legislative sugli assegni familiari" e successive modifiche ed integrazioni, è pari al 2,4%.

Art. 34

(Disposizioni in materia di pubblico impiego)

1. Le aliquote di finanziamento di cui alla presente legge non si applicano agli emolumenti percepiti dai dipendenti dello Stato, Enti Pubblici, Settore Pubblico Allargato ai quali si applica la Legge 22 dicembre 1972 n.41 "Legge organica per i dipendenti dello Stato" e successive modifiche, conseguendone l'impossibilità di maturare alcun diritto.
2. Ai lavoratori dipendenti del settore pubblico cui si applica il Contatto dell'Edilizia Pubblica ed è riconosciuto il diritto alla Cassa Integrazione Guadagni limitatamente alla Causa 1) "forza maggiore", sono soggetti alla relativa aliquota di pertinenza indicata all'articolo 9 della presente legge. Il rispettivo datore di lavoro è soggetto all'aliquota minima del 4,5% ed al rispetto delle disposizioni previste dal Decreto Delegato 13 marzo 2007 n.34 "Modifica dell'aliquota contributiva per il finanziamento della cassa per l'integrazione dei guadagni" limitatamente alla causa 1) forza maggiore.

Art. 35

(Adeguamenti delle indennità previste dalla presente legge)

1. Con apposito decreto delegato, previa consultazione delle Parti Sociali, valutato l'andamento degli indicatori economici potranno essere opportunamente modificate le



disposizioni dettate dalla presente legge relativamente a beneficiari, requisiti, durata e percentuali delle indennità di cui agli articoli 11 "Indennità di Cassa Integrazione Guadagni", 17 "Indennità Economica Speciale per mobilità" e 21 "Indennità di Disoccupazione" effettivamente erogabili.

Art.36
(Revisioni)

1. Entro e non oltre ventiquattro mesi dalla data di pubblicazione della legge, le disposizioni della stessa potranno essere modificate con decreto delegato.



ALLEGATO "A"

ELENCO DELLE PATOLOGIE DI CUI ALL'ARTICOLO 30 "SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA"

- 1) Le malattie professionali riconosciute o meno dalle casistiche di cui al Decreto 16 gennaio 1995 n.1 "Revisione della tabella delle malattie professionali".
- 2) Le patologie correlate al lavoro che non sono soggette alla tutela assicurativa in lavoratori esposti a situazioni di rischio che potrebbero comportare un aggravamento del quadro patologico.
- 3) Malattie comuni non inquadrabili né come malattie professionali né come patologie correlate al lavoro che colpiscono lavoratori esposti a situazioni di rischio che potrebbero comportare un aggravamento del quadro patologico.
- 4) Malattie che possono aumentare il rischio di infortuni: epilessia in trattamento farmacologico, diabete mellito di tipo 1, gravi aritmie cardiache, tossicodipendenze (da alcool o sostanze stupefacenti).
- 5) Lavoratori per i quali le Commissioni per gli accertamenti sanitari individuali hanno riconosciuto a seguito della domanda per mutamento di mansioni lavorative una invalidità pari o superiore al 55%.



ALLEGATO "B"

MODIFICHE DOTAZIONE ORGANICA LEGGE 1993 N.106 E SUCCESSIVE INTEGRAZIONI

In considerazione degli effetti della presente legge in termini di aumento del carico di lavoro in capo al Servizio competente dell'Istituto per la sicurezza sociale U.O. Contributi, vengono previsti due posti aggiuntivi di operatore amministrativo - anche con funzioni di supporto alle attività di controllo di cui al Titolo IX (Vigilanza) Legge 22 dicembre 1955, n.42 - Livello VI, di cui al Capitolo V, Ufficio Amministrazione, Titolo VIII, dell'Allegato A alla Legge 17 settembre 1993, n.106 "Dotazione organica dei Dipartimenti, Settori Autonomi ed Enti autonomi dello Stato".

In attesa che nell'ambito della organizzazione degli Uffici e dei Servizi venga determinata la nuova dotazione organica, per la copertura di tali posti ci si avvarrà di personale già in forza nel settore pubblico allargato che verrà assegnato mediante gli strumenti previsti dalle disposizioni vigenti a cominciare dal personale attualmente in servizio nella stessa U.O. Contributi.



DECRETO DELEGATO 26 luglio 2010 n.132
(*Ratifica Decreto Delegato 5 maggio 2010 n.80*)

**DISPOSIZIONI TRANSITORIE ED APPLICATIVE DELLA LEGGE N.73/2010
SUGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Art. 1

(Disposizioni a favore dei lavoratori percipienti l'indennità di mobilità Legge n.108/1986 e successive modifiche)

1. Allo scopo di favorirne maggiormente il reinserimento ed il mantenimento del reddito, i lavoratori che abbiano terminato dal 1° gennaio al 30 aprile 2010 compresi il periodo di mobilità in forza delle norme vigenti in quel periodo, beneficiando della relativa indennità economica, che non abbiano rifiutato proposte di lavoro avanzate ai sensi delle disposizioni in corso e che, pertanto, non possono usufruire del disposto previsto dall'articolo 19, comma 3, Legge n.73/2010 potranno accedere al predetto istituto dietro loro richiesta che dovrà essere presentata presso il servizio preposto dell'Istituto per la Sicurezza Sociale non oltre il giorno 17 maggio 2010. Dovrà essere utilizzata la richiesta in uso prevista per l'indennità di disoccupazione che in questo caso non necessita della compilazione del datore di lavoro, ma soltanto di quella dell'Ufficio del Lavoro che attesti l'iscrizione alle liste.
2. In tal caso e fermo restando tutto quanto previsto dalla Legge n.73/2010, l'indennità di disoccupazione sarà erogata per il periodo residuo dovuto non considerando il periodo fra il termine al diritto alla indennità economica speciale e la data di presentazione della richiesta di cui al precedente comma.
3. E' altresì consentita la prosecuzione dell'erogazione della Indennità Economica Speciale per mobilità (I.E.S.) prevista dal Capo III della Legge n.73/2010 ancora dovuta ed il mantenimento dell'iscrizione alle apposite di liste di avviamento al lavoro a tutti coloro che non superano il periodo di prova dopo il 30 aprile 2010.
4. Ai lavoratori ai quali si applicano le disposizioni di cui al Decreto n.169/2005, che hanno sospesa l'Indennità Economica Speciale per effetto di avvio al lavoro, non si applicano le disposizioni previste al Capo III della Legge n.73/2010 nel caso in cui l'avvio al lavoro presso la medesima impresa sia di durata superiore al residuo periodo di Indennità Economica Speciale di cui il lavoratore ha diritto.

Art. 2

(Aliquote contributive, abrogazioni, precisazioni)

1. In deroga a quanto dispone la lettera a) dell'articolo 9 l'aliquota per i datori di lavoro domestici è fissata all' 1%.
2. Visto l'articolo 32 della Legge n.73/2010, sono altresì abrogati l'articolo 7 della Legge n.156/1990; la Legge n.33/1972; la Legge n.28/1977; il Decreto n.47/1984; il Decreto n.94/1985.
3. L'articolo 6, comma 6, della Legge n.73/2010 che tratta della sospensione dall'erogazione degli ammortizzatori sociali e del riconoscimento del diritto in materia di gravidanza e puerperio deve intendersi riferito anche per i conseguenti periodi di aspettativa previsti dalle norme in vigore.

Art. 3

(Disposizioni volte al controllo in materia di astensione effettiva da prestazioni lavorative a carico dei datori di lavoro qualora ricorrano richieste di Cassa



Integrazione Guadagni – Capo II della Legge n.73/2010 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità")

1. Le richieste di Cassa Integrazione Guadagni della Legge n.73/2010 devono contenere anche il cognome ed nome nonché il codice di sicurezza sociale del lavoratore e qualora la richiesta si riferisca a più dipendenti questi debbono essere indicati preferibilmente in ordine alfabetico.
2. Le richieste di Cassa Integrazione Guadagni non possono essere superiori ad un mese di calendario fatto salvo per le richieste che sono esecutive di Accordi Tripartiti che si riferiscono a lavoratori avviati ai sensi del Decreto n.169/2005 che non siano stabilizzati per effetto delle disposizioni in vigore.
3. Il datore di lavoro che necessiti del rientro in attività di un proprio dipendente durante un periodo per il quale è stata richiesta la Cassa Integrazione Guadagni ne deve dare preventiva comunicazione almeno un giorno prima all'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio del Lavoro tramite le modalità indicate dalla Direzione Generale dell'ISS con propria disposizione.
4. Il datore di lavoro che svolga la sua attività in più sedi deve indicare nella richiesta di Cassa Integrazione Guadagni ove il dipendente presti la sua opera quando non ricorre richiesta di Cassa Integrazione Guadagni.
5. In occasione di richiesta di Cassa Integrazione Guadagni, il datore di lavoro prende atto che sono sospesi, per il periodo inerente alla richiesta stessa, nella loro validità gli eventuali Certificati di Distacco rilasciati dall'ISS al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori dal territorio della Repubblica ai sensi delle vigenti Convenzioni in materia di Sicurezza Sociale. Pertanto nella richiesta di Cassa Integrazione Guadagni dovrà esserne indicata l'esistenza degli stessi nonché la loro durata.
L'Istituto per la Sicurezza Sociale potrà comunicare all'Ente di riferimento previsto le sospensioni in esame ed eventualmente chiedere verifiche presso le sedi di lavoro previste dai certificati in esame.
Potranno essere esclusi dal provvedimento di cui al presente comma i lavoratori che beneficiano della Cassa Integrazione Causa 3 qualora lo svolgimento dell'attività fuori territorio sia indispensabile agli effetti della riqualificazione stessa. Ciò dovrà risultare nel relativo accordo di cui all'articolo 14 della Legge n.73/2010.
6. Ai sensi della Legge n.73/2010, il mancato rispetto delle disposizioni del presente articolo comporta l'incompletezza della richiesta di Cassa Integrazione Guadagni e la sua conseguente improcedibilità.
7. L'Ufficio del Lavoro e i servizi preposti dell'Istituto per la Sicurezza Sociale si informano reciprocamente entro dieci giorni lavorativi per i provvedimenti di rispettiva competenza qualora vengano rilevati inadempimenti relativi al presente articolo.

Art. 4

(Disposizioni in materia di verifica della astensione effettiva da prestazioni lavorative a carico dei lavoratori che stanno usufruendo di ammortizzatori sociali previsti dalla Legge n.73/2010 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità")

1. I lavoratori collocati in Cassa Integrazione Guadagni per effetto di Accordi Tripartiti, Indennità Economica Speciale per mobilità (I.E.S.), Indennità di disoccupazione, non impegnati nelle attività indicate al comma 2 dell'articolo 3 della Legge n.73/2010 o nelle attività socialmente utili previste da apposito Decreto, sono tenuti, in esecuzione del Patto di Servizio previsto dallo stesso articolo, a presentarsi, periodicamente fino ad un massimo di 3 volte alla settimana, su richiesta anche



telefonica dell'Ufficio del Lavoro, entro 4 ore dalla stessa, ed eventualmente dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, negli orari previsti in precedenza dalla loro attività ovvero in orario di apertura degli stessi Uffici, allo scopo di confermare la loro condizione di disoccupazione e per verificare l'eventuale disponibilità di occasioni lavorative attraverso la sottoscrizione di un apposito registro. La ripetuta, per tre volte, mancata risposta telefonica, annotata dal funzionario nell'apposito Registro, configura gli estremi di applicazione di cui all'articolo 6, comma 12, lettera b) della Legge n.73/2010 e comporta la sospensione dell'erogazione.

3. Il lavoratore non è obbligato a sottoscrivere il Patto di Servizio di cui all'articolo 3 della Legge n.73/2010. In caso di mancata sottoscrizione perderà il diritto all'erogazione degli ammortizzatori sociali a decorrere da quella data ed eventualmente mantenere l'iscrizione alle apposite liste qualora le disposizioni vigenti lo consentano.

4. Il Patto di Servizio di cui all'articolo 7 del presente decreto deve essere stipulato utilizzando esclusivamente i modelli allegati. La mancanza di uno qualsiasi dei dati richiesti, in particolare di un recapito telefonico, comporta la nullità del Patto stesso.

5. In applicazione dei principi di cui all'articolo 6, ultimo comma, della Legge n.73/2010, la mancata presentazione per la firma, se non giustificata da comprovate situazioni di forza maggiore da valutarsi in sede di ricorso da parte della Commissione per il Lavoro nella prima seduta utile, comporta la sospensione dell'erogazione degli ammortizzatori sociali da quel momento.

6. Il provvedimento di revoca dagli ammortizzatori sociali a seguito di mancata presentazione o di presentazione oltre l'orario stabilito presso l'ufficio richiedente viene notificato a mezzo di raccomandata A/R a cura dell'Ufficio del Lavoro entro dieci giorni lavorativi. A tale provvedimento è ammesso ricorso debitamente motivato e documentato innanzi alla Commissione per il Lavoro entro i cinque giorni successivi. Quest'ultimo ricorso non sospende la revoca dall'erogazione degli ammortizzatori sociali che saranno riconosciuti in caso di accoglimento dello stesso e per il relativo periodo di mancato percepimento.

7. In applicazione dei principi di cui alla Legge n.73/2010 con riferimento all'art.8 (*Procedimento Sanzionatorio*), lo svolgimento di attività lavorative anche in veste autonoma non autorizzate comporta l'immediata revoca degli ammortizzatori sociali e/o per il periodo accertato e la cancellazione dall'iscrizione alle apposite liste oltre l'applicazione delle sanzioni derivanti dalla violazione di altre disposizioni, nonché del vigente codice penale qualora ne ricorrano gli estremi.

8. L'Ufficio del Lavoro e i servizi preposti dell'Istituto per la Sicurezza Sociale si informano reciprocamente entro dieci giorni lavorativi per i provvedimenti di rispettiva competenza qualora vengano rilevati inadempimenti relativi al presente articolo.

Art. 5

(Incentivi per l'occupabilità di lavoratori che stanno percependo l'indennità economica speciale di mobilità e di disoccupazione CAPO III e CAPO IV della Legge n.73/2010 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità")

1. In applicazione dei principi di cui alla Legge n.73/2010 e specificatamente in forza degli articoli 20 comma 7 e 23 comma 3, è consentito avviare al lavoro a tempo determinato o indeterminato, pur mantenendo l'erogazione economica in corso, coloro che percepiscono l'indennità economica speciale per mobilità e coloro che percepiscono l'indennità di disoccupazione, tenuto anche conto di quanto indicato all'articolo 6, comma 5, della Legge n.73/2010.



2. Visto quanto previsto all'articolo 6, comma 3, della Legge n.73/2010 che consente il calcolo delle prestazioni previdenziali prendendo a calcolo gli anni ove la retribuzione è più favorevole, le assunzioni di cui al presente articolo sono possibili anche con inquadramenti inferiori fino a tre livelli contrattuali e comunque non è possibile scendere a livelli inferiori al secondo.

3. In considerazione della situazione occupazionale e della esigenza di favorire in modo rapido la ricollocazione dei lavoratori iscritti alle apposite liste della Legge n.95/1989 e visti gli articoli 20 comma 7 e 23 comma 3 della Legge n.73/2010, è consentito, visto l'articolo 4 della Legge n.89/1987, avviare al lavoro a tempo determinato o indeterminato gli iscritti alle liste sopra indicate che stanno percependo le indennità di cui al presente articolo senza la necessità di ottemperare alle disposizioni degli articoli 5, 6 e 7 della Legge n.89/1987. Per questi avvii al lavoro saranno applicati i periodi di prova previsti dall'articolo 10 della Legge n.89/1987 mentre per le assunzioni inferiori alla III categoria, si applica la durata prevista per la precitata categoria.

4. Per le assunzioni che avvengono in esecuzione del presente articolo non si applica l'articolo 3 della Legge n.36/1993 e pertanto le retribuzioni dovute si calcolano, oltre a quanto già indicato nel primo comma del presente articolo, in base a quanto indicato nell'avvio al lavoro e secondo quanto previsto dal settore contrattuale di appartenenza.

5. Le modalità di calcolo delle retribuzioni indicate nel presente articolo e nella Legge n.73/2010 si applicano anche agli avviati al lavoro in formazione professionale secondo le procedure della Legge n.89/1987 e successive modifiche ed integrazioni.

Art.6

(Indennità di disoccupazione CAPO IV della Legge n.73/2010 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità")

1. Ai fini della corretta applicazione delle norme in vigore, si ribadisce che:
 - a) detta indennità è riservata ai lavoratori dipendenti ed è connessa ai relativi giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici.
 - b) in caso di dimissioni volontarie, rifiuto o licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo l'indennità può essere riconosciuta solo dopo aver maturato nuovamente i requisiti previsti durante un successivo rapporto di lavoro.

Art.7

(Modello di Patto di Servizio)

1. Si allegano due modelli del Patto di Servizio di cui all'articolo 3 della Legge n.73/2010 da utilizzarsi in attesa di un compiuto provvedimento in materia di revisione delle normative in materia di politiche attive del lavoro e, qualora ne ricorrano i presupposti, le attività socialmente utili.

2. Tali documenti, in esecuzione delle norme e regolamenti in vigore, sono predisposti a seconda che si riferiscano a lavoratori iscritti alle liste ai sensi della Legge n. 95/1989, (ALLEGATO A) ovvero a lavoratori ai quali si applica il Decreto n.169/2005 (ALLEGATO B). Per questi ultimi è obbligatorio presentare mensilmente presso l'Ufficio del Lavoro, per il mantenimento in essere del Patto di Servizio e della erogazione delle prestazioni economiche dovute, attestazione aggiornata dalla quale risulti lo stato di non-occupazione che sia rilasciata dai Servizi Preposti del Paese di residenza/ soggiorno. Su tali attestazioni potranno essere effettuate verifiche presso i Servizi Preposti che li hanno rilasciati anche in forza di eventuali Convenzioni in essere.



3. Il Patto di Servizio viene sottoscritto dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro od in sua assenza del Collocatore ed indica le classi e categorie di iscrizione effettuata secondo le disposizioni vigenti nonché le relative attività lavorative e/o caratteristiche/competenze professionali possedute dall'iscritto. La sua successiva concreta applicazione con l'effettivo svolgimento delle attività previste dall'art.3, comma 2, della Legge n.73/2010 sarà attuata attraverso proposta del Collocatore e su conforme parere del Direttore Generale dell'Ufficio del Lavoro e, ove necessario, in collaborazione con il Centro di Formazione Professionale.

4. All'atto dell'iscrizione nelle apposite liste, il lavoratore qualora intenda percepire gli ammortizzatori sociali è tenuto a sottoscrivere il Patto che sarà inviato dall'Ufficio del Lavoro all'Istituto per la Sicurezza Sociale in copia entro cinque giorni dalla sottoscrizione per lo svolgimento delle attività di competenza.

5. In via transitoria, l'ISS è autorizzato al pagamento delle somme dovute a titolo di ammortizzatori sociali anche in assenza ai propri atti di copia del Patto di Servizio per il mese di maggio e giugno 2010.

Art.8

(Modifiche al presente decreto)

1. Le disposizioni del presente decreto possono essere soggette a revisione in base alle leggi vigenti in materia.

Art.9

(Decorrenza)

1. Gli effetti del presente decreto decorrono dal 1° maggio 2010.



ALLEGATO A) AL D.D. 2010 n. (FAC - SIMILE PER ISCRITTI A LISTE LEGGE COLLOCAMENTO 1989 N.95)

Repubblica di San Marino
Ufficio del Lavoro

Patto di Servizio ai sensi dell'art.3 della Legge 2010 n.73 N. _____
del _____ "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure
economiche per l'occupazione e l'occupabilità"

Stipulato fra il Direttore Generale dell'Ufficio del Lavoro e:

Nome _____
Codice Cognome _____ Cod.ISS _____ Data
nascita _____
Indirizzo _____ Recapito
telefonico _____ casa _____ telefono
cellulare _____ Documento di Identità - Tipo
n. _____

La persona sopraindicata non risulta occupata e risulta iscritta alle liste di avviamento al lavoro ai sensi delle disposizioni in vigore nelle categorie: _____ per le seguenti attività lavorative: _____ e caratteristiche/competenze _____ professionali: _____ e che

secondo le disposizioni di cui alla Legge 2010 n.73 sta usufruendo di ammortizzatori sociali in data odierna con diritto fino al _____. Orario giornaliero e settimanale dell'ultimo lavoro svolto: _____ entro il quale si rende disponibile oltre agli orari d'ufficio, per presentarsi presso gli uffici preposti per la sottoscrizione di apposito registro a conferma della condizione di disoccupazione.

Con il presente Patto di Servizio la persona interessata si impegna, oltre a dichiarare veritiere e con le conseguenti responsabilità le indicazioni fornite, a quanto segue:

1) rendersi disponibile a favorire la propria collocazione in attività congruenti alle caratteristiche sopraindicate nonché per lavori occasionali di cui al vigente Decreto 2009 n.123;

2) partecipare attivamente, anche attraverso un relazione successiva, alle attività di formazione, riqualificazione, orientamento che saranno eventualmente proposte dall'Ufficio del Lavoro anche attraverso lo svolgimento di attività socialmente utili previste da apposito Decreto volte a favorire la ricollocazione per le quali sarà predisposta specifica convenzione fra l'Ufficio del Lavoro ed il soggetto non avente scopo di lucro ove verrà svolta l'attività;

3) a presentarsi presso l'Ufficio del Lavoro, previa comunicazione anche telefonica ai recapiti sopraindicati entro 4h dalla stessa per sottoscrivere apposito registro a conferma dello stato di disoccupazione e prendere in esame le richieste di lavoro; (Analogha procedura potrà essere adottata dall'Istituto per la Sicurezza Sociale al quale verrà inviata copia del presente Patto di Servizio limitatamente alla conferma dello stato di disoccupazione).

4) ad accettare di sottoporsi alle visite mediche che dovessero essere necessarie per accertarne la capacità lavorativa;

5) a comunicare tempestivamente al massimo entro cinque giorni lavorativi eventuale attività lavorativa svolta al di fuori del territorio della Repubblica di San Marino;



Qualora si verificano inadempimenti, compresa la mancata presentazione o di presentazione oltre l'orario stabilito di cui al punto 3), da parte dell'iscritto come indicato ai punti sopraelencati, il provvedimento che darà efficacia alla decadenza dal diritto degli ammortizzatori sarà adottato dall'Ufficio del Lavoro e trasmesso tramite raccomandata A/R. A tale provvedimento è ammesso ricorso debitamente motivato e documentato innanzi alla Commissione per il Lavoro entro i trenta giorni successivi. Quest'ultimo ricorso non sospende la revoca dall'erogazione degli ammortizzatori sociali che saranno riconosciuti in caso di accoglimento dello stesso e per il relativo periodo di mancato percepimento.

L'Ufficio del Lavoro si impegna ad offrire ed in modo imparziale, efficiente e corrispondente ai criteri previsti da leggi e regolamenti, tutte le informazioni e l'assistenza necessarie, nonché a cercare di avviare in attività lavorative consone alle caratteristiche la persona interessata, nonché offrire, qualora disponibili, occasioni di formazione, qualificazione, riqualificazione, orientamento, tirocinio sia presso datori di lavoro, e/o strutture specializzate con l'eventuale attività di tutoraggio anche attraverso il Centro di Formazione Professionale che dovesse essere opportuna o prevista.

Con la sottoscrizione del presente Patto di Servizio, l'iscritto è consapevole che qualora non rispetti una delle condizioni sopraindicate decadrà dal diritto all'erogazione degli ammortizzatori sociali ed eventualmente perderà l'iscrizione alle apposite liste qualora le disposizioni vigenti lo prevedano e che tale provvedimento sarà adottato, in applicazione dei principi di cui alla Legge 2010 n. 73 con particolare riferimento all'art.8 (*Vigilanza*), anche in caso di svolgimento di attività lavorative anche in veste autonoma non autorizzate. Qualora ne ricorrano le condizioni, saranno disposti il recupero delle somme non dovute a titolo di ammortizzatori sociali per il periodo rilevato, oltre l'applicazione delle sanzioni derivanti dalla violazione di altre disposizioni, nonché del vigente codice penale qualora ne ricorrano gli estremi. Il soggetto acconsente che possano essere effettuate verifiche anche presso le Autorità preposte in materia di lavoro di altri Stati allo scopo di accertare le condizioni effettive di disoccupazione.

Il Direttore Generale dell'Ufficio del Lavoro
L'interessato _____



ALLEGATO B) AL D.D. 2010 n..... (FAC – SIMILE PER Lavoratori ai quali si applicano le disposizioni del D.169/2005)

Repubblica di San Marino
Ufficio del Lavoro

Patto di Servizio ai sensi dell'art.3 della Legge 2010 n.73 N. _____
del _____

"Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità".....

Stipulato fra il Direttore Generale dell'Ufficio del Lavoro e:

Nome _____
Cognome _____ Cod.ISS _____ Data
nascita _____
Indirizzo _____ Recapito
telefonico _____ casa _____ telefono
cellulare _____ Documento di Identità - Tipo
n. _____

La persona sopraindicata non risulta occupata come da attestazione allegata dei Servizi Preposti del Paese di residenza/ soggiorno e risulta iscritta alle relative liste ai sensi delle disposizioni in vigore in detto Paese nelle categorie: _____ per le seguenti attività lavorative: _____ e/o caratteristiche/competenze _____ professionali: _____ e che

secondo le disposizioni di cui alla Legge 2010 n.73 sta usufruendo di ammortizzatori sociali da parte dell'ISS in data odierna con diritto fino al _____. Orario giornaliero e settimanale dell'ultimo lavoro svolto in RSM: _____ entro il quale si rende disponibile oltre agli orari d'ufficio, a presentarsi presso gli uffici preposti per la sottoscrizione di apposito registro a conferma della condizione di disoccupazione.

Con il presente Patto di Servizio la persona interessata si impegna, oltre a dichiarare veritiere e con le conseguenti responsabilità le indicazioni fornite, a quanto segue:

- 1) partecipare attivamente allo svolgimento di attività socialmente utili previste da apposito Decreto per le quali sarà predisposta specifica convenzione fra l'Ufficio del Lavoro ed il soggetto non avente scopo di lucro ove verrà svolta l'attività;
- 2) a presentarsi presso l'Ufficio del Lavoro, previa comunicazione anche telefonica ai recapiti sopraindicati entro 4h della stessa per sottoscrivere apposito registro a conferma dello stato di disoccupazione e prendere in esame le richieste di lavoro; (Analogha procedura potrà essere adottata dall'Istituto per la Sicurezza Sociale al quale verrà inviata copia del presente Patto di Servizio limitatamente alla conferma dello stato di disoccupazione).
- 3) ad accettare di sottoporsi alle visite mediche che dovessero essere necessarie per accertarne la capacità lavorativa;
- 4) a comunicare tempestivamente al massimo entro cinque giorni lavorativi eventuale attività lavorativa svolta al di fuori del territorio della Repubblica di San Marino;
- 5) a presentare, entro ogni fine del mese successivo a quello della stipula del presente Patto di Servizio, attestazione aggiornata dalla quale risulti lo stato di non-occupazione che sia rilasciata dai Servizi Preposti del Paese di residenza/ soggiorno. Potranno essere effettuate verifiche presso l'Organo che ha rilasciato detta attestazione.



Qualora si verificano inadempimenti, compresa la mancata presentazione o di presentazione oltre l'orario stabilito di cui al punto 2), da parte dell'iscritto come indicato ai punti sopraelencati, il provvedimento che darà efficacia alla decadenza dal diritto degli ammortizzatori sarà adottato dall'Ufficio del Lavoro tramite raccomandata A/R. A tale provvedimento è ammesso ricorso debitamente motivato e documentato innanzi alla Commissione per il Lavoro entro i trenta giorni successivi. Quest'ultimo ricorso non sospende la revoca dall'erogazione degli ammortizzatori sociali che saranno riconosciuti in caso di accoglimento dello stesso e per il relativo periodo di mancato percepimento.

Con la sottoscrizione del presente Patto di Servizio, l'iscritto è consapevole che qualora non rispetti una delle condizioni sopraindicate decadrà dal diritto all'erogazione degli ammortizzatori sociali ed eventualmente perderà l'iscrizione alle apposite liste qualora le disposizioni vigenti lo prevedano e che tale provvedimento sarà adottato, in applicazione dei principi di cui alla Legge 2010 n. 73 con particolare riferimento all'art.8 (*Vigilanza*), anche in caso di svolgimento di attività lavorative anche in veste autonoma non autorizzate. Qualora ne ricorrano le condizioni, saranno disposti il recupero delle somme non dovute a titolo di ammortizzatori sociali per il periodo rilevato, oltre l'applicazione delle sanzioni derivanti dalla violazione di altre disposizioni, nonché del vigente codice penale qualora ne ricorrano gli estremi. Il soggetto acconsente che possano essere effettuate verifiche anche presso le Autorità preposte in materia di lavoro di altri Stati allo scopo di accertare le condizioni effettive di disoccupazione.

Il Direttore Generale dell'Ufficio del Lavoro
L'interessato _____



DECRETO LEGGE 5 ottobre 2011 n.156

INTERVENTI URGENTI PER LA SEMPLIFICAZIONE E L'EFFICIENZA DEL MERCATO DEL LAVORO

Art. 1 *(Finalità)*

1. Al fine di semplificare e rendere più efficiente il mercato del lavoro, facilitare l'incontro tra domanda ed offerta, agevolare l'inserimento lavorativo dei non occupati, incrementare i livelli di occupazione giovanile e femminile, contribuire ad accrescere le competenze tecnico-professionali dei lavoratori, sostenere la competitività delle imprese e combattere il lavoro irregolare, il presente decreto legge disciplina, in coerenza con quanto indicato nell'articolo 80 della Legge 22 dicembre 2010 n. 194, misure urgenti destinate, in particolare a:

- semplificare le modalità di avviamento al lavoro;
- individuare criteri certi e trasparenti di accertamento dello *status* di non occupazione;
- aggiornare la disciplina dei contratti flessibili e dei rapporti a finalità formativa, anche allo scopo di favorirne la stabilizzazione;
- prevedere nuove modalità per l'inserimento lavorativo con finalità di riqualificazione professionale;
- dettare disposizioni correttive ed integrative in materia di ammortizzatori sociali;
- contrastare il lavoro irregolare, rafforzando il sistema di vigilanza e gli strumenti sanzionatori.

TITOLO I **MISURE PER L'EFFICIENZA DEL MERCATO DEL LAVORO**

Art. 2 *(Status di non occupazione)*

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di iscrizione alle Liste di Avviamento al Lavoro, possiedono lo *status* di non occupazione tutti coloro che, non risultando occupati né come lavoratori subordinati né come lavoratori autonomi:

- sono iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro;
- sono immediatamente disponibili a prestare la propria attività come lavoratori subordinati.

2. La Commissione per il Lavoro delibererà, nell'ambito delle tipologie dei permessi di soggiorno, le categorie che daranno diritto ai loro titolari di iscriversi alle Liste di Avviamento al Lavoro.

Art. 3 *(Avviamento al lavoro)*

1. L'avviamento al lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, di coloro che possiedono lo *status* di non occupazione, avviene attraverso la comunicazione nominativa o a seguito della richiesta generica inviate dal datore di lavoro all'Ufficio del Lavoro nei modi e nelle forme previste dalle normative vigenti e dagli articoli del presente decreto-legge.



2. La comunicazione nominativa di lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro è sempre ammessa.
3. La comunicazione nominativa, debitamente firmata dal datore di lavoro e dal lavoratore e corredata della documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di tutti i requisiti previsti dall'Ordinamento, è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro fin dal momento in cui sia stata ricevuta dall'Ufficio del Lavoro. Resta comunque salva la verifica successiva di tutti i requisiti e le condizioni previste dalla legge per la regolare costituzione del rapporto, effettuata dall'Ufficio del Lavoro entro i due giorni successivi al ricevimento della comunicazione. L'Ufficio del Lavoro comunica al datore di lavoro la presa d'atto dell'avvenuta regolare costituzione del rapporto.
4. Accertata la non conformità della comunicazione nominativa, l'Ufficio del Lavoro assegna al datore di lavoro il termine di 3 giorni per la regolarizzazione della comunicazione. Nel caso in cui la regolarizzazione non sia possibile per contrasto insanabile con la normativa vigente in materia, l'Ufficio del Lavoro comunica immediatamente sia al datore di lavoro sia al lavoratore, utilizzando anche le tecnologie informatiche, l'immediata risoluzione del rapporto.
5. Qualora la mancanza dei requisiti richiesti dall'ordinamento sia di palese evidenza, e dunque se ne evinca la volontà di utilizzare lavoratori per i quali non sarà comunque possibile la costituzione di un legittimo rapporto di lavoro, al datore di lavoro saranno applicate le sanzioni previste dalle norme del Titolo IV del presente decreto legge in materia di lavoro irregolare.
6. A fronte di una richiesta generica di avviamento al lavoro, l'Ufficio del Lavoro, nel rispetto delle graduatorie di avviamento al lavoro, invierà il personale da assumere nel più breve tempo possibile, comunque non oltre 2 giorni lavorativi dal suo ricevimento. L'atto di accettazione del lavoratore da parte del datore di lavoro è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro.
7. 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.
8. Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella lista di avviamento al lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.
9. Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere, entro cinque giorni, alla Commissione per il Lavoro, che è tenuta a pronunciarsi entro trenta giorni.⁶⁴

⁶⁴ **Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):**

1. L'avviamento al lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, di coloro che possiedono lo *status* di non occupazione, avviene attraverso la comunicazione nominativa o a seguito della richiesta generica inviate dal datore di lavoro all'Ufficio del Lavoro nei modi e nelle forme previste dalle normative vigenti e dagli articoli del presente decreto-legge.
2. La comunicazione nominativa di lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro è sempre ammessa.
3. La comunicazione nominativa, debitamente firmata dal datore di lavoro e dal lavoratore e corredata della documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di tutti i requisiti previsti dall'Ordinamento, è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro fin dal momento in cui sia stata ricevuta dall'Ufficio del Lavoro. Resta comunque salva la verifica successiva di tutti i requisiti e le condizioni previste dalla legge per la regolare costituzione del rapporto, effettuata dall'Ufficio del Lavoro entro i due giorni successivi al ricevimento della comunicazione. L'Ufficio del Lavoro comunica al datore di lavoro la presa d'atto dell'avvenuta regolare costituzione del rapporto.
4. Accertata la non conformità della comunicazione nominativa, l'Ufficio del Lavoro assegna al datore di lavoro il termine di 3 giorni per la regolarizzazione della comunicazione. Nel caso in cui la regolarizzazione non sia possibile per contrasto insanabile con la normativa vigente in



Art. 4

(Avviamento di lavoratori non iscritti alle Liste)

materia, l'Ufficio del Lavoro comunica immediatamente sia al datore di lavoro sia al lavoratore, utilizzando anche le tecnologie informatiche, l'immediata risoluzione del rapporto.

5. Qualora la mancanza dei requisiti richiesti dall'ordinamento sia di palese evidenza, e dunque se ne evinca la volontà di utilizzare lavoratori per i quali non sarà comunque possibile la costituzione di un legittimo rapporto di lavoro, al datore di lavoro saranno applicate le sanzioni previste dalle norme del Titolo IV del presente decreto legge in materia di lavoro irregolare.

6. A fronte di una richiesta generica di avviamento al lavoro, l'Ufficio del Lavoro, nel rispetto delle graduatorie di avviamento al lavoro, invierà il personale da assumere nel più breve tempo possibile, comunque non oltre 2 giorni lavorativi dal suo ricevimento. L'atto di accettazione del lavoratore da parte del datore di lavoro è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro.

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 23 luglio 2013 n.91 (Abrogato dal Decreto - Legge 24 luglio 2014 n.118), Articolo 11:

1. Al termine dell'articolo 3 del Decreto - Legge n. 156/2011 sono aggiunti i seguenti commi:

"7. 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.

8. Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella lista di avviamento al lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.

9. Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere, entro cinque giorni, alla Commissione per il Lavoro, che è tenuta a pronunciarsi entro trenta giorni."

Decreto - Legge 24 luglio 2014 n.118, Articolo 10:

1. All'articolo 3 del Decreto - Legge n. 156/2011 sono aggiunti i seguenti commi:

"7. 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.

8. Al secondo rifiuto, senza giustificato motivo, il lavoratore sarà sospeso dall'iscrizione nella lista di avviamento al lavoro per un periodo continuativo di sessanta giorni.

9. Contro tali provvedimenti il lavoratore può ricorrere, entro cinque giorni, alla Commissione per il Lavoro, che è tenuta a pronunciarsi entro trenta giorni."

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto primo dell'elenco:

1. Sono espressamente abrogati:

- a partire dal 1° gennaio 2018, gli articoli 3 e 4 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;

[...]

Legge 8 agosto 2018 n.104, Articolo 16:

1. L'articolo 33 della Legge 29 settembre 2017 n.115 è così modificato:

"Art.33

(Abrogazioni)

1. Sono espressamente abrogati:

- a partire dal 1° gennaio 2018, gli articoli 3 e 4 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;

[...]

Legge 24 dicembre 2018 n.173, Articolo 53, comma 4:

4. Fino alla decorrenza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 della Legge n.115/2017, secondo quanto previsto dall'articolo 32, comma 3, della stessa Legge e dall'articolo 3 del Decreto n.80/2018, è abrogato l'articolo 33, comma 1, della legge n. 115/2017, nella parte in cui si abrogava l'articolo 3 del Decreto Legge 5 ottobre 2011 n. 156, di cui si ne dispone la reviviscenza. E' fatto salvo quanto previsto all'articolo 10 del Decreto Delegato n.137/2017.



[ABROGATO]⁶⁵

Art. 5

(Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto)

1. Il comma 1 dell'articolo 18 della Legge 29 settembre 2005 n. 131 è sostituito dal seguente:

"1. I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto sono di natura personale e senza vincolo di subordinazione, prevedono il possesso di particolari capacità professionali che giustifichino la stipulazione di tale contratto, consistono in una prestazione d'opera intellettuale e comunque non di natura esclusivamente o meramente esecutiva e devono riguardare la realizzazione di un progetto specifico o di un programma di lavoro stabiliti e coordinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa e senza vincolo dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro non potrà utilizzare collaboratori per un numero superiore al 20% dei lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato fino alle 40 unità e al 10% oltre le 40 unità, fatta salva la possibilità per la Commissione per il Lavoro di deliberare percentuali maggiori o minori riferite a professionalità specifiche. Il giudizio di conformità del progetto o del programma di lavoro definiti nel contratto, di competenza dell'Ufficio del Lavoro, dovrà vertere esclusivamente sulla sussistenza degli elementi di cui al presente comma."

2. Sono fatte salve le delibere della Commissione per il Lavoro già adottate all'atto dell'entrata in vigore del presente decreto-legge, che stabiliscono percentuali maggiori di utilizzo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto.

Art. 6

(Rapporti accessori di piccola collaborazione domestica)

⁶⁵ Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):

1. A parziale modifica delle modalità di assunzione previste dal Decreto 23 novembre 2005 n. 169, fermi restando i limiti all'utilizzo di lavoratori transfrontalieri previsti dall'articolo 8 del citato decreto, l'assunzione di lavoratori non iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, è sempre consentita nelle modalità e percentuali deliberate dal Congresso di Stato con apposito Regolamento; le percentuali sono calcolate con riferimento ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle Liste stesse. L'Ufficio del Lavoro rilascia lo speciale permesso di lavoro su richiesta nominativa del datore di lavoro, nel pieno rispetto di quanto previsto nel Decreto 23 novembre 2005 n. 169 succitato.

2. Al di sopra della percentuale di cui al precedente comma, e fino al massimo del 50%, il permesso di lavoro sarà rilasciato soltanto nel caso in cui i lavoratori aventi la professionalità, la qualifica e la mansione richiesta non siano reperibili dalle Liste di Avviamento al Lavoro, verificata altresì la presenza delle professionalità richieste fra i lavoratori posti in Cassa integrazione per mobilità, in mobilità e in disoccupazione iscritti alla Lista speciale di cui all'articolo 7 del Decreto 23 novembre 2005 n. 169.

3. Eventuali deroghe al limite percentuale sopra indicato, per esigenze debitamente motivate da parte dei datori di lavoro interessati, possono essere autorizzate con deliberazione della Commissione per il Lavoro.

4. Il Congresso di Stato adotta le deliberazioni di cui al superiore comma 1 su proposta della Commissione del lavoro, tenuto conto della presenza di lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro o della stabile incapienza delle stesse.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33 comma 1, punto primo dell'elenco: vedere nota precedente.



1. Inoccupati, disoccupati, lavoratori a tempo parziale o occasionale, studenti e casalinghe, possono svolgere presso il domicilio del committente piccole attività di collaborazione domestica fino ad un massimo di complessive 18 ore settimanali e per non più di tre committenti.
2. Il committente deve preventivamente informare l'Ufficio del Lavoro, anche in via telematica, dell'instaurazione del rapporto con il collaboratore, della sua presumibile durata, dell'articolazione dell'orario, del domicilio presso il quale l'attività viene prestata e del relativo compenso, versando all'Ufficio del Lavoro, a titolo di quota di registrazione del rapporto, una somma pari a euro 50. Analoga comunicazione dovrà essere data per la modificazione o la cessazione del rapporto. Il committente dovrà stipulare apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi infortunistici connessi all'attività di piccola collaborazione domestica.
3. L'Ufficio del Lavoro, verificato il possesso dei requisiti di cui al primo comma, provvede a registrare il collaboratore in un apposito elenco e a darne formale comunicazione all'I.S.S. e al Comando della Gendarmeria.
4. I rapporti accessori di piccola collaborazione domestica non costituiscono lavoro subordinato.
5. Possono accedere ai rapporti di cui al presente articolo anche i lavoratori del comma 1 non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro, nonché i lavoratori in possesso di un permesso di soggiorno in corso di validità previsto dall'articolo 7 del [Decreto 23 novembre 2005 n. 169]⁶⁶.

Art. 7

(Limiti quantitativi all'utilizzazione di lavoratori distaccati)

1. L'utilizzazione di lavoratori distaccati da imprese forensi, in deroga al comma 6 dell'articolo 19 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è consentita purché il numero degli stessi risulti essere inferiore al 15% dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'azienda presso la quale dovranno operare. Oltre tale limite percentuale, i distacchi potranno avere corso solo qualora l'Ufficio del lavoro attesti che non vi siano lavoratori disponibili nelle suddette Liste a parità di qualifica e mansione.
2. Qualora il distacco di personale avvenga tra società appartenenti ad uno stesso gruppo di imprese e riguardi figure apicali o comunque dipendenti con incarichi direttivi, esso viene autorizzato dall'Ufficio del Lavoro, con il supporto tecnico del Centro di Formazione Professionale a condizione che l'impresa sammarinese inserisca, nelle forme e nei modi previsti dall'ordinamento, giovani diplomati o laureati di età compresa fra i 18 e i 32 anni, iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro, cui far acquisire le competenze professionali necessarie all'azienda.
3. Quanto disposto dal presente articolo non si applica alle stabili organizzazioni d'impresa di cui al Capo III del Decreto Legge 26 ottobre 2010 n.172.

Art. 8

(Visite mediche preassuntive)

⁶⁶ **Modifiche legislative:**

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto quarto dell'elenco:

3. Sono espressamente abrogati:

[...]

- il Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro";

[...]



10. In attuazione dell'articolo 17 della Legge 18 febbraio 1998 n. 31, a parziale modifica dell'articolo 3, comma 2, del Decreto 19 maggio 1998 n. 68, le visite mediche preassuntive possono essere legittimamente effettuate anche da parte dei medici del lavoro dell'azienda che siano iscritti nell'apposito elenco dei medici abilitati presso il Dipartimento prevenzione dell'I.S.S.

Art. 8/bis

(Rapporti di collaborazione del socio)

11. Tutti i soci che possiedono quote o azioni in misura non inferiore al 25% del capitale sociale, che svolgono a favore dell'impresa attività lavorativa non avente natura di lavoro subordinato, devono preventivamente comunicare all'Ufficio del Lavoro che fra essi e la società di cui sono comproprietari si è costituito uno speciale rapporto di collaborazione lavorativa.

12. E' condizione di ricevibilità della comunicazione, la presentazione in allegato di copia del contratto formalmente registrato, concluso tra il socio e la società, nel quale dovrà essere indicato, a pena di nullità, il corrispettivo erogato per l'attività svolta. In mancanza della predetta comunicazione preventiva, il rapporto di lavoro fra il socio e la società si considera irregolarmente costituito, comportando l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 21 del presente decreto legge.

13. I rapporti speciali di collaborazione di cui al presente articolo sono assoggettati agli oneri contributivi e assicurativi previsti dalle normative in materia.⁶⁷

TITOLO II

NUOVI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO E L'INNALZAMENTO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

Art. 9

(Piano individuale di inserimento lavorativo e formativo)

⁶⁷ Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):

1. Tutti i soci che possiedono quote o azioni in misura non inferiore al 10% del capitale sociale, che svolgono a favore dell'impresa attività lavorativa non avente natura di lavoro subordinato, devono preventivamente comunicare all'Ufficio del Lavoro che fra essi e la società di cui sono comproprietari si è costituito uno speciale rapporto di collaborazione lavorativa.

2. E' condizione di ricevibilità della comunicazione, la presentazione in allegato di copia del contratto formalmente registrato, concluso tra il socio e la società, nel quale dovrà essere indicato, a pena di nullità, il corrispettivo erogato per l'attività svolta. In mancanza della predetta comunicazione preventiva, il rapporto di lavoro fra il socio e la società si considera irregolarmente costituito, comportando l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 21 del presente decreto legge.

3. I rapporti speciali di collaborazione di cui al presente articolo sono assoggettati agli oneri contributivi e assicurativi previsti dalle normative in materia.

Modifiche legislative:

Decreto – Legge 31 maggio 2012 n.61, Articolo 12 bis:

Il comma 1 dell'articolo 8/bis (Rapporti di collaborazione del socio) di cui al Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156 è così sostituito:

"1. Tutti i soci che possiedono quote o azioni in misura non inferiore al 25% del capitale sociale, che svolgono a favore dell'impresa attività lavorativa non avente natura di lavoro subordinato, devono preventivamente comunicare all'Ufficio del Lavoro che fra essi e la società di cui sono comproprietari si è costituito uno speciale rapporto di collaborazione lavorativa."



1. Al fine di garantire l'inserimento o il reinserimento al lavoro di chi sia regolarmente iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro e abbia chiesto all'Ufficio del Lavoro di sottoscrivere il Patto di servizio di cui all'articolo 3 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, i direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale dovranno definire, ove ne ricorrano le condizioni, un Piano individuale di inserimento lavorativo, di formazione o di riqualificazione professionale.
2. Il Piano individuale deve prevedere il tipo di attività, lavorativa o formativa, che potrà essere svolta dal lavoratore non occupato, considerate le competenze professionali possedute.
3. Nella redazione del Piano individuale, i direttori sopraindicati dovranno adeguatamente considerare, tra gli strumenti giuridici e le incentivazioni di natura contributiva e/o economica che l'Ordinamento disciplina a favore dei datori di lavoro e dei lavoratori, quelli che possano essere più efficacemente utilizzati per sostenere la formazione, la riqualificazione, l'occupabilità e l'occupazione del lavoratore, con particolare attenzione a quanto disposto dagli articoli 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n. 73.
4. Per assicurare il rispetto dei tempi e delle modalità di svolgimento delle attività lavorative e formative definite nel Piano individuale, il Direttore del Centro di Formazione Professionale è tenuto ad organizzare idonei servizi di tutoraggio e controlli aziendali periodici. Alla conclusione delle attività previste nel Piano individuale, il direttore del Centro di Formazione Professionale comunica all'Ufficio del Lavoro le competenze eventualmente acquisite dal lavoratore.
5. L'Ufficio del Lavoro dovrà relazionarsi con le Associazioni di categoria e con i singoli datori di lavoro per promuovere, attraverso gli strumenti giuridici e le incentivazioni economiche selezionate e indicate nei rispettivi Piani individuali, l'effettivo inserimento dei lavoratori e riferire periodicamente alla Commissione per il Lavoro gli esiti dell'attività svolta.

Art. 10

(Convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo)

[ABROGATO]⁶⁸

⁶⁸ Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):

1. Le Convenzioni per incentivare l'inserimento in azienda di lavoratori inoccupati o disoccupati di cui agli articoli 25 (lavoratori inoccupati in cerca di primo impiego con iscrizione nelle liste di avviamento da oltre 12 mesi), 26 (lavoratori ultracinquantenni con particolari esigenze di riqualificazione, disoccupati di lungo periodo, donne assenti dal mondo del lavoro da più di 18 mesi per maternità o per esigenze di cura familiare con iscrizione nelle liste di avviamento al lavoro da oltre sei mesi) e 27 (lavoratori iscritti nelle liste da più di 12 mesi che abbiano terminato tutti gli ordinari strumenti di sostegno al reddito) disciplinati dalla Legge 31 marzo 2010 n. 73, sono stipulate fra i datori di lavoro interessati e i Direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale che ne cureranno l'attuazione.
2. Le Convenzioni di cui al presente articolo sono trasmesse alla Segreteria di Stato per il Lavoro, all'Ufficio Contributi dell'I.S.S. nonché alle Organizzazioni Sindacali e alle Associazioni di Categoria.
3. I direttori dell'Ufficio del Lavoro e del Centro di Formazione Professionale segnaleranno alla Segreteria di Stato per il Lavoro le aziende che intendono avvalersi delle facoltà di cui al comma 1.
4. In seguito alla stipulazione delle Convenzioni di cui al presente articolo, il datore di lavoro, mensilmente invierà all'I.S.S. il conteggio dei relativi oneri previdenziali obbligatori allegando l'apposito cedolino paga del lavoratore soggetto alla convenzione, nel quale risultino le giornate effettive di attività prestata e l'ammontare della somma corrisposta; le indennità derivanti dall'applicazione degli articoli 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n. 73,



Art. 11

(Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo)

[ABROGATO]⁶⁹

Art. 12

(Stages aziendali)

[ABROGATO]⁷⁰

anticipate dal datore di lavoro, e gli sgravi contributivi relativi sono a carico del Bilancio dello Stato mediante imputazione sul capitolo 2-8-7460 dell'Ufficio del Lavoro.

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, secondo punto dell'elenco:

1. Sono abrogati:

[...]

- articoli 10, 11, 12, 20 e 25 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 "Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del mercato del lavoro" e l'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132;

[...]

⁶⁹ Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):

1. Il contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, di cui all'articolo 10 della Legge 29 settembre 2005 n. 131, è a tempo determinato e ha una durata massima di 14 mesi. Il superamento del terzo mese dall'assunzione non determina la modifica della natura giuridica del rapporto contrattuale.

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

3. Durante il periodo di durata del contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo, le imprese dovranno corrispondere, tenuto conto di quanto disposto dalla contrattazione collettiva, retribuzioni mensili pari:

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

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, secondo punto dell'elenco: vedere nota precedente.

⁷⁰ Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):

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

2. Possono effettuare *stages* aziendali anche i neolaureati e i neodiplomati nonché i giovani che abbiano ottenuto l'attestato di qualifica professionale previsto dalle leggi vigenti in materia di formazione professionale, entro dodici mesi dal conseguimento del titolo e per un massimo di sei mesi.



Art. 13

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

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

Art. 14

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

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

TITOLO III

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

Art. 15

(Trattamento di integrazione salariale)

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

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, secondo punto dell'elenco: vedere nota n. 67.



1. L'ammissione al trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 14, comma 1, della Legge 31 marzo 2010 n. 73, deve contenere, oltre alla presumibile durata del trattamento, anche l'indicazione dei giorni e della relativa fascia oraria, compresa quella in cui l'attività lavorativa viene svolta.

Art. 16

(Accordo di mobilità e riduzioni di personale)

1. Fermo restando il diritto dei lavoratori alle indennità di sostegno al reddito secondo le norme vigenti, il verbale dell'Accordo per l'ammissione allo stato di mobilità deve dare indicazione della relazione sintetica del legale rappresentante dell'impresa, allegata alla richiesta di riduzione di personale, contenente: l'effettiva contrazione dell'attività economico-produttiva subita; i motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza; i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali non si sono potute adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione; l'impossibilità di procedere ad una riorganizzazione delle mansioni e/o degli orari di lavoro, nonché l'impossibilità di giungere alla stipulazione di accordi aziendali di solidarietà, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 29 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, come modificato dal successivo articolo 17 del presente decreto - legge.

2. L'articolo 22 della Legge 4 maggio 1977 n. 23, è così modificato:

"In caso di riduzione di personale, si procede prioritariamente con i lavoratori che non sono stati assunti dalle Liste di Avviamento al Lavoro, ancorché stabilizzati, salvaguardando nell'ordine, compatibilmente con le esigenze tecniche aziendali, l'anzianità di servizio, le mansioni svolte e la professionalità, il carico familiare."

Art. 17

(Accordi aziendali di solidarietà)

[ABROGATO]⁷¹

⁷¹ Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):

1. I commi 2 e 3 dell'articolo 29 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 sono così sostituiti:

"2. L'Accordo aziendale di solidarietà formalmente sottoscritto dal datore di lavoro, dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro coinvolte, nonché dalla Segreteria di Stato per il Lavoro e dalla Segreteria di Stato per l'industria, l'Artigianato e il Commercio, è titolo idoneo per l'erogazione delle misure e l'attivazione degli strumenti in esso individuati.

3. Nel caso in cui, per la salvaguardia dei livelli occupazionali, sia stata prevista una riduzione concertata dell'orario di tutti i lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro, l'Accordo di solidarietà, di durata non superiore a sei mesi, può consentire, anche in deroga alle specifiche procedure disciplinate ed ai requisiti previsti dalla legge, l'erogazione del trattamento di Cassa Integrazione e Guadagni per un ammontare non superiore al 50% della retribuzione persa. L'Accordo di solidarietà può riguardare anche singoli reparti o settori. L'Accordo di solidarietà, corredato della documentazione necessaria e contenente tutte le informazioni dovute, potrà essere direttamente inviato alla Commissione per la Cassa Integrazione guadagni. Dello stesso Accordo dovrà esserne data informazione all'Ufficio del Lavoro. Nell'eventualità che l'Accordo di solidarietà non produca gli effetti di tutela dei rapporti di lavoro e la salvaguardia dei livelli occupazionali auspicata, l'erogazione degli ammortizzatori sociali verrà determinata in base alle retribuzioni percepite dai lavoratori precedentemente all'Accordo di solidarietà."

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 24 luglio 2014 n.118, Articolo 12, comma 1, secondo punto dell'elenco:

1. Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme del presente decreto-legge e sono espressamente abrogati:



Art. 18

(Inabilità temporanea durante i periodi di integrazione salariale)

1. A parziale modifica dell'articolo 6, comma 4, della Legge 31 marzo 2010, n. 73, i periodi di inabilità temporanea al lavoro non superiori ai 21 giorni continuativi che dovessero verificarsi durante l'erogazione delle Indennità di mobilità e di disoccupazione non ne comportano la sospensione, ferma restando la corresponsione dell'Indennità economica temporanea commisurata all'importo dell'Indennità di disoccupazione o di mobilità giornaliera che il lavoratore avrebbe percepito al netto dei contributi dovuti a carico del lavoratore.

Art. 19

(Sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica)

1. All'articolo 30 comma 1, della Legge 31 marzo 2010 n. 73, le parole "fino ad un massimo di ulteriori 365 giorni" sono sostituite dalle parole "fino ad un massimo di 365 giorni".

Art. 20

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

[ABROGATO]⁷²

- l'articolo 17 del Decreto - Legge 5 ottobre 2011 n. 156;

⁷² **Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):**

1. L'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132, è così sostituito:

"Art. 5

Attività di riqualificazione ed incentivi all'assunzione dei beneficiari dell'Indennità economica speciale e dell' Indennità di disoccupazione (Legge n. 73/2010, artt. 20 comma 7, e 23 comma 3)

1. In coerenza con le finalità della Legge 31 marzo 2010 n. 73, i Piani individuali di inserimento lavorativo e formativo che riguardino i beneficiari delle Indennità economica speciale o dell'Indennità di disoccupazione che abbiano regolarmente sottoscritto il Patto di servizio, possono prevedere un periodo di addestramento o formazione da svolgersi presso un datore di lavoro privato oppure presso il Centro di Formazione Professionale, di durata non superiore a due mesi di calendario.

2. L'attività di addestramento o formazione di cui al precedente comma può essere attivata anche a seguito di richieste direttamente avanzate all'Ufficio del Lavoro dai datori interessati. Essa non può comportare un impegno orario superiore a quanto determinato in base alle disposizioni di cui all'articolo 4, comma 3, della Legge 31 marzo 2010 n. 73.

3. Durante l'attività di cui sopra a tutela dei lavoratori, non più soggetti agli obblighi di presentazione presso l'Ufficio del Lavoro previsti dall'articolo 4, comma 1, del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132, saranno predisposte apposite azioni di controllo e tutoraggio da parte del Centro di Formazione Professionale, volte ad accertarne la proficuità e idonee ad individuare, al termine del periodo, le competenze eventualmente acquisite, da comunicare tempestivamente all'Ufficio del Lavoro per gli adempimenti di cui all'articolo 6, comma 4, della Legge 29 settembre 2005, n. 131. La partecipazione ad attività di addestramento o formazione presso il Centro di Formazione Professionale non pregiudica l'avviamento al lavoro.

4. Nel corso dell'attività di addestramento o formazione, al più tardi al termine della stessa, mediante apposita comunicazione nominativa all'Ufficio del Lavoro, i datori potranno assumere i lavoratori coinvolti, senza periodo di prova, usufruendo degli sgravi contributivi nella misura del 50% per un massimo di sei mesi se il contratto è a tempo determinato, e nella misura del 50% per i primi sei mesi, e del 75% per i successivi 12 mesi, per un periodo massimo di 18



mesi, se il contratto è a tempo indeterminato. Qualora l'assunzione agevolata comporti un cambio di mansione, resta valida la documentazione già agli atti dell'Ufficio del Lavoro, ma i lavoratori dovranno essere comunque sottoposti a visita medica preassuntiva che potrà essere effettuata anche presso un medico del lavoro privato, a mente del precedente articolo 8.

5. Il datore di lavoro può assumere ai sensi del presente articolo i lavoratori beneficiari dell'Indennità economica speciale e dell'Indennità di disoccupazione anche a prescindere dall'attività di addestramento o formazione di cui al comma 1, fermo restando il periodo di prova, beneficiando degli stessi sgravi contributivi di cui al presente articolo. Le assunzioni di cui al precedente comma non sono possibili qualora siano richieste dallo stesso datore di lavoro ovvero dallo stesso gruppo cui appartiene l'impresa che ne aveva disposto il licenziamento, nonché da soggetti che perseguono finalità comunque elusive degli obblighi imposti dalla vigente disciplina.

6. A tutti coloro che, ai sensi del quarto comma, saranno assunti a tempo determinato, l'indennità economica speciale e l'indennità di disoccupazione vengono sospese per tutta la durata del contratto e il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale.

7. I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale, così suddivisa:

- per i primi sei mesi, il 20% a carico dell'azienda e l'80% a carico della Cassa per Ammortizzatori Sociali;
- dal 7° mese al 12° mese, il 50% a carico dell'azienda, il 50% a carico della Cassa per Ammortizzatori Sociali;
- dal 13° mese al 18° mese, il 75% a carico dell'azienda, il 25% a carico della Cassa per Ammortizzatori Sociali.

Se il rapporto di lavoro dovesse cessare, per causa non imputabile al lavoratore, prima che siano trascorsi 24 mesi dall'assunzione, il datore di lavoro sarà tenuto a restituire all'I.S.S. la somma corrispondente alle indennità ed agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato. L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi mensilmente dovuti all'I.S.S..”.

2. I rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'abrogato articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n. 132 ancora in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge restano assoggettati alle disposizioni vigenti al momento della loro costituzione. E' tuttavia riconosciuto ai lavoratori il diritto ad un periodo di indennità economica speciale o di indennità di disoccupazione di durata pari a quella utilizzata dall'entrata in vigore del presente decreto-legge.

3. A tutti i lavoratori comunque assunti a tempo determinato successivamente all'entrata in vigore del presente decreto legge viene sospesa l'indennità economica speciale e l'indennità di disoccupazione per tutta la durata del contratto, con diritto a percepire il 100% della retribuzione loro contrattualmente spettante.

4. Il mancato pagamento delle retribuzioni spettanti a tutti i lavoratori per almeno tre mensilità consecutive costituisce giusta causa di dimissioni. La delibera della Direzione dell'Ufficio del lavoro, emanata in sede conciliativa ai sensi degli articoli 9 e seguenti della Legge 4 maggio 1977 n. 23 su richiesta dei lavoratori, con la convocazione dell'Amministratore e la comunicazione a tutti i soci, in cui si attesti la non composizione della vertenza, è titolo idoneo ad ottenere l'iscrizione dei lavoratori dimessisi alle liste speciali di mobilità o disoccupazione e l'ammissione al godimento delle indennità di sostegno di cui abbiano diritto nel rispetto delle disposizioni della Legge 31 marzo 2010 n. 73.

Modifiche legislative:

Errata Corrige al Decreto Legge 5 ottobre 2011 n.156 "RATIFICA DECRETO – LEGGE 9 AGOSTO 2011 N.130 - INTERVENTI URGENTI PER LA SEMPLIFICAZIONE E L'EFFICIENZA DEL MERCATO DEL LAVORO"

A seguito di errore materiale intervenuto nella fase di stesura dell'emendamento presentato dal Governo in sede di ratifica del Decreto Legge 9 agosto 2011 n.130, all'articolo 20, comma 4, del Decreto Legge nella formulazione emendata è stato erroneamente citato l'articolo 9 e seguenti della Legge 4 maggio 1977 n.23, anziché gli articoli pertinenti della Legge 20 maggio



TITOLO IV

NUOVE NORME SUL CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO E IRREGOLARE

Art. 21

(Irregolarità del rapporto di lavoro e relative sanzioni amministrative)

1. E' irregolare il rapporto di lavoro che si instaura o si svolge al di fuori delle tipologie, delle modalità, dei termini e delle prescrizioni previste dal presente decreto legge e dalla legislazione vigente in materia.
2. Il rapporto di lavoro irregolare è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di euro 2000 e proporzionale di euro 200 per ogni lavoratore e per ogni giorno di prestazione o frazione di giorno. Il prestatore di attività lavorativa irregolare è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa nella misura fissa di euro 150. Se il lavoro irregolare concorre con la presenza irregolare del lavoratore sul territorio della Repubblica, si applicano le disposizioni previste dalla Legge 28 giugno 2010 n. 118.
3. Per rendere più efficace l'azione di contrasto alla costituzione irregolare di un rapporto di lavoro, qualora, nell'ambito delle attività di vigilanza svolte all'interno dei luoghi di lavoro vengano identificate persone per le quali non sia possibile stabilire con certezza se la loro presenza sia legittima, dette persone dovranno essere considerate come alle dipendenze di chi abbia comunque la responsabilità dei luoghi di lavoro oggetto di ispezione.
4. Ove le disposizioni di legge lo consentano, nell'ordinanza con la quale si ingiunge il pagamento delle sanzioni pecuniarie amministrative ritualmente contestate, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro provvede a diffidare il datore di lavoro alla regolarizzazione degli inadempimenti sanzionati.
5. Il licenziamento del lavoratore regolarizzato ai sensi del precedente comma, che sia stato intimato entro tre mesi dalla regolarizzazione per causa a lui non imputabile, si presume avvenuto eludendo le disposizioni di legge. L'elusione comporta la nullità del licenziamento e l'applicazione delle sanzioni per condotta recidivante previste dalla Legge 21 dicembre 1989, n. 128.
6. Qualora nel corso del procedimento giurisdizionale avente ad oggetto l'applicazione delle sanzioni di cui al presente articolo si controverta sulla esatta qualificazione del rapporto di lavoro oppure sullo *status* giuridico dei lavoratori, il giudice amministrativo, anche su specifica eccezione formulata dall'Ufficio del Lavoro, è tenuto a interrompere immediatamente il dibattimento e a disporre l'invio degli atti al Commissario della Legge competente per le cause di lavoro, al quale spetta convocare le parti e decidere sulla controversia di cui l'Ufficio del Lavoro è parte necessaria. Nella stessa sentenza con cui decide la controversia, stabilisce anche i termini, l'entità e le modalità di versamento delle somme dovute dai contravventori a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria.

1985 n.63 che ha espressamente abrogato gli articoli 8, 9, 10 e 12 della precitata Legge n.23/1977.

Pertanto il riferimento nell'articolo 20 del Decreto Legge in oggetto "ai sensi degli articoli 9 e seguenti della Legge 4 maggio 1977 n.23" va sostituito con "**ai sensi degli articoli 5 e seguenti della Legge 20 maggio 1985 n.63**".

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, secondo punto dell'elenco: vedere nota n. 67.



Art. 22

(Condotte irregolari recidivanti)

1. In caso di condotta irregolare recidivante del datore di lavoro che si verifica quando nei successivi cinque anni dal fatto accertato e sanzionato esso incorra nuovamente in una infrazione della stessa natura di quella già commessa, come misura cautelare e sanzione accessoria speciale, nell'Ordinanza con la quale si ingiunge il pagamento delle sanzioni pecuniarie amministrative previste dall'Ordinamento, la Direzione dell'Ufficio del Lavoro, valutata la gravità delle violazioni commesse anche in ragione del numero dei lavoratori coinvolti in rapporto all'organico aziendale, dispone la sospensione dell'attività d'impresa o professionale, per un periodo non inferiore a 7 e non superiore a 30 giorni lavorativi.
2. Il provvedimento può essere revocato dalla stessa Direzione dell'Ufficio del Lavoro su richiesta del datore di lavoro che dimostri di aver versato una somma a titolo di sanzione aggiuntiva, nella misura fissa di euro 5000 e proporzionale di euro 500, per ogni lavoratore e per ogni giorno di sospensione comminata.
3. In caso di ulteriore recidiva, verificatasi nei successivi 5 anni dal fatto accertato e sanzionato ai sensi del precedente comma 1, sarà disposta la chiusura dell'attività e la comminazione, a carico del datore di lavoro, della multa a giorni prevista dal vigente articolo 85 del Codice Penale o dell'arresto di cui al vigente art. 83 del Codice Penale. In caso di particolare gravità, il giudice può aggiungere, a quella della multa a giorni o dell'arresto, la pena dell'interdizione dall'esercizio da una professione, arte, industria, commercio o mestiere di cui all'articolo 82 del Codice Penale, nel primo o nel secondo grado. Nell'uso del potere discrezionale relativo all'applicazione della pena in concreto, deve tenersi conto della gravità del reato desunta dal numero dei lavoratori ai quali il reato in qualunque modo si riferisce. Il Giudice è in facoltà di ordinare la pubblicazione dei provvedimenti di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 141 del Codice Penale.
4. La Direzione dell'Ufficio del Lavoro trasmette gli atti di accertamento relativi alle violazioni di cui ai precedenti commi al Commissario della Legge per l'adozione dei provvedimenti di sua competenza.

Art. 23

(Imprese appaltatrici e titolari di benefici erogati dallo Stato)

1. Le imprese titolari di appalti pubblici nonché quelle che beneficiano di agevolazioni o finanziamenti erogati dallo Stato, le quali utilizzino a qualsiasi titolo rapporti di lavoro irregolare ai sensi delle disposizioni del presente Titolo e della disciplina legislativa vigente, in caso di prima infrazione possono decadere dai contratti e dai suddetti benefici su apposita deliberazione della Commissione per il Lavoro, sentito l'Ente appaltante, qualora si sia valutata la particolare gravità delle violazioni commesse, anche in ragione del numero dei lavoratori coinvolti in rapporto all'organico aziendale.
2. Nel caso di condotta recidivante, la decadenza dai contratti di appalto e dai benefici di cui al primo comma viene automaticamente comminata nell'Ordinanza di ingiunzione emanata dalla Direzione dell'Ufficio del Lavoro, e l'impresa non potrà più essere ammessa a gare d'appalto pubbliche per i successivi 5 anni.
3. La misura delle sanzioni pecuniarie amministrative previste agli articoli 21 e 22, se applicate nei confronti delle imprese di cui al comma 1, sono raddoppiate.
4. Gli enti appaltanti o gli uffici erogatori di benefici, agevolazioni o finanziamenti di cui ai precedenti commi sono tenute a darne formale comunicazione alla Direzione dell'Ufficio del Lavoro per quanto di competenza.



5. Nel caso in cui sia disposta la decadenza dai contratti di appalti pubblici, l'appaltatore è tenuto ad effettuare l'erogazione del servizio o della fornitura alle medesime condizioni contenute nel contratto decaduto fino all'espletamento della nuova gara d'appalto e comunque per non più di 3 mesi.

Art. 24

(Emersione straordinaria dei rapporti di lavoro irregolari)

1. In via straordinaria ed eccezionale, entro il termine di 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto legge, è consentita la regolarizzazione dei rapporti di lavoro comunque in atto al 30 giugno 2011, nel rispetto delle norme di legge vigenti e delle disposizioni del presente decreto - legge.

2. Il datore di lavoro o il committente dovrà inviare all'Ufficio del Lavoro, entro il termine perentorio di cui al primo comma, la richiesta di regolarizzazione straordinaria dei rapporti di lavoro, compilando in ogni sua parte il modulo appositamente predisposto dall'Ufficio del Lavoro, nel quale dichiarerà sotto la propria responsabilità civile e penale che il rapporto di lavoro di cui si chiede la regolarizzazione è sorto in data antecedente al 1° luglio 2011.

3. Accertata la sussistenza dei requisiti e delle condizioni necessarie per la regolare costituzione del rapporto di lavoro previste dal presente decreto legge e dalla normativa vigente in materia, l'Ufficio del Lavoro ne dà immediata comunicazione al datore di lavoro richiedente, invitandolo a versare entro i successivi 10 giorni correnti, secondo le modalità previste per il pagamento delle sanzioni pecuniarie, una somma pari a euro 500 per ciascuno dei rapporti di lavoro da regolarizzare. A tutti i fini di legge, anche per quanto concerne gli obblighi contributivi, indipendentemente dalla data effettiva in cui avverrà la regolarizzazione, il rapporto di lavoro inizia formalmente a decorrere dal 1° luglio 2011, senza rilevanza alcuna degli eventuali periodi di attività lavorativa precedenti a tale data e con nessuna penalità per versamento tardivo dei contributi.

4. La regolarizzazione straordinaria dei rapporti di lavoro che riguardino lavoratori non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro assume il valore di "Primo permesso di lavoro", rilasciato ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2, comma 2, del [Decreto 23 novembre 2005 n. 169]⁷³, anche in deroga ai limiti percentuali nello stesso previsti. Il permesso di lavoro, indipendentemente dalla data effettiva in cui avviene la regolarizzazione, deve intendersi formalmente autorizzato in data 1° luglio 2011 e concesso per la durata indicata nella richiesta di regolarizzazione, comunque non superiore a sei mesi. Il rinnovo del permesso di lavoro non sarà concesso qualora la Commissione del Lavoro deliberi la significativa presenza nelle Liste di Avviamento al Lavoro delle stesse professionalità regolarizzate, per i motivi di cui al comma 3 dell'articolo 4.

5. La regolarizzazione straordinaria dei rapporti di lavoro irregolari non rileva ai fini della recidiva.

6. La regolarizzazione di cui al presente articolo non si applica ai procedimenti sanzionatori in corso.

7. Le somme raccolte a seguito della regolarizzazione straordinaria dei rapporti di lavoro saranno destinate al Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro di cui al Capitolo 2-8-7460 del Bilancio di previsione dello Stato per il finanziamento delle misure di sostegno per l'inserimento dei giovani lavoratori di età compresa fra i 18 e i 32 anni, delle lavoratrici o lavoratori a capo di

⁷³ **Modifiche legislative:**

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto quarto dell'elenco:
vedere nota n. 47.



famiglia monogenitoriale con figli a carico nonché per gli ultracinquantenni che non beneficiano di ammortizzatori sociali.

TITOLO V DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Art. 25

(Incentivazioni speciali)
[ABROGATO]⁷⁴

Art. 25 bis

(Vouchers formativi)

1. Entro 12 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato di giovani lavoratori, diplomati o laureati, di età compresa fra i 18 e i 32 anni iscritti alle Liste di avviamento al lavoro, nel caso in cui siano inviati dai loro datori di lavoro a frequentare corsi di alta formazione o di specializzazione all'estero considerati necessari ad accrescerne la professionalità e far acquisire competenze specifiche, nonché ad aumentare la competitività dell'impresa, lo Stato concorre a sostenere i costi di tale alta formazione con l'erogazione di appositi vouchers sulle spese sostenute, risultanti da idonea documentazione.

2. Un apposito Fondo destinato a finanziare l'alta formazione all'estero dei giovani diplomati e laureati di cui al comma che precede, sarà istituito nel Bilancio di Previsione dello Stato a partire dall'esercizio finanziario 2012 secondo i criteri, gli indirizzi, le condizioni di accesso e la misura massima del concorso dello Stato, stabiliti nella apposita Legge di Bilancio.

Art. 26

(Norma in materia di privilegi)

1. L'articolo 17 della legge ipotecaria 16 marzo 1854 e sue successive modifiche ed integrazioni, è così modificato:

"La legge riconosce come privilegiati sopra i beni immobili e mobili del comun debitore, e da soddisfarsi col prezzo dei medesimi in preferenza di ogni altro creditore privilegiato o ipotecario, e coll'ordine seguente:

- 1) in primo luogo, i creditori di spese giudiziali;
- 2) in secondo luogo, i creditori di spese funerarie;
- 3) in terzo luogo, le persone di servizio per i loro salari;
- 4) in quarto luogo, i creditori per le somministrazioni alimentari degli ultimi sei mesi precedenti la morte o la decozione del debitore;

⁷⁴ **Testo originario (Decreto Legge n.156/2011):**

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

Modifiche legislative:

Legge 29 aprile 2014 n.71, Articolo 24, comma 1, secondo punto dell'elenco: vedere nota n. 67.



- 5) in quinto luogo, il Pubblico Erario per le imposizioni e tasse legittimamente imposte e non soddisfatte dal debitore entro l'annata; al di là dell'annata cessa il privilegio;
- 6) in sesto luogo, i professionisti per le prestazioni eseguite negli ultimi dodici mesi.”.

Art. 27

(Istituzione dell'Albo delle Imprese di fornitura di lavoro temporaneo)

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

Art. 28

(Comunicazioni telematiche)

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



Art. 29

(Monitoraggio dell'andamento generale dell'occupazione)

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

Art. 30

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dal presente decreto - legge viene data copertura mediante imputazione sul Capitolo 2-8-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" del Bilancio di Previsione dello Stato del corrente esercizio finanziario.

Art. 31

(Abrogazioni)

1. Oltre alle abrogazioni previste nei singoli articoli del presente decreto - legge, sono altresì espressamente abrogati:
 - l'articolo 20 della Legge 19 settembre 1989 n. 95;
 - l'articolo 9 della Legge 29 settembre 2005 n. 131;
 - l'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge 21 dicembre 1989 n. 128.
2. Sono infine abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme del presente decreto - legge.



LEGGE 29 aprile 2014 n.71

SISTEMA DI EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PER L'OCCUPAZIONE E LA FORMAZIONE E TIPOLOGIE CONTRATTUALI A CONTENUTO FORMATIVO

Art. 1
(Finalità)

1. La presente legge si prefigge l'obiettivo di fornire strumenti ed opportunità di occupazione a categorie più ampie di soggetti attraverso l'erogazione di incentivi per l'assunzione di determinate fasce di lavoratori che, per motivazioni diverse, trovano difficoltà nell'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro e che dunque richiedono specifici ed adeguati interventi da parte dello Stato. Il comune denominatore degli interventi è quello di sostenere un reale e concreto percorso formativo ed acquisizione di competenze che sia propedeutico all'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro di determinate categorie di soggetti, giovani – lavoratori licenziati – disoccupati di lunga durata - maggiori di 50 anni, ampliando così il ventaglio delle tutele.

2. Il sistema di erogazione dell'indennità economica speciale si propone l'obiettivo di stimolare la ricerca attiva di un nuovo posto di lavoro, eliminando eccessi di tutela ma garantendo a chi ne dimostri l'effettiva necessità economica di poter continuare a percepire un adeguato sostegno al reddito attraverso il sistema di ammortizzatori sociali.

TITOLO I
INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE E RAPPORTI DI LAVORO
A CONTENUTO FORMATIVO

CAPITOLO I
L'APPRENDISTATO

Art. 2
(Nozione)

1. L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale il lavoratore è obbligato alla prestazione lavorativa e l'impresa è obbligata ad impartire o fare impartire all'apprendista, nell'impresa o al di fuori di essa, l'addestramento e la formazione necessari perché possa acquisire la capacità tecnica indispensabile per il conseguimento di una determinata qualifica professionale o per effettuare un percorso formativo e applicativo/pratico successivo all'ottenimento di un titolo di studio quale la qualifica professionale, il diploma o la laurea, o per favorire la collocazione o ricollocazione mirata di lavoratori che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta.

Art.3
(Riforma dell'apprendistato)

1. L'apprendistato per formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, di cui all'Allegato A della presente legge, o all'effettuazione di un percorso formativo e applicativo/pratico delle conoscenze teoriche acquisite nell'ambito di un corso di studi o di formazione ma anche per il reinserimento lavorativo per i lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività



lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione mirata di lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta.

2. È riservato:

- a) ai giovani di età compresa tra l'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 30 anni;
- b) agli inoccupati continuativamente da tre mesi;
- c) a lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto.

3. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi della normativa vigente, nonché al Centro di Formazione Professionale per le finalità di cui al comma 6.

4. La durata iniziale dell'apprendistato di cui al presente articolo, fermo restando eventuali periodi superiori previsti dall'Allegato A alla presente legge, è di:

- a) sei mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla seconda categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;
- b) dodici mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla terza categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;
- c) ventiquattro mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla quarta categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro.

5. Il termine iniziale può essere prorogato, su richiesta dell'impresa, fino a un massimo del 50% della durata iniziale prevista dal precedente comma 4. Il datore di lavoro, qualora intenda prorogare il termine nel caso di assunzione al comma 4, lettera a), deve assumere lo stesso lavoratore ad un inquadramento almeno pari alla terza categoria.

6. La richiesta di proroga è inviata dall'impresa alla Commissione per il Lavoro, che la valuta nella prima seduta utile. La Commissione del Lavoro, per decidere sul rilascio della proroga, richiede un parere non vincolante al Centro di Formazione Professionale in merito alla congruità della richiesta di proroga medesima rispetto all'attività svolta dal lavoratore. A tal fine, il Centro di Formazione Professionale può svolgere visite in loco presso la struttura aziendale. La decisione della Commissione per il Lavoro è definitiva.

7. L'assunzione del lavoratore in apprendistato, fermo restando quanto previsto nei contratti collettivi di lavoro, può avvenire con un periodo di prova non superiore al 50% della durata iniziale di cui al comma 4.

8. Nel caso in cui il datore di lavoro decida di interrompere il rapporto di lavoro durante l'eventuale parte del periodo di prova successivo a quello previsto dal contratto di lavoro applicato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato ai sensi dell'articolo 6, comma 7 della presente legge ed a destinare al Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, la somma corrispondente alla differenza fra la retribuzione pagata al dipendente ai sensi del comma 9 ed il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica ed al livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

9. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° semestre: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° semestre: il 75% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;



- c) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- d) 3° anno: il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.
10. Con apposito decreto delegato può essere modificato l'Allegato A della presente legge, gli importi degli abbattimenti di cui al comma 9, nonché la durata del periodo minimo di apprendistato di cui al comma 4.⁷⁵

⁷⁵ **Testo originario (Legge n.71/2014):**

L'apprendistato finalizzato al conseguimento, da parte del lavoratore, di una qualifica professionale, di cui all'Allegato A della presente legge, che può essere modificato con decreto delegato, è riservato ai giovani di età compresa tra quella dell'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 25 anni, iscritti alle liste di avviamento al lavoro. La durata dell'apprendistato è prevista dall'Allegato A.

2. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgere direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sull'ammissibilità del progetto formativo proposto. Il Centro di Formazione Professionale deve programmare visite periodiche in azienda per verificare l'andamento della formazione ed eventualmente proporre formazione teorica in aula, laddove necessario.

3. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° semestre: il 50% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° semestre: il 60% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- c) 2° anno: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- d) 3° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 24:

1. L'articolo 3 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:

"Art.3

(Riforma dell'apprendistato)

"1. L'apprendistato per formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, di cui all'Allegato A della presente legge, o all'effettuazione di un percorso formativo e applicativo/pratico delle conoscenze teoriche acquisite nell'ambito di un corso di studi o di formazione ma anche per il reinserimento lavorativo per i lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione mirata di lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta.

2. È riservato:

- a) ai giovani di età compresa tra l'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 30 anni;
- b) agli inoccupati continuativamente da tre mesi;
- c) a lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto.

3. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi della normativa vigente, nonché al Centro di Formazione Professionale per le finalità di cui al comma 6.



Art. 4
(Apprendistato formativo e applicativo/pratico)
[ABROGATO]⁷⁶

4. La durata iniziale dell'apprendistato di cui al presente articolo, fermo restando eventuali periodi superiori previsti dall'Allegato A alla presente legge, è di:

- a) sei mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla seconda categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;
- b) dodici mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla terza categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;
- c) ventiquattro mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla quarta categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro.

5. Il termine iniziale può essere prorogato, su richiesta dell'impresa, fino a un massimo del 50% della durata iniziale prevista dal precedente comma 4. Il datore di lavoro, qualora intenda prorogare il termine nel caso di assunzione al comma 4, lettera a), deve assumere lo stesso lavoratore ad un inquadramento almeno pari alla terza categoria.

6. La richiesta di proroga è inviata dall'impresa alla Commissione per il Lavoro, che la valuta nella prima seduta utile. La Commissione del Lavoro, per decidere sul rilascio della proroga, richiede un parere non vincolante al Centro di Formazione Professionale in merito alla congruità della richiesta di proroga medesima rispetto all'attività svolta dal lavoratore. A tal fine, il Centro di Formazione Professionale può svolgere visite in loco presso la struttura aziendale. La decisione della Commissione per il Lavoro è definitiva.

7. L'assunzione del lavoratore in apprendistato, fermo restando quanto previsto nei contratti collettivi di lavoro, può avvenire con un periodo di prova non superiore al 50% della durata iniziale di cui al comma 4.

8. Nel caso in cui il datore di lavoro decida di interrompere il rapporto di lavoro durante l'eventuale parte del periodo di prova successivo ai tre mesi, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato ai sensi dell'articolo 6, comma 7 della presente legge ed a destinare al Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, la somma corrispondente alla differenza fra la retribuzione pagata al dipendente ai sensi del comma 9 ed il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica ed al livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

9. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° semestre: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° semestre: il 75% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- c) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- d) 3° anno: il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

10. Con apposito decreto delegato può essere modificato l'Allegato A della presente legge, gli importi degli abbattimenti di cui al comma 9, nonché la durata del periodo minimo di apprendistato di cui al comma 4.”.

Legge 21 dicembre 2017 n.147, Articolo 78, comma 1:

1. L'articolo 3, comma 8, della Legge n.71/2014, così come sostituito dall'articolo 24 della Legge n.115/2017, è così sostituito:

“8. Nel caso in cui il datore di lavoro decida di interrompere il rapporto di lavoro durante l'eventuale parte del periodo di prova successivo a quello previsto dal contratto di lavoro applicato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato ai sensi dell'articolo 6, comma 7 della presente legge ed a destinare al Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, la somma corrispondente alla differenza fra la retribuzione pagata al dipendente ai sensi del comma 9 ed il 90% della



Art. 5

(Apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione)
[ABROGATO]⁷⁷

retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica ed al livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.”.

⁷⁶ **Testo originario (Legge n.71/2014):**

1. L'apprendistato finalizzato all'effettuazione di un percorso formativo e applicativo/pratico delle conoscenze teoriche acquisite è riservato a giovani di età compresa tra l'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 35 anni.
2. La modalità di assunzione in apprendistato di cui al comma precedente è attivata per i giovani alla loro prima occupazione, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, in possesso di Attestato o Diploma di qualifica professionale, Diploma di Scuola Secondaria Superiore, Laurea di primo livello, Laurea magistrale, Corsi di perfezionamento e Master post Laurea in mansioni connesse al titolo di studio posseduto. Rientra nel concetto di prima occupazione anche l'aver già esercitato una mansione connessa al titolo di studio posseduto per un periodo massimo di dodici mesi, anche non continuativi negli ultimi tre anni, e aver svolto attività lavorativa ai sensi del Decreto-Legge 27 maggio 2011 n.87 ratificato con Decreto-Legge 22 luglio 2011 n.110.
3. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge n.156/2011. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgere direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sull'ammissibilità del progetto formativo proposto. Il Centro di Formazione Professionale deve programmare visite periodiche in azienda per verificare l'andamento della formazione ed eventualmente proporre formazione teorica in aula, laddove necessario.
4. La durata dell'apprendistato di cui al presente articolo, su richiesta dell'impresa, non può avere durata superiore a due anni.
5. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:
 - a) 1° semestre: il 65% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
 - b) 2° semestre: il 75% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
 - c) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 27, comma 1:

1. Sono abrogati gli articoli 4 e 5 della Legge 19 aprile 2014 n.71. I richiami a detti articoli nelle norme vigenti si intendono riferiti all'articolo 3 della Legge n.71/2014, così come modificato dall'articolo 24 della presente legge.

⁷⁷ **Testo originario (Legge n.71/2014):**

1. E' istituito l'apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione mirata di lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta. L'apprendistato mira a favorire e a supportare l'attività di formazione in azienda dei lavoratori interessati, anche attraverso l'ausilio del Centro di Formazione Professionale laddove necessario. L'apprendistato è vietato per i lavori stagionali ed è



1. E' istituito l'apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione mirata di lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, che necessitano di attività

finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato di coloro che si trovano in una delle seguenti condizioni soggettive di:

- a) inoccupati o disoccupati continuativamente da almeno tre mesi, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepiscono ammortizzatori sociali, iscritti dal medesimo periodo nella graduatoria utile per il percepimento degli ammortizzatori sociali;
- b) lavoratori disoccupati continuativamente da almeno un mese, lavoratori temporaneamente e insufficientemente occupati, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, con età anagrafica superiore ad anni 50 che non percepiscono ammortizzatori sociali;
- c) donne in reinserimento lavorativo dopo la maternità o l'adozione, fino al terzo anno del bambino;
- d) lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto.

2. I soggetti di cui al comma precedente devono essere immediatamente disponibili al lavoro, aver fatto colloqui ed esperienze di lavoro non andati a buon fine per causa non imputabile al lavoratore stesso, proposti e documentati dal Collocatore, non aver rifiutato posti di lavoro nei ventiquattro mesi precedenti, che prevedano mansioni e/o qualifiche comunque ritenute adeguate e/o affini al titolo di studio o all'esperienza professionale posseduti.

3. L'apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge n.156/2011. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgere direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sulla conformità del progetto formativo proposto. Il Centro di Formazione Professionale deve programmare visite periodiche in azienda per verificare l'andamento della formazione ed eventualmente proporre formazione teorica in aula, laddove necessario.

4. La durata dell'apprendistato di cui al presente articolo, su richiesta dell'impresa, non può avere durata superiore a due anni.

5. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° anno: il 70 % della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° anno: l'80 % della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

6. Al momento della determinazione dell'importo di pensione da erogare, nel caso in cui il lavoratore, nei dieci anni precedenti, sia stato assunto in apprendistato ai sensi del presente articolo, è riconosciuta, se più favorevole, l'applicazione della retribuzione percepita prima del cambio di attività. La retribuzione è calcolata adeguandola in base ai commi 2 e 3 dell'articolo 3 ter della Legge 8 novembre 2005 n.157 di cui all'articolo 3 della Legge 18 marzo 2008 n.47.

7. Nel caso in cui il datore di lavoro non mantenga in servizio l'apprendista per causa non imputabile al lavoratore, superato il periodo di prova e prima della trasformazione a tempo indeterminato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 27, comma 1: vedere nota precedente.



formativa per esercitare la mansione richiesta. L'apprendistato mira a favorire e a supportare l'attività di formazione in azienda dei lavoratori interessati, anche attraverso l'ausilio del Centro di Formazione Professionale laddove necessario. L'apprendistato è vietato per i lavori stagionali ed è finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato di coloro che si trovano in una delle seguenti condizioni soggettive di:

- a) inoccupati o disoccupati continuativamente da almeno tre mesi, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepiscono ammortizzatori sociali, iscritti dal medesimo periodo nella graduatoria utile per il percepimento degli ammortizzatori sociali;
- b) lavoratori disoccupati continuativamente da almeno un mese, lavoratori temporaneamente e insufficientemente occupati, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, con età anagrafica superiore ad anni 50 che non percepiscono ammortizzatori sociali;
- c) donne in reinserimento lavorativo dopo la maternità o l'adozione, fino al terzo anno del bambino;
- d) lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto.

2. I soggetti di cui al comma precedente devono essere immediatamente disponibili al lavoro, aver fatto colloqui ed esperienze di lavoro non andati a buon fine per causa non imputabile al lavoratore stesso, proposti e documentati dal Collocatore, non aver rifiutato posti di lavoro nei ventiquattro mesi precedenti, che prevedano mansioni e/o qualifiche comunque ritenute adeguate e/o affini al titolo di studio o all'esperienza professionale posseduti.

3. L'apprendistato speciale di riconversione per reinserimento lavorativo e di riqualificazione è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge n.156/2011. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgersi direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sulla conformità del progetto formativo proposto. Il Centro di Formazione Professionale deve programmare visite periodiche in azienda per verificare l'andamento della formazione ed eventualmente proporre formazione teorica in aula, laddove necessario.

4. La durata dell'apprendistato di cui al presente articolo, su richiesta dell'impresa, non può avere durata superiore a due anni.

5. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° anno: il 70 % della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° anno: l'80 % della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

6. Al momento della determinazione dell'importo di pensione da erogare, nel caso in cui il lavoratore, nei dieci anni precedenti, sia stato assunto in apprendistato ai sensi del presente articolo, è riconosciuta, se più favorevole, l'applicazione della retribuzione percepita prima del cambio di attività. La retribuzione è calcolata adeguandola in base ai commi 2 e 3 dell'articolo 3 ter della Legge 8 novembre 2005 n.157 di cui all'articolo 3 della Legge 18 marzo 2008 n.47.

7. Nel caso in cui il datore di lavoro non mantenga in servizio l'apprendista per causa non imputabile al lavoratore, superato il periodo di prova e prima della



trasformazione a tempo indeterminato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 6

(Norme generali sull'apprendistato)

1. L'apprendista deve essere affiancato da un tutor in possesso delle conoscenze specifiche, preventivamente indicato dal datore di lavoro.
2. E' fatto obbligo al datore di lavoro di non adibire l'apprendista a mansioni e attività non attinenti al programma formativo e comunque tali da non consentire il fine che si prefigge l'assunzione in apprendistato.
3. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso lo stesso o diversi datori di lavoro e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato in capo ad ogni singolo lavoratore, che non può superare i tre anni, elevabili a cinque se i periodi svolti come apprendista sono separati da interruzioni superiori a tre anni.
4. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a comunicare al datore di lavoro la storia del lavoratore relativamente alla mansione e qualifica svolta ed in particolare i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo, qualora i dati non siano disponibili sul Portale dell'Amministrazione Pubblica – Sezione Ufficio del Lavoro.
5. Al termine del programma di formazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'apprendista, all'Ufficio del Lavoro e al Centro di Formazione Professionale, in forma scritta, le competenze acquisite, secondo un modello di rilevazione definito dal Centro di Formazione Professionale. Tali informazioni entrano a far parte della scheda anagrafico/professionale di cui all'articolo 6 della Legge 29 settembre 2005 n.131.
6. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente legge in materia di apprendistato si applica quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.
7. Le retribuzioni degli apprendisti sono esentate dall'imposizione contributiva nella misura del 50%, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro". L'azienda che assume coloro che hanno svolto un corso di formazione di primo o di secondo livello presso il Centro di Formazione Professionale a seguito dell'indagine condotta annualmente con il "Questionario sui fabbisogni formativi delle imprese", gode sulle retribuzioni degli apprendisti di un'esenzione dall'imposizione contributiva pari al 100%.
8. Nel caso di un soggetto di cui all'articolo 3, comma 2, lettera c), se di età superiore a 30 anni, il lavoratore ha diritto a percepire una integrazione salariale pari al 10% di quanto previsto sulla base del comma 9 del medesimo articolo, a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.
9. Chi percepisce ammortizzatori sociali può essere avviato al lavoro attraverso l'apprendistato di cui all'articolo 3, ferma restando la possibilità per il lavoratore di rifiutare tale avvio, in considerazione dell'abbattimento retributivo previsto.
10. L'avvio al lavoro attraverso l'apprendistato è incompatibile con l'applicazione degli incentivi di cui all'articolo 7, comma 3.
11. Le aliquote, gli sgravi e gli importi degli incentivi indicati nel presente articolo e nel precedente sono modificabili con decreto delegato alla luce dell'utilizzo di tale tipologia di contratti e dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.⁷⁸

⁷⁸ **Testo originario (Legge n.71/2014):**



1. L'apprendista deve essere affiancato da un tutor in possesso delle conoscenze specifiche, preventivamente indicato dal datore di lavoro.
2. E' fatto obbligo al datore di lavoro di non adibire l'apprendista a mansioni e attività non attinenti al programma formativo e comunque tali da non consentire il fine che si prefigge l'assunzione in apprendistato.
3. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso lo stesso o diversi datori di lavoro e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a tre anni e purché si riferiscano alle stesse o analoghe attività.
4. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a comunicare al datore di lavoro la storia del lavoratore relativamente alla mansione e qualifica svolta ed in particolare i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo, qualora i dati non siano disponibili sul portale dell'amministrazione pubblica – Sezione Ufficio del Lavoro.
5. Al termine del programma di formazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'apprendista, all'Ufficio del Lavoro e al Centro di Formazione Professionale, in forma scritta, l'acquisizione della qualifica da parte dell'apprendista ai sensi del precedente articolo 3 o le competenze acquisite ai sensi dei precedenti articoli 4 e 5, informazioni che entrano a far parte della scheda anagrafico/professionale di cui all'articolo 6 della Legge 29 settembre 2005 n.131.
6. L'eventuale parere tecnico negativo del Centro di Formazione Professionale sul programma di formazione dell'apprendista, è comunicato tempestivamente al datore di lavoro e all'Ufficio del Lavoro che è tenuto ad adottare i provvedimenti conseguenti. Il ricorso avverso il parere tecnico negativo del Centro di Formazione Professionale viene esaminato, nella sua prima seduta utile, dalla Commissione per il Lavoro di cui all'articolo 2 della Legge n.131/2005, in analogia con quanto previsto alle lettere a), b) e f).
7. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente legge in materia di apprendistato si applica quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.
8. Le retribuzioni degli apprendisti sono esentate dall'imposizione contributiva, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 25:

1. L'articolo 6 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:

"Art. 6

(Norme generali sull'apprendistato)

1. L'apprendista deve essere affiancato da un tutor in possesso delle conoscenze specifiche, preventivamente indicato dal datore di lavoro.
2. E' fatto obbligo al datore di lavoro di non adibire l'apprendista a mansioni e attività non attinenti al programma formativo e comunque tali da non consentire il fine che si prefigge l'assunzione in apprendistato.
3. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso lo stesso o diversi datori di lavoro e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato in capo ad ogni singolo lavoratore, che non può superare i tre anni, elevabili a cinque se i periodi svolti come apprendista sono separati da interruzioni superiori a tre anni.
4. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a comunicare al datore di lavoro la storia del lavoratore relativamente alla mansione e qualifica svolta ed in particolare i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo, qualora i dati non siano disponibili sul Portale dell'Amministrazione Pubblica – Sezione Ufficio del Lavoro.
5. Al termine del programma di formazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'apprendista, all'Ufficio del Lavoro e al Centro di Formazione Professionale, in forma scritta, le competenze acquisite, secondo un modello di rilevazione definito dal Centro di Formazione Professionale. Tali informazioni entrano a far parte della scheda anagrafico/professionale di cui all'articolo 6 della Legge 29 settembre 2005 n.131.
6. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente legge in materia di apprendistato si applica quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.



CAPITOLO II
INCENTIVI VOLTI A FAVORIRE L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI ALLE LISTE
DI AVVIAMENTO AL LAVORO ⁷⁹

Art. 7

(Riforma degli incentivi alle assunzioni)

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro, ad esclusione di coloro che si sono dimessi volontariamente dal posto di lavoro precedentemente occupato, è istituito un incentivo per la loro assunzione.
2. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.
3. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:
 - a) dal 1° mese al 12° mese, il 2% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
 - b) dal 13° mese al 24° mese, il 4% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
 - c) dal 25° mese al 36° mese, il 6% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
 - d) dal 36° mese al 48° mese, purché in presenza di una assunzione ad un livello contrattuale almeno pari al terzo, l'8% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa.

7. Le retribuzioni degli apprendisti sono esentate dall'imposizione contributiva nella misura del 50%, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro". L'azienda che assume coloro che hanno svolto un corso di formazione di primo o di secondo livello presso il Centro di Formazione Professionale a seguito dell'indagine condotta annualmente con il "Questionario sui fabbisogni formativi delle imprese", gode sulle retribuzioni degli apprendisti di un'esenzione dall'imposizione contributiva pari al 100%.

8. Nel caso di un soggetto di cui all'articolo 3, comma 2, lettera c), se di età superiore a 30 anni, il lavoratore ha diritto a percepire una integrazione salariale pari al 10% di quanto previsto sulla base del comma 9 del medesimo articolo, a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

9. Chi percepisce ammortizzatori sociali può essere avviato al lavoro attraverso l'apprendistato di cui all'articolo 3, ferma restando la possibilità per il lavoratore di rifiutare tale avvio, in considerazione dell'abbattimento retributivo previsto.

10. L'avvio al lavoro attraverso l'apprendistato è incompatibile con l'applicazione degli incentivi di cui all'articolo 7, comma 3.

11. Le aliquote, gli sgravi e gli importi degli incentivi indicati nel presente articolo e nel precedente sono modificabili con decreto delegato alla luce dell'utilizzo di tale tipologia di contratti e dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro."

⁷⁹ **Testo originario (Legge n.71/2014):**

INCENTIVI VOLTI A FAVORIRE IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DEI PERCETTORI DI AMMORTIZZATORI SOCIALI.

Modifiche legislative:

Legge 19 settembre 2014 n.147, Articolo 78, comma 2:

2. Dopo l'articolo 25 della Legge n.115/2017 è aggiunto il seguente articolo 25-bis:

"Art.25-bis

(Modifica denominazione del Capitolo II del Titolo I della Legge n.71/2014)

1. Il Capitolo II del Titolo I della Legge n.71/2014 prende il nome di "Incentivi volti a favorire l'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro."



Gli incentivi di cui al presente comma sono dimezzati per assunzioni ad un livello contrattuale inferiore al secondo.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

4. I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 20% per un periodo di trentasei mesi.

5. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In caso di assunzione a tempo determinato, l'ammortizzatore sociale viene sospeso, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale ed è riconosciuto il 50% dell'incentivo di cui al comma 3.

6. Se allo scadere del sesto mese, il datore di lavoro non trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'impresa perde il diritto agli incentivi di cui al comma 3 senza dar luogo alla restituzione delle agevolazioni di cui abbia beneficiato. Qualora l'impresa trasformi entro sei mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e agli sgravi contributivi di cui ai commi 3 e 4 relativi all'assunzione a tempo indeterminato, per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

7. Tutti gli incentivi e gli sgravi di cui ai commi precedenti in caso si tratti di assunzione di un lavoratore:

a) inoccupato o disoccupato continuativamente da almeno tre mesi, elevati a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepisce ammortizzatori sociali;

b) lettera soppressa

c) disoccupato che abbia compiuto i cinquanta anni di età; nel caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, occorre che sia iscritto alle liste di avviamento al lavoro da almeno dodici mesi, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale;

d) donna in reinserimento lavorativo dopo il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge per maternità o adozione, fino al compimento del terzo anno di età del bambino;

e) con una invalidità certificata pari o superiore al 40%;

f) donna iscritta alle liste di avviamento al lavoro a tempo parziale che venga assunta per un nuovo lavoro per un numero di ore settimanali inferiore a 25;

sono aumentati ognuno singolarmente di 10 punti percentuali in caso di assunzione a tempo determinato e di 15 punti percentuali in caso di assunzione a tempo indeterminato, ferme restando le condizioni di cui al comma 6. Nel caso il rapporto di lavoro nasca a tempo determinato e venga poi convertito a tempo indeterminato, il datore di lavoro acquista il diritto all'erogazione degli incentivi connessi al tempo indeterminato a partire dal momento della conversione.

8. Le aliquote e le soglie di cui al presente articolo possono essere modificate con decreto delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.⁸⁰

⁸⁰ **Testo originario (Legge n.71/2014):**

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio, che percepiscono l'Indennità economica speciale o l'Indennità di disoccupazione di cui al Capo III e Capo IV della Legge 31 marzo 2010 n.73 e sue successive modifiche e integrazioni, per non disperdere l'esperienza e la professionalità acquisita, è istituito un incentivo per la loro assunzione, a condizione che questa avvenga per una mansione uguale o affine a quella precedentemente svolta, ovvero quella per cui è stato riconosciuto l'ammortizzatore sociale, o connessa al titolo di studio posseduto, con inserimento al medesimo livello retributivo o al massimo uno inferiore.



-
2. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.
3. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:
- dal 1° mese al 12° mese, il 60% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari all'80% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa;
 - dal 13° mese al 18° mese, il 25% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari al 40% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge n.15/1983 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

4. I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 50% per un periodo di ventiquattro mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato.

5. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato sia determinato. In caso di assunzione a tempo determinato l'ammortizzatore sociale percepito viene sospeso, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale ed è riconosciuto il 50% dell'incentivo di cui al precedente comma 3. Se allo scadere del terzo mese il datore di lavoro non trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'impresa perde il diritto agli incentivi di cui al comma 3 senza dar luogo alla restituzione delle agevolazioni di cui abbia beneficiato. Qualora l'impresa trasformi entro tre mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e agli sgravi contributivi di cui ai commi 3 e 4 relativi all'assunzione a tempo indeterminato, per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

6. Nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto direttamente o trasformato dopo tre mesi a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile allo stesso fino a dodici mesi dalla fine del percepimento degli incentivi da parte dell'impresa, la stessa è tenuta a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente alle indennità ed agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato, escluso quanto previsto al comma 5.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 26:

1. L'articolo 7 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:

"Art. 7

(Riforma degli incentivi alle assunzioni)

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro, ad esclusione di coloro che si sono dimessi volontariamente dal posto di lavoro precedentemente occupato, è istituito un incentivo per la loro assunzione.

2. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.

3. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:

- dal 1° mese al 12° mese, il 2% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- dal 13° mese al 24° mese, il 4% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- dal 25° mese al 36° mese, il 6% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- dal 36° mese al 48° mese, purché in presenza di una assunzione ad un livello contrattuale almeno pari al terzo, l'8% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa.

Gli incentivi di cui al presente comma sono dimezzati per assunzioni ad un livello contrattuale inferiore al secondo.



Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

4. I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 20% per un periodo di trentasei mesi.

5. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In caso di assunzione a tempo determinato, l'ammortizzatore sociale viene sospeso, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale ed è riconosciuto il 50% dell'incentivo di cui al comma 3.

6. Se allo scadere del sesto mese, il datore di lavoro non trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'impresa perde il diritto agli incentivi di cui al comma 3 senza dar luogo alla restituzione delle agevolazioni di cui abbia beneficiato. Qualora l'impresa trasformi entro sei mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e agli sgravi contributivi di cui ai commi 3 e 4 relativi all'assunzione a tempo indeterminato, per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

7. Tutti gli incentivi e gli sgravi di cui ai commi precedenti sono aumentati ognuno singolarmente del 15% in caso si tratti di assunzione di un lavoratore:

a) inoccupato o disoccupato continuativamente da almeno tre mesi, elevati a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepisce ammortizzatori sociali;

b) disoccupato continuativamente da almeno un mese, elevato a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che abbia compiuto i cinquanta anni di età e che non percepisce ammortizzatori sociali;

c) donna in reinserimento lavorativo dopo il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge per maternità o adozione, fino al compimento del terzo anno di età del bambino;

d) con una invalidità certificata pari o superiore al 40%.

8. Le aliquote e le soglie di cui al presente articolo possono essere modificate con decreto delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.”.

Decreto Delegato 2 luglio 2018 n.80, Articolo 1:

1. L'articolo 7, comma 7, della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge n.115/2017, è così sostituito:

“7. Tutti gli incentivi e gli sgravi di cui ai commi precedenti in caso si tratti di assunzione di un lavoratore:

a) inoccupato o disoccupato continuativamente da almeno tre mesi, elevati a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepisce ammortizzatori sociali;

b) disoccupato che abbia compiuto i cinquanta anni di età;

c) disoccupato che abbia compiuto i cinquanta anni di età; nel caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, occorre che sia iscritto alle liste di avviamento al lavoro da almeno dodici mesi, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale;

d) donna in reinserimento lavorativo dopo il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge per maternità o adozione, fino al compimento del terzo anno di età del bambino;

e) con una invalidità certificata pari o superiore al 40%;

f) donna iscritta alle liste di avviamento al lavoro a tempo parziale che venga assunta per un nuovo lavoro per un numero di ore settimanali inferiore a 25;

sono aumentati ognuno singolarmente di 10 punti percentuali in caso di assunzione a tempo determinato e di 15 punti percentuali in caso di assunzione a tempo indeterminato, ferme restando le condizioni di cui al comma 6. Nel caso il rapporto di lavoro nasca a tempo determinato e venga poi convertito a tempo indeterminato, il datore di lavoro acquista il diritto all'erogazione degli incentivi connessi al tempo indeterminato a partire dal momento della conversione.”.

Errata Corrige al Decreto Delegato 2 luglio 2018 n.80:



Art. 8

(Incentivi per l'assunzione in formazione/riqualificazione dei percettori di indennità economica speciale e di indennità di disoccupazione)

[ABROGATO]⁸¹

A seguito di errore materiale intervenuto nella stesura del Decreto Delegato 2 luglio 2018 n.80, all'articolo 1, comma 1, dello stesso risulta riportata due volte la stessa lettera, benché in una ci sia una precisazione che comunque attiene ad entrambe.

Precisamente la lettera b) e la lettera c) elencano la medesima fattispecie e non casi diversi, per cui la lettera b) risulta superflua e va quindi soppressa.

La formulazione corretta del suddetto articolo 1 del Decreto Delegato n.80/2018 è pertanto la seguente:

Art.1

1. L'articolo 7, comma 7, della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge n.115/2017, è così sostituito:

"7. Tutti gli incentivi e gli sgravi di cui ai commi precedenti in caso si tratti di assunzione di un lavoratore:

a) inoccupato o disoccupato continuativamente da almeno tre mesi, elevati a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepisce ammortizzatori sociali;

b) lettera soppressa

c) disoccupato che abbia compiuto i cinquanta anni di età; nel caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, occorre che sia iscritto alle liste di avviamento al lavoro da almeno dodici mesi, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale;

d) donna in reinserimento lavorativo dopo il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge per maternità o adozione, fino al compimento del terzo anno di età del bambino;

e) con una invalidità certificata pari o superiore al 40%;

f) donna iscritta alle liste di avviamento al lavoro a tempo parziale che venga assunta per un nuovo lavoro per un numero di ore settimanali inferiore a 25;

sono aumentati ognuno singolarmente di 10 punti percentuali in caso di assunzione a tempo determinato e di 15 punti percentuali in caso di assunzione a tempo indeterminato, ferme restando le condizioni di cui al comma 6. Nel caso il rapporto di lavoro nasca a tempo determinato e venga poi convertito a tempo indeterminato, il datore di lavoro acquista il diritto all'erogazione degli incentivi connessi al tempo indeterminato a partire dal momento della conversione."

⁸¹ **Testo originario (Legge n.71/2014):**

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio, che percepiscono l'Indennità economica speciale o l'Indennità di disoccupazione di cui al Capo III e Capo IV della Legge n.73/2010 e sue successive modifiche e integrazioni, può essere previsto un periodo di formazione/riqualificazione per lo svolgimento di una nuova mansione, da svolgersi presso un datore di lavoro privato, sotto la supervisione di un tutor, in possesso delle conoscenze specifiche, preventivamente indicato dal datore di lavoro.

2. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato che determinato, con inserimento, al massimo, a due livelli inferiori, con riferimento alla mansione svolta al momento in cui è stato riconosciuto l'ammortizzatore sociale. In caso di assunzione a tempo determinato, l'impresa che trasformi entro tre mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e sgravi contributivi relativi all'assunzione a tempo indeterminato per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

3. L'assunzione di cui al presente articolo è trasmessa all'Ufficio del Lavoro ed è oggetto di comunicazione nominativa ai sensi dell'articolo 3 del Decreto-Legge n.156/2011. L'Ufficio del Lavoro richiede tempestivamente il parere tecnico al Centro di Formazione Professionale sull'ammissibilità del progetto formativo ai sensi di legge, verificato congiuntamente alla Sezione Orientamento. Il Centro di Formazione Professionale si pronuncia entro cinque giorni e



Art. 9

(Incentivi per l'assunzione dei percettori di indennità economica speciale e di indennità di disoccupazione)
[ABROGATO]⁸²

comunque vale il principio del silenzio/assenso. L'impresa può anche rivolgere direttamente al Centro di Formazione Professionale la richiesta preventiva di pronuncia sull'ammissibilità del progetto formativo proposto. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro, acquisito il riferimento tecnico del Centro di Formazione Professionale.

4. Durante l'attività di cui al presente articolo, a tutela dei lavoratori, sono predisposte apposite azioni di controllo da parte del Centro di Formazione Professionale, volte ad accertare la proficuità dell'attività di formazione/riqualificazione; al termine del periodo il datore di lavoro è tenuto a comunicare tempestivamente le competenze acquisite all'Ufficio del Lavoro per gli adempimenti di cui all'articolo 6 della Legge n.131/2005.

5. A tutti coloro che, ai sensi del comma 2 del presente articolo, siano assunti a tempo determinato, l'indennità economica speciale e l'indennità di disoccupazione vengono sospese per tutta la durata del contratto e il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale.

6. I datori di lavoro possono assumere i lavoratori che percepiscono l'indennità economica speciale o l'Indennità di disoccupazione usufruendo degli sgravi contributivi nella misura del 50% per un massimo di sei mesi se il contratto è a tempo determinato, e nella misura del 50% per un periodo massimo di diciotto mesi, se il contratto è a tempo indeterminato.

7. I lavoratori assunti a tempo indeterminato hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale, così suddivisa:

- a) dal 1° mese al 12° mese, il 40% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari all'80% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa;
- b) dal 13° mese al 18° mese, il 20% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali e comunque non oltre l'importo pari al 40% della retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge n.15/1983 e successive modifiche, la restante parte a carico dell'impresa.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi mensilmente dovuti all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

8. Nel caso in cui il lavoratore sia stato assunto direttamente o trasformato dopo tre mesi a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile al lavoratore, fino a dodici mesi dalla fine del percepimento degli incentivi da parte dell'impresa, la stessa è tenuta a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente alle indennità ed agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato, ad esclusione dei primi tre mesi.

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 27, comma 2:

2. Sono abrogati gli articoli 8 e 9 della Legge 19 aprile 2014 n.71. I richiami a detti articoli nelle norme vigenti si intendono riferiti all'articolo 7 della Legge n.71/2014, così come modificato dall'articolo 26 della presente legge.

⁸² **Testo originario (Legge n.71/2014):**

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro che abbiano sottoscritto il Patto di Servizio, che percepiscono l'indennità economica speciale o l'indennità di disoccupazione di cui al Capo III e Capo IV della Legge n.73/2010 e sue successive modifiche o integrazioni, nel caso in cui l'assunzione non rientri nelle casistiche di cui ai precedenti articoli 7 e 8, si applica tutto quanto stabilito al precedente articolo 8, con una diminuzione degli incentivi e degli sgravi contributivi pari al 50%.



Art. 10

(Incentivi per l'assunzione di lavoratori con contratto terapeutico riabilitativo)

1. L'impresa che ha stipulato un contratto terapeutico riabilitativo con uno o più lavoratori, ai sensi dell'articolo 7 del [Decreto-Legge 23 luglio 2013 n.91]⁸³ e successivo regolamento, qualora allo scadere del suddetto contratto assuma il lavoratore, può corrispondere compensi mensili pari a:
 - a) 1° anno: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
 - b) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
 - c) 3° anno: il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.
2. Le retribuzioni dei lavoratori di cui al presente articolo sono esentate per il 50% dall'imposizione contributiva, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4- 7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".

CAPITOLO III

CONTRATTI A CONTENUTO FORMATIVO E DIPOSIZIONI COMUNI

Art. 11

(Assunzione in addestramento)

1. L'assunzione in addestramento è finalizzata all'adattamento delle competenze del lavoratore, alla sua prima occupazione, alle mansioni assegnate. Il lavoratore deve essere iscritto nelle liste di avviamento al lavoro. L'assunzione può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Rientra nel concetto di prima occupazione l'aver già esercitato attività lavorativa per un periodo massimo di dodici mesi anche non continuativi negli ultimi tre anni, nella mansione oggetto dell'assunzione e aver svolto attività lavorativa ai sensi del Decreto-Legge n.110/2011.
2. La suddetta assunzione è riservata a giovani di età compresa tra quella di assolvimento dell'obbligo scolastico ed i 23 anni ed è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.
3. L'assunzione può avere una durata non inferiore a tre mesi e superiore ai ventiquattro mesi, è consentita entro la III categoria e può essere prorogata, senza soluzione di continuità, fino al raggiungimento del periodo massimo previsto.
4. Durante il periodo di cui al comma precedente, le imprese possono corrispondere compensi mensili pari a:
 - 1° anno pari all'80%;
 - 2° anno pari all'85%.
5. Le misure di cui al presente articolo sono concesse una sola volta per lo stesso lavoratore presso la medesima impresa, subordinatamente alla condizione che la stessa abbia mantenuto in servizio, superato il periodo di prova, almeno i due terzi dei lavoratori assunti in addestramento nei dodici mesi precedenti e per fatto non imputabile al lavoratore. Per il lavoratore è possibile completare tale rapporto

Modifiche legislative:

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 27, comma 2: vedere nota precedente.

⁸³ Il Decreto-Legge 23 luglio 2013 n.91 è stato abrogato dal Decreto - Legge 24 luglio 2014 n.118, articolo 12, comma I, primo punto dell'elenco.



contrattuale una sola volta e le attività svolte sono documentate nella scheda anagrafico/professionale del lavoratore di cui all'articolo 6 della Legge n.131/2005.

6. La Commissione per il Lavoro e/o i contratti collettivi di lavoro potranno stabilire la durata di tale fattispecie in relazione al settore, alla qualifica ed alla mansione da svolgere unitamente al settore, a qualifiche e mansioni da escludere.

7. L'assunzione effettuata ai sensi del presente articolo è strumento alternativo all'assunzione in apprendistato di cui all'articolo 3.

Art. 12 (Stage aziendali)

1. I qualificandi, diplomandi e i laureandi possono effettuare stage aziendali per un periodo non superiore a nove mesi nella stessa impresa, limitatamente ad attività attinenti al corso di studio. Tale esperienza può essere ripetuta al massimo presso due imprese.

2. Possono effettuare stage aziendali anche i neolaureati e i neodiplomati nonché i giovani che abbiano ottenuto l'attestato di qualifica professionale previsto dalle leggi vigenti in materia di formazione professionale, entro dodici mesi dal conseguimento del titolo e per un massimo di sei mesi. Lo stage aziendale di cui al presente comma effettuato presso un'impresa è periodo computabile ai fini del calcolo della durata massima dell'assunzione in apprendistato di cui all'articolo 4.

3. L'impresa è tenuta a comunicare all'Ufficio del Lavoro, al fine di effettuare le verifiche dei requisiti di cui al presente articolo, nel termine perentorio di almeno cinque giorni lavorativi antecedenti la data di inizio, le generalità dello stagista, la data di inizio e di fine dello stage aziendale, nonché l'attività da svolgere e la relativa copertura assicurativa nominativa.

4. L'indennizzo, a titolo di borsa di studio, deve essere corrispondente almeno al 50% del minimo territoriale del contratto collettivo generale unico di lavoro del Settore Industria ed esente da contributi ed imposte.

5. L'attività svolta dallo stagista non costituisce rapporto di lavoro subordinato ed è documentata nella scheda anagrafico-professionale.

6. Per gli stage aziendali che si trasformino in rapporto di lavoro, i datori di lavoro possono usufruire di uno sgravio contributivo pari al 50% per un periodo massimo di sei mesi qualora l'assunzione sia a tempo determinato e per un periodo massimo di ventiquattro mesi qualora l'assunzione sia a tempo indeterminato.

7. Il datore di lavoro è tenuto alla restituzione integrale degli sgravi ottenuti nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile al lavoratore stesso fino a dodici mesi dalla fine del percepimento degli sgravi.

8. La Sezione Orientamento dell'Ufficio del Lavoro si relaziona con le imprese relativamente ai nominativi dei diplomandi e dei laureandi che potenzialmente potrebbero essere interessati a tale esperienza.

9. La Direzione dell'Ufficio del Lavoro riferisce semestralmente alla Commissione per il Lavoro sull'andamento degli stage aziendali.

10. L'Ufficio Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica è autorizzato a fornire all'Ufficio del Lavoro, ad ogni aggiornamento annuale della sua banca dati, i dati relativi agli studenti.

11. Ai soggetti che compiono stage aziendali, ai sensi del presente articolo, per la durata degli stessi, non è applicata la sospensione dell'erogazione degli assegni familiari.

Art. 13 (Disposizioni comuni)



1. Sono esclusi dal percepimento delle agevolazioni di cui al presente Titolo I i dipendenti che risultino soci, in data antecedente all'erogazione degli ammortizzatori sociali, sotto qualsiasi forma, con una quota superiore al 25%, dell'attività interessata, compresi i soci delle cooperative, gli amministratori ed i dipendenti di datori di lavoro di organizzazioni associative. Sono altresì esclusi i dipendenti di datori di lavoro che svolgano in modo prevalente attività sportive di natura professionistica, di lavoro temporaneo e di lavoro domestico.
2. Il coniuge, i parenti ed affini entro il primo grado di titolari o soci di attività, di amministratori di società e società cooperative, possono usufruire degli incentivi previsti agli articoli 7, 8 e 9 della presente legge, nel limite di uno per ogni impresa.
3. L'Ufficio del Lavoro deve fornire mensilmente alla Commissione per il Lavoro un elenco dettagliato delle assunzioni avvenute ai sensi del presente Titolo.
4. Le assunzioni di cui agli articoli 7, 8 e 9 sono vietate per lavori stagionali e non sono possibili qualora siano richieste dallo stesso datore di lavoro ovvero dallo stesso gruppo cui appartiene l'impresa che ne aveva disposto il licenziamento, nonché da soggetti che perseguano finalità comunque elusive degli obblighi imposti dalla vigente disciplina.
5. L'intervento a carico della Cassa Ammortizzatori Sociali per le assunzioni di cui agli articoli 7, 8 e 9, è comprensivo del trattamento di fine rapporto e per la gratifica natalizia per un dodicesimo della retribuzione annuale, la restante parte è a carico dell'impresa.
6. I costi delle esenzioni contributive sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2- 4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".

TITOLO II INCENTIVI SPECIALI E STRAORDINARI DI SETTORE

Art. 14

(Incentivi speciali e straordinari di settore)

1. Con decreto delegato proposto dal Segretario di Stato per il Lavoro, di concerto con il Segretario di Stato per l'Industria, l'Artigianato ed il Commercio, acquisito il parere della Commissione per il Lavoro, sulla base di un preciso ed articolato progetto di sviluppo, possono essere istituiti incentivi speciali e straordinari per l'assunzione di lavoratori in uno o più settori specifici all'interno di un determinato ramo di attività economica, motivati dalla scelta di sviluppo di settore o dalla esigenza e volontà di inserire, in un determinato settore, lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro.
2. Il decreto delegato deve definire le caratteristiche dei soggetti destinatari, lavoratori e imprese, l'ammontare, la copertura finanziaria, le modalità di erogazione, limiti, vincoli e controlli.
3. Gli incentivi di cui al comma che precede hanno durata massima di un anno dall'entrata in vigore del decreto delegato.

TITOLO III MODIFICA DEL SISTEMA DI EROGAZIONE DELL'INDENNITA' ECONOMICA SPECIALE

Art. 15

(Modifica del sistema di erogazione dell'indennità economica speciale)



1. L'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 e sue successive modifiche e integrazioni è così sostituito:

“Art. 20

(Ammontare e durata del trattamento economico)

1. L'importo dell'indennità economica speciale è erogato dall'Istituto per la Sicurezza Sociale entro il quindicesimo giorno del mese successivo a quello cui si riferisce l'indennità secondo le modalità di cui ai seguenti commi.

2. Per i lavoratori in mobilità che abbiano maturato un'anzianità lavorativa continuativa di almeno dodici mesi presso il datore di lavoro che li ha licenziati, pari ad almeno duecentosedici giorni di presenza effettivamente lavorati, l'indennità economica speciale è dovuta in misura percentuale della retribuzione netta effettiva che sarebbe loro spettata, anche nei giorni festivi, per le ore di lavoro non prestate, comprese dalle ore zero ed il limite dell'orario settimanale contrattuale negli ultimi sei mesi di attività precedenti la concessione del trattamento comprendendo i periodi indennizzati a titolo di Cassa Integrazione Guadagni, ricalcolati figurativamente al 100%, e al netto della contribuzione a carico del lavoratore, nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi tre mesi;
- b) 60% dal 4° al 6° mese;
- c) 50% dal 7° al 9° mese;
- d) 40% dal 10° al 12° mese.

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

3. Per i lavoratori in mobilità che vantino un'anzianità lavorativa inferiore a quella indicata al precedente comma, ma comunque non inferiore a nove mesi continuativi pari ad almeno centosessantadue giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che li ha licenziati, l'indennità economica speciale è dovuta nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 60% per i primi tre mesi;
- b) 50% dal 4° al 6° mese;
- c) 40% dal 7° al 9° mese;
- d) 30% dal 10° al 12° mese.

Le predette percentuali vanno maggiorate della relativa quota di gratifica natalizia e di indennità di licenziamento pari ciascuna all'8,30% non capitalizzato.

4. Il diritto all'indennità economica speciale è in ogni caso subordinato al raggiungimento dei giorni di presenza effettivamente lavorati presso il datore di lavoro che ha disposto il licenziamento.

5. L'importo massimo dell'indennità economica speciale di cui al presente articolo non può superare la retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge n.15/1983 e successive modifiche, così come stabilita con ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità e Sicurezza Sociale, ridotta del 10%, comprese le maggiorazioni dei ratei di gratifica natalizia e di licenziamento spettanti.

6. Quando il lavoratore percepisca un'indennità di mancato preavviso, il diritto all'indennità economica speciale decorre a far data dal primo giorno successivo al termine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso. Detto periodo va prolungato anche in ragione delle eventuali ferie non godute.

7. Sono esclusi dalle disposizioni di cui ai commi precedenti i soggetti che accedono ai trattamenti previdenziali di cui agli articoli 2 e 3 del Decreto-Legge 13 maggio 2013 n.53 ratificato con Decreto-Legge n.91/2013, secondo le modalità previste dall'articolo 4 del medesimo decreto legge.



8. Ai soggetti di cui al precedente comma l'indennità economica speciale è dovuta nel rispetto delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi sei mesi;
- b) 60% dal 7° al 9° mese;
- c) 55% dal 10° al 12° mese.

9. Qualora il lavoratore venga avviato al lavoro durante il periodo di percezione dell'indennità economica speciale, l'erogazione si intende sospesa e riprenderà a decorrere dalla scadenza dei relativi contratti di lavoro.

10. Nel caso in cui un lavoratore, in mobilità o disoccupazione, sia stato assunto a tempo indeterminato e venga successivamente coinvolto in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23, e al termine del rapporto di lavoro così come specificato nell'accordo conseguente alla suddetta procedura non abbia maturato i requisiti minimi per il percepimento dell'indennità economica speciale previsti ai commi precedenti, per i quali si considera anche l'eventuale periodo di addestramento e formazione attivato ai sensi del previgente articolo 20 del Decreto-Legge n.156/2011, viene riammesso alla prosecuzione del godimento dell'ammortizzatore sociale di cui beneficiava al momento dell'assunzione in oggetto.”.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli accordi di mobilità, di cui alla Legge 4 maggio 1977 n.23, stipulati successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

Art. 16

(Modifica del sistema di erogazione dell'indennità di disoccupazione)

1. All'articolo 21 della Legge 31 marzo 2010 n.73 sono aggiunti i seguenti commi:

“2. Ai lavoratori, sia assunti a tempo determinato che indeterminato, inquadrati nelle categorie direttive dei contratti collettivi e della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche e integrazioni, è riconosciuta l'indennità di disoccupazione qualora coinvolti in procedure di riduzione di personale ai sensi del Capitolo III della Legge 4 maggio 1977 n.23 ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.

3. I lavoratori assunti a tempo indeterminato coinvolti in procedure di riduzione del personale, ai sensi del Capitolo III della Legge n.23/1977, non aventi i requisiti previsti al precedente articolo 20 per il percepimento dell'indennità economica speciale, hanno diritto all'erogazione dell'indennità di disoccupazione in base a quanto disposto al successivo articolo 23, ad eccezione dei dipendenti che risultino soci sotto qualsiasi forma e/o degli amministratori di società cui sia stata revocata la patente di esercizio da parte del Congresso di Stato o dai soggetti preposti al controllo sulle attività economiche.”.

Art. 17

(Giusta causa di dimissioni)

1. Il mancato pagamento, anche parziale, delle retribuzioni spettanti ad almeno i due terzi dei lavoratori, o ad almeno la metà dei lavoratori nel caso l'impresa abbia meno di tre dipendenti, ad esclusione dei soci e dell'amministratore, oltre che dei relativi coniugi, parenti ed affini entro il secondo grado, per almeno due mensilità, anche non consecutive, compresa la gratifica natalizia e l'indennità di licenziamento qualora non liquidate sulla base dei disposti contrattuali, a meno che non sia nel



frattempo avvenuto l'integrale saldo degli arretrati dovuti, costituisce giusta causa di dimissioni per il singolo dipendente. L'onere della prova del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori spetta al datore di lavoro. Nel caso in cui il datore di lavoro fosse irreperibile la procedura di cui ai commi seguenti può avere seguito a tutti gli effetti.

2. Il requisito richiesto al fine dell'applicazione del precedente comma è quello della non reperibilità e/o dell'inerzia dell'Amministratore nell'attivazione della procedura di "Licenziamento collettivo per riduzione di personale", ai sensi del Capitolo III della Legge n.23/1977 e successive modifiche: in tal caso, la convocazione dell'Amministratore in Commissione Permanente Conciliativa e la comunicazione trasmessa a tutti i soci, la non composizione della vertenza per assenza dei convenuti o per non conciliazione, è titolo idoneo ad ottenere l'iscrizione dei lavoratori dimessisi alle liste speciali di mobilità o disoccupazione e l'ammissione al godimento delle indennità di sostegno di cui abbiano diritto nel rispetto delle disposizioni della Legge n.73/2010 e successive modifiche e integrazioni.

3. Il richiedente deve formulare richiesta di apertura delle procedure di cui alla Legge n.23/1977 all'Ufficio del Lavoro, corredata dal verbale della Commissione Permanente Conciliativa nel quale si dichiara la non conciliazione della vertenza. L'Ufficio del Lavoro trasmette la richiesta alla Segreteria di Stato per il Lavoro che provvede alla convocazione delle parti, conformemente a quanto previsto dall'articolo 20 della medesima legge.

4. Le dimissioni per giusta causa e l'obbligo di iscrizione alle Liste di mobilità/disoccupazione decorrono dalla data indicata nell'accordo di mobilità. Su richiesta del lavoratore, purché l'iter per la stipula dell'accordo di mobilità venga attivato entro i successivi cinque giorni lavorativi, la decorrenza degli ammortizzatori sociali può avvenire dal giorno successivo alla seduta della Commissione Permanente Conciliativa. In tal senso, il periodo di preavviso viene considerato effettuato retroattivamente.

5. La procedura instaurata ai sensi del presente articolo viene considerata per l'impresa, a tutti gli effetti, "Licenziamento collettivo per riduzione di personale".⁸⁴

⁸⁴ **Testo originario (Legge n.71/2014):**

1. Il mancato pagamento delle retribuzioni spettanti a tutti i lavoratori per almeno tre mensilità consecutive, ad esclusione dei soci, dell'amministratore e dei parenti ed affini del datore di lavoro entro il secondo grado, compresa la gratifica natalizia e l'indennità di licenziamento, costituisce giusta causa di dimissioni per il singolo dipendente. L'onere della prova del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori spetta al datore di lavoro. Nel caso in cui il datore di lavoro fosse irreperibile la procedura di cui ai commi seguenti può avere seguito a tutti gli effetti.

2. Il requisito richiesto al fine dell'applicazione del precedente comma è quello della non reperibilità e/o dell'inerzia dell'Amministratore nell'attivazione della procedura di "Licenziamento collettivo per riduzione di personale", ai sensi del Capitolo III della Legge n.23/1977 e successive modifiche: in tal caso, la convocazione dell'Amministratore in Commissione Permanente Conciliativa e la comunicazione trasmessa a tutti i soci, la non composizione della vertenza per assenza dei convenuti o per non conciliazione, è titolo idoneo ad ottenere l'iscrizione dei lavoratori dimessisi alle liste speciali di mobilità o disoccupazione e l'ammissione al godimento delle indennità di sostegno di cui abbiano diritto nel rispetto delle disposizioni della Legge n.73/2010 e successive modifiche e integrazioni.

3. Il richiedente deve formulare richiesta di apertura delle procedure di cui alla Legge n.23/1977 all'Ufficio del Lavoro, corredata dal verbale della Commissione Permanente Conciliativa nel quale si dichiara la non conciliazione della vertenza. L'Ufficio del Lavoro trasmette la richiesta alla Segreteria di Stato per il Lavoro che provvede alla convocazione delle parti, conformemente a quanto previsto dall'articolo 20 della medesima legge.

4. Le dimissioni per giusta causa e l'obbligo di iscrizione alle liste di mobilità/disoccupazione decorrono dalla data indicata nell'accordo di mobilità.



Art. 18

(Accertamento dello stato economico delle famiglie)

1. La diminuzione progressiva degli importi erogati in qualità di indennità economica speciale può essere integrata, a partire dal quarto mese, fino al raggiungimento dell'importo erogato nei primi tre mesi, così come previsto al precedente articolo 15, attraverso la richiesta di accertamento della condizione economica del nucleo familiare.

2. L'integrazione di cui al comma precedente può essere erogata dall'Istituto per la Sicurezza Sociale esclusivamente a coloro che dimostrano di essere alla ricerca attiva di un nuovo posto di lavoro, di essere immediatamente disponibili al lavoro, di aver effettuato colloqui ed esperienze di lavoro non andati a buon fine per causa non imputabile al lavoratore stesso, proposti e documentati dal Collocatore, non aver rifiutato posti di lavoro che prevedano mansioni e/o qualifiche comunque ritenute adeguate e/o affini al titolo di studio o all'esperienza professionale posseduti. Tali circostanze devono essere documentate e dichiarate in forma scritta dal Collocatore e trasmesse all'Istituto per la Sicurezza Sociale.

Art. 19

(Norma transitoria)

1. Fino all'entrata in vigore di apposito strumento di accertamento della condizione economica del nucleo familiare, l'importo massimo dell'indennità economica speciale

5. La procedura instaurata ai sensi del presente articolo viene considerata per l'impresa, a tutti gli effetti, "Licenziamento collettivo per riduzione di personale".

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 26 maggio 2017 n.56, Articolo 6:

1. L'articolo 17, comma 1, della Legge 29 aprile 2014 n. 71 è così sostituito:

"1. Il mancato pagamento, anche parziale, delle retribuzioni spettanti ad almeno i due terzi dei lavoratori, o ad almeno la metà dei lavoratori nel caso l'impresa abbia meno di tre dipendenti, ad esclusione dei soci e dell'amministratore, oltre che dei relativi coniugi, parenti ed affini entro il secondo grado, per almeno due mensilità, anche non consecutive, compresa la gratifica natalizia e l'indennità di licenziamento qualora non liquidate sulla base dei disposti contrattuali, a meno che non sia nel frattempo avvenuto l'integrale saldo degli arretrati dovuti, costituisce giusta causa di dimissioni per il singolo dipendente. L'onere della prova del pagamento delle retribuzioni ai lavoratori spetta al datore di lavoro. Nel caso in cui il datore di lavoro fosse irreperibile la procedura di cui ai commi seguenti può avere seguito a tutti gli effetti."

Decreto - Legge 26 maggio 2017 n.56, Articolo 7:

1. L'articolo 17, comma 4, della Legge 29 aprile 2014 n. 71 è così sostituito:

"4. Le dimissioni per giusta causa e l'obbligo di iscrizione alle Liste di mobilità/disoccupazione decorrono dalla data indicata nell'accordo di mobilità. Su richiesta del lavoratore, purché l'iter per la stipula dell'accordo di mobilità venga attivato entro i successivi cinque giorni lavorativi, la decorrenza degli ammortizzatori sociali può avvenire dal giorno successivo alla seduta della Commissione Permanente Conciliativa. In tal senso, il periodo di preavviso viene considerato effettuato retroattivamente."

Nota: Decreto - Legge 26 maggio 2017 n.56, Articolo 6 bis:

1. L'impresa i cui lavoratori si siano dimessi per giusta causa, ai sensi dell'articolo 6, non può più godere di incentivi in caso di assunzione di nuovi lavoratori.

2. Il lavoratore che si sia dimesso per giusta causa ai sensi dell'articolo 6, ha diritto di rifiutare un eventuale riavvio al lavoro presso la medesima impresa, senza che questo costituisca motivo di revoca degli ammortizzatori sociali eventualmente goduti.



non può superare la retribuzione contrattuale media mensile territoriale di cui all'articolo 54 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, così come stabilita con ordinanza della Segreteria di Stato per la Sanità e Sicurezza Sociale, ridotta del 10% comprese le maggiorazioni dei ratei di gratifica natalizia e di licenziamento spettanti.

2. L'erogazione di quanto previsto al comma 2 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi sei mesi;
- b) 60% dal 7° al 9° mese;
- c) 55% dal 10° al 12° mese.

3. L'erogazione di quanto previsto al comma 3 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 60% per i primi sei mesi;
- b) 50% dal 7° al 9° mese;
- c) 35% dal 10° al 12° mese.

4. L'erogazione di quanto previsto al comma 8 dell'articolo 20 della Legge 31 marzo 2010 n.73 come modificato dall'articolo 15 della presente legge, fermo restando le disposizioni di cui ai commi 7, 9 e 10 del medesimo articolo, avviene sulla base delle seguenti percentuali:

- a) 70% per i primi sei mesi;
- b) 65% dal 7° al 12° mese.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano agli accordi di mobilità, di cui alla Legge n.23/1977, stipulati successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20

(Disposizioni relative alla determinazione dell'ammontare degli incentivi)

1. L'ammontare delle agevolazioni, le percentuali retributive e contributive, nonché i periodi in cui viene corrisposto l'incentivo, previsti dalla presente legge, sono modificabili con decreto delegato.

Art. 21

(Assunzioni a tempo determinato)

1. La durata massima dell'assunzione a tempo determinato è di diciotto mesi presso la medesima impresa con un massimo di quattro rinnovi, fatti salvi i maggiori limiti temporali eventualmente stabiliti nei contratti collettivi di lavoro.

Art. 22

(Disposizioni relative alla determinazione della misura della retribuzione minima per l'occupazione di giovani studenti)

1. Per la determinazione della misura minima della retribuzione per l'occupazione di giovani studenti, di cui all'articolo 4 del Decreto-Legge n.110/2011, si mantiene il



riferimento a quanto indicato alla lettera a) dell'articolo 11 della previgente Legge 24 luglio 1987 n.89 come modificato dall'articolo 3 della Legge 4 marzo 1993 n.36.

Art. 23

(Certificazione della regolare posizione contributiva)

1. Al fine di accedere agli incentivi e sgravi contributivi previsti dalla presente legge, l'Ufficio del Lavoro è tenuto a verificare la regolare posizione contributiva del datore di lavoro richiedente.
2. L'accertamento del mancato pagamento delle retribuzioni spettanti a tutti i lavoratori per almeno due mensilità consecutive, durante il percepimento degli incentivi e/o sgravi contributivi di cui alla presente legge, dà luogo alla revoca immediata degli stessi e alla restituzione di quanto percepito.

Art. 24

(Abrogazioni)

1. Sono abrogati:
 - Legge 11 settembre 1961 n.27 "Legge per la tutela dell'apprendistato";
 - articoli 10, 11, 12, 20 e 25 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 "Interventi urgenti per la semplificazione e l'efficienza del mercato del lavoro" e l'articolo 5 del Decreto Delegato 26 luglio 2010 n.132;
 - Legge 24 luglio 1987 n.89 "Normativa in materia di formazione professionale" e Legge 4 marzo 1993 n.36 "Integrazioni e modifiche della Legge 24 luglio 1987 n.89 "Normativa in materia di formazione professionale" fatto salvo quanto previsto all'articolo 22 della presente legge;
 - articoli 10, 11, 12, 13, 14 e 15 della Legge 29 settembre 2005 n.131 "Legge per la promozione, il sostegno e lo sviluppo dell'occupazione e della formazione";
 - gli articoli 20, 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità";
 - articolo 8 bis del Decreto-Legge 23 luglio 2013 n.91 "Interventi urgenti in materia di ammortizzatori sociali e di trattamento previdenziale temporaneo";
 - Decreto-Legge 6 marzo 2013 n.19 "Disposizioni urgenti a tutela dei lavoratori coinvolti in procedure di riduzione di personale".
2. Sono altresì abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge.



ALLEGATO A

QUALIFICA PROFESSIONALE

DURATA DELL'APPRENDISTATO

Servizi alla persona:

- Operatore estetista **3 anni**
- Operatore parrucchiera **3 anni**

Servizi per la ristorazione:

- Operatore di cucina **3 anni**
- Operatore di sala bar **2 anni**
- Operatore della produzione di pane, dolci e gelati **3 anni**

Servizi

- Operatore di aree verdi **2 anni**

Lavorazioni meccaniche e metalliche:

- Operatore della riparazione dei veicoli a motore **3 anni**
- Operatore carrozziere **3 anni**
- Installatore di impianti elettrici e fotovoltaici **3 anni**
- Operatore elettromeccanico **3 anni**
- Operatore della riparazione di apparecchi elettronici, elettrodomestici e di apparecchi di telecomunicazione **3 anni**
- Fabbro **3 anni**
- Manutentore degli impianti e delle macchine **3 anni**
- Operatore termoidraulico **3 anni**

Lavorazioni minerali non metallifere:

- Decoratore **2 anni**
- Imbianchino **2 anni**
- Scalpellino **2 anni**

Lavorazioni del legno e affini:

- Falegname/Intagliatore **3 anni**

Lavorazioni Editoriali e affini:

- Operatore della produzione editoriale e affine **3 anni**

Lavorazioni varie:

- Modellista **3 anni**
- Sarto **3 anni**
- Tappezziere **3 anni**



LEGGE 19 settembre 2014 n.147

DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE E ACCESSORIO

Art. 1

(Lavoro occasionale e accessorio)

1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio disciplinate dalla presente legge sono quelle poste in essere sia per sopravvenute esigenze di carattere straordinario, sia per svolgere le normali attività d'impresa in giornate o periodi interessati da incremento dell'attività che richiedano un'integrazione della forza lavoro, sia per svolgere servizi occasionali alla famiglia.

Art. 2

(Campo di applicazione)

1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio sono riservate alle seguenti attività:

- a) le attività connesse al settore della ristorazione, dei bar e dell'ospitalità alberghiera;
- b) le attività connesse al settore del commercio turistico, esclusivamente per le imprese localizzate nelle zone L1, L2 e nelle zone ricomprese entro il perimetro definito come patrimonio UNESCO, limitatamente ai mesi di giugno, luglio, agosto e settembre e nei periodi previsti dal Calendario annuale delle festività e degli eventi adottato dalla Commissione per il Lavoro, anche su proposta delle categorie interessate, entro il 31 dicembre di ogni anno, nonché nei casi in cui è prevista l'apertura serale per le attività commerciali del Centro Storico, così come disciplinato dalle norme vigenti;
- c) le attività svolte dagli Operatori professionali del Turismo che abbiano conseguito l'abilitazione e siano iscritti nell'apposito Albo tenuto dall'Ufficio del Turismo, ai sensi del Titolo V della Legge 27 gennaio 2006 n.22, quali: guida turistica, accompagnatore turistico, guida ambientale escursionistica e animatore turistico;
- d) le attività agricole e zootecniche di carattere stagionale;
- e) le attività connesse a manifestazioni sportive, culturali, fieristiche, allo spettacolo e ai giochi;
- f) le attività di istruttore sportivo e insegnante privato supplementare;
- g) le attività di onoranze funebri.

2. E' consentito l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio nel settore del commercio e dell'artigianato di servizio o produzione con sede e relazione diretta con il pubblico, esclusivamente per sostituzioni urgenti di lavoratori assenti per malattia certificata o dimissioni, nel qual caso, in deroga a quanto previsto al successivo articolo 7, è possibile effettuare la prestazione di lavoro occasionale e accessorio fino ad un massimo di sette giornate continuative, fermo restando il limite delle giornate complessive annuali, di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 7. La relativa certificazione deve essere trasmessa all'Ispettorato del Lavoro contestualmente all'inizio della sostituzione, anche tramite fax o e-mail.

3. E' consentito l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio in ogni settore economico per lavoratori non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro per il periodo pre-assuntivo per un massimo di tre giornate lavorative per la stessa persona, esclusivamente nel caso in cui sia già stata depositata la richiesta di assunzione all'Ufficio del Lavoro ai sensi del [Decreto 23 novembre 2005 n.169]⁸⁵ e corredata di

⁸⁵ **Modifiche legislative:**

Legge 29 settembre 2017 n.115, Articolo 33, comma 1, punto quarto dell'elenco:



tutti i documenti previsti: al di sopra dei limiti sopra indicati si configurano gli estremi di lavoro irregolare ai sensi di legge. L'impresa può usufruire di tale opportunità per un massimo di tre volte nel corso dell'anno solare.

4. E' consentito l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio per i servizi alla famiglia di cui al successivo articolo 3.⁸⁶

Art. 3 (*Servizi alla famiglia*)

1. Sono espressamente abrogati:

[...]

- il Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro";

[...]

⁸⁶ **Testo originario (Legge n.147/2014):**

1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio sono riservate alle seguenti attività:

- a) le attività connesse al settore della ristorazione, dei bar e dell'ospitalità alberghiera;
- b) le attività connesse al settore del commercio turistico, esclusivamente per le imprese localizzate nelle zone L1, L2 e nelle zone ricomprese entro il perimetro definito come patrimonio UNESCO, limitatamente ai mesi di giugno, luglio, agosto e settembre e nei periodi previsti dal Calendario annuale delle festività e degli eventi adottato dalla Commissione per il Lavoro, anche su proposta delle categorie interessate, entro il 31 dicembre di ogni anno, nonché nei casi in cui è prevista l'apertura serale per le attività commerciali del Centro Storico, così come disciplinato dalle norme vigenti;
- c) le attività svolte dagli Operatori professionali del Turismo che abbiano conseguito l'abilitazione e siano iscritti nell'apposito Albo tenuto dall'Ufficio del Turismo, ai sensi del Titolo V della Legge 27 gennaio 2006 n.22, quali: guida turistica, accompagnatore turistico, guida ambientale escursionistica e animatore turistico;
- d) le attività agricole e zootecniche di carattere stagionale;
- e) le attività connesse a manifestazioni sportive, culturali, fieristiche, allo spettacolo e ai giochi;
- f) le attività di istruttore sportivo e insegnante privato supplementare.

2. E' consentito l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio nel settore del commercio e dell'artigianato di servizio o produzione con sede e relazione diretta con il pubblico, esclusivamente per sostituzioni urgenti di lavoratori assenti per malattia certificata o dimissioni, nel qual caso, in deroga a quanto previsto al successivo articolo 7, è possibile effettuare la prestazione di lavoro occasionale e accessorio fino ad un massimo di sette giornate continuative, fermo restando il limite delle giornate complessive annuali, di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 7. La relativa certificazione deve essere trasmessa all'Ispettorato del Lavoro contestualmente all'inizio della sostituzione, anche tramite fax o e-mail.

3. E' consentito l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio in ogni settore economico per lavoratori non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro per il periodo pre-assuntivo per un massimo di tre giornate lavorative per la stessa persona, esclusivamente nel caso in cui sia già stata depositata la richiesta di assunzione all'Ufficio del Lavoro ai sensi del Decreto 23 novembre 2005 n.169 e corredata di tutti i documenti previsti: al di sopra dei limiti sopra indicati si configurano gli estremi di lavoro irregolare ai sensi di legge. L'impresa può usufruire di tale opportunità per un massimo di tre volte nel corso dell'anno solare.

4. E' consentito l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio per i servizi alla famiglia di cui al successivo articolo 3.

Modifiche legislative:

Decreto – Legge 30 settembre 2015 n.148, Articolo 6-bis:

1. All'articolo 1 (*rectius* 2), comma 1 della Legge 19 settembre 2014 n.147 è aggiunta la seguente lettera g):

"g) le attività di onoranze funebri."



1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio nel settore dei servizi alla famiglia sono riservate ad attività di lavoro domestico, giardinaggio, baby sitting, assistenza ad anziani e a persone con disabilità non autosufficienti e a malati. Sono considerati servizi alla famiglia anche le attività di cui alla lettera f) del comma 1 del precedente articolo 2 nel caso in cui vengano effettuate a favore della famiglia e non di operatori economici.

2. Tali prestazioni possono essere rese, in condizione di occasionalità che non preveda continuità, per un massimo di cento giornate all'anno; se il lavoratore è iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro tale limite è da considerarsi presso la stessa famiglia, le giornate sono frazionabili in ore e non si applicano, qualora compatibili, i limiti previsti all'articolo 7.

Art. 4

(Soggetti interessati)

1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio possono essere rese da inoccupati o disoccupati, lavoratori a part time e percettori di ammortizzatori sociali iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro ai quali il compenso per l'attività occasionale svolta verrà sottratto, per il 65% del suo valore, dall'indennità dovuta, fermo restando il limite orario massimo previsto dagli articoli 16 e 17 della Legge 17 febbraio 1961 n.7. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio di cui alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 2 possono essere rese da chiunque, fermo restando il limite orario massimo previsto dagli articoli 16 e 17 della Legge n.7/1961.

2. E' vietata la prestazione di lavoro occasionale e accessorio resa da parte di coloro che ne sono impediti in virtù di leggi e/o contratti collettivi di lavoro o percettori di Indennità Economica Temporanea.

3. Al fine di garantire il principio della solidarietà familiare nell'ambito di attività economiche, che si esplica attraverso attività di supporto gratuito, si rinvia al decreto applicativo previsto dalla presente legge la relativa regolamentazione.

Art. 5

(Retribuzione)

1. Il prestatore di lavoro occasionale e accessorio che svolge l'attività di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 2 ha diritto al trattamento economico previsto dalle tabelle retributive del Contratto Collettivo di Lavoro del settore a cui afferisce il Datore di Lavoro o, in mancanza di un Contratto Collettivo di riferimento per mansioni specifiche, ha diritto alla retribuzione secondo le tariffe abitualmente in uso. Il prestatore di lavoro occasionale e accessorio che svolge attività di servizio alla famiglia di cui al comma 4 dell'articolo 2 ha diritto almeno al trattamento economico minimo previsto per i lavoratori addetti ai servizi familiari.

2. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio sono assoggettate esclusivamente al contributo al Fondo Pensioni, dunque al prestatore di lavoro occasionale e accessorio non competono le prestazioni economiche temporanee, gli assegni familiari, l'Indennità Economica Temporanea ed i salari differiti.

3. L'assunzione di lavoratore occasionale e accessorio iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro è esentata dal pagamento dell'80% della contribuzione, i cui oneri sono imputati sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".⁸⁷

⁸⁷ **Decreto Delegato 5 maggio 2015 n.62, Articolo 6, comma 1:**



Art. 6

(I buoni on line per lavoro occasionale e accessorio)

1. Per l'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale e accessorio il datore di lavoro si collega alla banca dati *on line* dell'Ufficio del Lavoro sul portale della Pubblica Amministrazione, verifica che il lavoratore di cui intende avvalersi sia iscritto nella banca dati per la mansione necessaria, compila la relativa richiesta preventiva di assunzione *on line* che costituisce il contenuto del buono per lavoro occasionale e accessorio, la cui regolamentazione viene stabilita con decreto delegato.

Art. 7

(Limiti all'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio)

1. Ogni lavoratore assunto per svolgere prestazioni di lavoro occasionale e accessorio di cui all'articolo 2, iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro, non potrà essere impiegato a tale titolo per più di tre giorni alla settimana con un massimo di settanta giornate all'anno presso lo stesso datore di lavoro.

2. Ogni lavoratore non iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro assunto per svolgere prestazioni di lavoro occasionale e accessorio non potrà essere impiegato a tale titolo per più di tre giorni alla settimana con un limite massimo di settanta giornate lavorative nel corso dello stesso anno solare.

3. Per coloro che operano nelle attività di cui alle lettere d) ed e) del comma 1 dell'articolo 2 si applica un unico limite pari a centoventi giornate annue.

4. Non è consentito l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio da parte di datori di lavoro durante il percepimento della Cassa Integrazione Guadagni, da parte di datori di lavoro che abbiano interrotto la Cassa Integrazione Guadagni nei sette giorni precedenti l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, da parte di datori di lavoro che negli ultimi tre mesi abbiano attivato le procedure di cui alla Legge 4 maggio 1977 n.23 e di coloro che abbiano stipulato l'Accordo di solidarietà, ferma restando l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 16 della Legge 29 settembre 2005 n.131 e dall'articolo 23 della Legge n.23/1977. Qualora, in presenza delle condizioni di cui al presente comma venga utilizzato il lavoro occasionale e accessorio, si configurano gli estremi di applicazione di quanto previsto al comma 1 dell'articolo 8.

Art. 8

(Disposizioni finali)

1. Ogni attività o azione in contrasto con quanto previsto nella presente legge configura gli estremi del lavoro irregolare, di cui all'articolo 21 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156, dell'articolo 63 della Legge 22 dicembre 1955 n.42 ed il comma 7 dell'articolo 47 della Legge 18 dicembre 2006 n.135.

2. Quanto previsto all'articolo 2, all'articolo 3, al comma 3 dell'articolo 5 e all'articolo 7 può essere modificato con decreto delegato, anche in relazione alle mutate condizioni economiche e occupazionali.

3. Il decreto delegato può stabilire, anche su proposta dell'Ufficio del Lavoro, sulla base dell'andamento del tasso di disoccupazione nei settori interessati dalla presente

1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, ad integrazione e modifica dell'articolo 5, comma 2, della Legge n.147/2014, sono assoggettate all'applicazione di tutte le aliquote contributive, a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore, incluso FONDISS.



legge, il numero massimo di assunzioni annuali di lavoratori accessori occasionali non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro, anche diversificato per settore di attività.

Art. 9

(Norma transitoria)

1. In via transitoria, in attesa del completamento della procedura informatica, è possibile utilizzare sia la modulistica cartacea che il Portale della Pubblica Amministrazione.

Art. 10

(Abrogazioni)

1. E' abrogato il Decreto Delegato 26 ottobre 2009 n.147 e la relativa regolamentazione delegata.
2. E' abrogato l'articolo 13 del Decreto-Legge 31 maggio 2012 n.61 e la relativa regolamentazione delegata.



LEGGE 27 novembre 2014 n.209

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRASTO DEL FENOMENO DELLE
DIMISSIONI IN BIANCO E DI TUTELA DELLA GENITORIALITA'**

Art. 1
(Finalità)

1. La presente legge ha la finalità di contrastare la predisposizione, la conservazione e l'utilizzo delle dimissioni in bianco da parte di datori di lavoro, in particolare qualora siano in danno di lavoratrici e lavoratori con figli fino al terzo anno di età o figli disabili.

Art. 2
(Modalità)

1. Nel caso di dimissioni della lavoratrice o del lavoratore o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore l'onere di recarsi personalmente presso l'Ufficio del Lavoro e sottoscrivere il modulo di cessazione volontaria del rapporto di lavoro, all'uopo predisposto, che sostituisce, nel caso specifico, la comunicazione obbligatoria dell'interruzione del rapporto di lavoro, di cui all'articolo 23 della Legge 19 settembre 1989 n.95 "Legge sul collocamento".

2. L'Ufficio del Lavoro rilascia alla lavoratrice o al lavoratore copia del modulo di cessazione volontaria del rapporto di lavoro sottoscritto e provvede in giornata a trasmetterne copia al datore di lavoro.

Art. 3
(Efficacia)

1. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a dare corso alla registrazione della cessazione del rapporto di lavoro della lavoratrice e del lavoratore esclusivamente quando le dimissioni vengano rese in conformità a quanto previsto all'articolo che precede.

Art. 4
(Entrata in vigore)

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



DECRETO DELEGATO 5 maggio 2015 n.62
(*Ratifica Decreto Delegato 24 febbraio 2015 n.19*)

**DISCIPLINA APPLICATIVA DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO
OCCASIONALE E ACCESSORIO**

Art. 1

(Obbligo di registrazione preventiva)

1. L'accesso alle prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, svolte in territorio sammarinese, è subordinato alla registrazione preventiva nella banca dati dell'Ufficio del Lavoro, sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.
2. La banca dati dell'Ufficio del Lavoro è disponibile *on line*.
3. Nell'ambito delle attività comprese nel campo di applicazione di cui all'articolo 2 della Legge n.147/2014, sono escluse le mansioni di tipo impiegatizio, fatta eccezione per la casistica di cui al comma 3.

Art. 2

(Iscrizione e cancellazione del lavoratore alla banca dati del lavoro occasionale e accessorio)

1. Gli iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro possono iscriversi nella banca dati del lavoro occasionale e accessorio, iscrizione valida per un anno solare, con le seguenti modalità:
 - a) *on line*, senza alcuna formalità;
 - b) presso l'Ufficio del Lavoro;
 - c) presso un Sindacato dei Lavoratori.
2. I non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro, di cui al Decreto n.169/2005, devono presentare personalmente all'Ufficio del Lavoro, o presso un Sindacato dei Lavoratori, o presso un'Associazione di Categoria, la richiesta di iscrizione alla banca dati del lavoro occasionale e accessorio unitamente ai seguenti documenti:
 - a) copia della carta d'identità in corso di validità o certificato di residenza;
 - b) attestato storico di servizio;
 - c) certificato penale rilasciato dalle Autorità competenti dello Stato di residenza nell'Unione Europea;
 - d) certificato dei carichi pendenti rilasciato dalle Autorità competenti dello Stato di residenza nell'Unione Europea;
 - e) certificato medico di buona salute e di non presenza di malattie contagiose in atto rilasciato dal medico delle cure primarie;
 - f) copia del cedolino bancario o postale di avvenuto pagamento della quota di iscrizione.
3. I cittadini stranieri titolari di permesso per convivenza nella Repubblica di San Marino e i soggiornanti non iscritti alle liste di avviamento al lavoro, con l'esclusione di coloro che ne sono impediti ai sensi della Legge n.118/2010 e successive modifiche e integrazioni, devono presentare personalmente all'Ufficio del Lavoro o presso un Sindacato dei Lavoratori esclusivamente la richiesta di iscrizione alla banca dati, corredata del certificato medico di buona salute e di non presenza di malattie contagiose in atto.
4. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), della Legge n.147/2014 possono essere rese anche da lavoratore subordinato a tempo pieno, nel rispetto del limite orario massimo previsto dalla normativa vigente e previo consenso del datore di lavoro. Esclusivamente per



manifestazioni sportive, culturali, fieristiche e spettacoli, attività di catering e di banqueting da esercitarsi fuori territorio sammarinese, è possibile effettuare una comunicazione preventiva all'Ufficio del Lavoro, trasmettendo copia di un documento in corso di validità del prestatore e la relativa copertura assicurativa.

5. L'iscrizione alla banca dati del lavoro occasionale e accessorio per coloro di cui ai commi 2 e 3 è soggetta al pagamento di una quota annuale di euro 30,00 da contabilizzare in entrata su apposito capitolo del Bilancio dello Stato. La quota annuale di iscrizione deve essere rivalutata annualmente sulla base della variazione media annuale dell'indice del costo della vita.

6. La cancellazione dalla banca dati avviene, su istanza dell'iscritto, con le stesse modalità previste per l'iscrizione.

Art. 3

(Attivazione del servizio da parte del datore di lavoro)

1. I datori di lavoro, sia operatori economici che soggetti privati, per poter usufruire delle prestazioni di lavoro occasionale e accessorio da parte dei lavoratori registrati, prima dell'avvio della prestazione di lavoro devono accedere al Portale PA, Sezione Ufficio del Lavoro, nella sezione dedicata al lavoro occasionale e accessorio e compilare la relativa richiesta preventiva di assunzione *on line*.

2. I datori di lavoro operatori economici possono delegare, sia per la registrazione che per l'attivazione del servizio, le Associazioni di categoria di riferimento o liberi professionisti.

3. I datori di lavoro non operatori economici, persone fisiche e famiglie, sia per la registrazione che per l'attivazione del servizio, possono farne richiesta diretta all'Ufficio del Lavoro o delegare un Sindacato dei Lavoratori.

Art. 4

(Controlli preventivi e successivi all'iscrizione alla banca dati del lavoro occasionale e accessorio)

1. L'Ufficio del Lavoro procede all'iscrizione alla banca dati del lavoro occasionale e accessorio dei soggetti che ne fanno richiesta o procede alla verifica della documentazione delle iscrizioni effettuate *on line* dai soggetti delegati, come previsto dal presente decreto delegato. L'Ufficio del Lavoro procede inoltre alla cancellazione dell'iscrizione nel caso in cui venga richiesto dall'interessato, dalla Gendarmeria o per scadenza del periodo di validità.

2. Su richiesta della Gendarmeria, in analogia con quanto previsto all'articolo 7, comma 5, del Decreto n.169/2005, l'Ufficio del Lavoro è tenuto a cancellare i soggetti iscritti precedentemente, per sussistenza di importanti ragioni di ordine e sicurezza pubblica.

Art. 5

(Accesso alla banca dati on line)

1. Il Corpo della Gendarmeria, l'Istituto per la Sicurezza Sociale - Ufficio Contributi e Ispettorato, i Sindacati dei Lavoratori, le Associazioni di Categoria, i liberi professionisti che operano su delega da parte del soggetto interessato, ai sensi degli articoli 2 e 3, hanno libero accesso alla banca dati del lavoro occasionale e accessorio per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 6



(Versamento dei contributi)

1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, ad integrazione e modifica dell'articolo 5, comma 2, della Legge n.147/2014, sono assoggettate all'applicazione di tutte le aliquote contributive, a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore, incluso FONDISS.
2. Il datore di lavoro può predisporre autonomamente il cedolino paga da inviare all'Ufficio Contributi entro il giorno 15 del mese successivo rispetto a quello di riferimento, ed il versamento dei contributi deve essere effettuato entro e non oltre il giorno 20 dello stesso mese.
Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda avvalersi di tale facoltà, l'Ufficio Contributi emette il cedolino paga ed il relativo modulo di versamento e li trasmette all'operatore all'indirizzo e-mail indicato sulla richiesta di prestazione di lavoro occasionale e accessorio e il pagamento deve essere effettuato entro dieci giorni dal ricevimento dello stesso.
3. Qualora il versamento dei contributi previdenziali non avvenga alle scadenze di cui al comma 2, si applicano le sanzioni previste dalla Legge n.70/2004 e dall'articolo 47 della Legge n.135/2006.

Art. 7

(Solidarietà familiare)

1. La solidarietà familiare, in applicazione dell'articolo 4, comma 3, della Legge 19 settembre 2014 n.147, si configura quale supporto occasionale gratuito di familiari effettivamente residenti in territorio, anche pensionati, quali il coniuge non legalmente separato, i parenti di primo grado in linea retta:
 - a) del titolare di impresa individuale che opera nei settori di cui alle lettere a), b) e del comma 1 dell'articolo 2 della Legge n.147/2014 o che opera nel settore del commercio o dell'artigianato di servizio o produzione con sede e relazione diretta con il pubblico;
 - b) dell'amministratore unico di società di capitali, le cui quote siano per il 100% di proprietà della famiglia e parenti così come individuati dal presente comma, che opera nei settori di cui alle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 2 della Legge n.147/2014 o che opera nel settore del commercio e dell'artigianato di servizio o produzione con sede e relazione diretta con il pubblico, con almeno un dipendente;
 - c) del libero professionista iscritto all'albo professionale.
2. Le prestazioni di supporto occasionale di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 del presente articolo sono attivate senza la necessità degli adempimenti previsti dalla Legge n.147/2014 e dal presente decreto delegato: il datore di lavoro è esclusivamente tenuto a comunicare preventivamente, all'Ufficio del Lavoro ed all'Ufficio Contributi, l'inizio e la fine periodo.
3. Il titolare di licenza individuale, il libero professionista e le società di capitali che utilizzino il supporto occasionale gratuito di familiari pensionati, devono corrispondere mensilmente un contributo di solidarietà forfettario, pari a euro 100,00, da rivalutare annualmente sulla base della variazione media annuale dell'indice del costo della vita, che deve essere versato sulla Cassa Ammortizzatori Sociali, di cui all'articolo 9 della Legge 31 marzo 2010 n.73, entro il mese successivo a quello di riferimento.
4. Per il mancato o ritardato versamento di quanto previsto al precedente comma 3 sono applicate le sanzioni previste dalla legge per il ritardato versamento dei contributi ISS.



5. Si configura sempre come solidarietà familiare ogni attività svolta in ambito domestico da parte di parenti in linea retta e di parenti ed affini di secondo grado.⁸⁸

⁸⁸ **Testo originario (Decreto-Delegato n.62/2015):**

1. La solidarietà familiare, in applicazione dell'articolo 4, comma 3, della Legge n.147/2014, si configura quale supporto occasionale gratuito di familiari effettivamente residenti in territorio, anche pensionati, quali il coniuge non legalmente separato, i parenti di primo grado in linea retta:

a) del titolare di impresa individuale che opera nei settori di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1 dell'articolo 2 della Legge n.147/2014 o che opera nel settore del commercio o dell'artigianato di servizio o produzione con sede e relazione diretta con il pubblico;
b) del libero professionista iscritto all'Albo Professionale.

2. Le prestazioni di supporto occasionale di cui alle lettere a) e b), del comma 1, del presente articolo sono attivate senza la necessità degli adempimenti previsti dalla Legge n.147/2014 e dal presente decreto delegato: il datore di lavoro è esclusivamente tenuto a comunicare preventivamente, all'Ufficio del Lavoro ed all'Ufficio Contributi, l'inizio e la fine periodo.

3. Il titolare di licenza individuale e il libero professionista che utilizzano il supporto occasionale gratuito di familiari pensionati, deve corrispondere mensilmente un contributo di solidarietà forfetario, pari a euro 100,00, da rivalutare annualmente sulla base della variazione media annuale dell'indice del costo della vita, che deve essere versato sulla Cassa Ammortizzatori Sociali, di cui all'articolo 9, della Legge n.73/2010, entro il mese successivo a quello di riferimento.

4. Per il mancato o ritardato versamento di quanto previsto al precedente comma 3 sono applicate le sanzioni previste della legge per il ritardato versamento dei contributi ISS.

5. Si configura sempre come solidarietà familiare ogni attività svolta in ambito domestico da parte di parenti in linea retta e di parenti ed affini di secondo grado.

Modifiche legislative:

Decreto - Legge 4 settembre 2015 n.141, Articolo 2, comma 1:

1. Al fine di favorire la coltivazione dei terreni e la salvaguardia del territorio e dell'ambiente e quindi promuovere l'attività agricola, all'articolo 7 del Decreto Delegato 5 maggio 2015 n. 62 è aggiunto il seguente comma 5 bis:

"5 bis. Si configura come solidarietà familiare anche ogni attività svolta da parte di parenti in linea retta e di parenti ed affini di secondo grado a supporto occasionale di operatori agricoli professionali e non professionali con o senza codice operatore economico e di privati. Le attività di cui al presente comma e al superiore comma 5 non sono soggette alla comunicazione preventiva di al comma 2 del presente articolo."

Nota: Decreto - Legge 4 settembre 2015 n.141, Articolo 2, comma 2:

1. E' consentita la raccolta di uva e olive svolta con l'ausilio di parenti e amici residenti in territorio di operatori agricoli non professionali con o senza codice operatore economico e di privati senza corresponsione di alcun compenso.

Legge 22 dicembre 2015 n.189, Articolo 67:

1. L'articolo 7 del Decreto Delegato 5 maggio 2015 n. 62, è così modificato:

"Art. 7

(Solidarietà familiare)

1. La solidarietà familiare, in applicazione dell'articolo 4, comma 3, della Legge 19 settembre 2014 n.147, si configura quale supporto occasionale gratuito di familiari effettivamente residenti in territorio, anche pensionati, quali il coniuge non legalmente separato, i parenti di primo grado in linea retta:

a) del titolare di impresa individuale che opera nei settori di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1 dell'articolo 2 della Legge n.147/2014 o che opera nel settore del commercio o dell'artigianato di servizio o produzione con sede e relazione diretta con il pubblico;

b) dell'amministratore unico di società di capitali, le cui quote siano per il 100% di proprietà della famiglia e parenti così come individuati dal presente comma, che opera nei settori di cui alle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 2 della Legge n.147/2014 o che opera nel settore del commercio e dell'artigianato di servizio o produzione con sede e relazione diretta con il pubblico, con almeno un dipendente;

c) del libero professionista iscritto all'albo professionale.



Art. 8
(Limiti)

1. In base all'andamento del tasso di disoccupazione e del mercato del lavoro interno, il Direttore dell'Ufficio del Lavoro può richiedere alla Commissione per il Lavoro, che delibera nella sua prima seduta utile, così come previsto all'articolo 8 della Legge n.147/2014, se porre limiti numerici sia alla registrazione che all'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio rese da parte di lavoratori non iscritti alle Liste di avviamento al lavoro, sia per settore economico che per mansione specifica.

Art. 9
(Norma transitoria)

1. In fase di avvio, in attesa del perfezionamento della procedura informatica, viene avviata una fase sperimentale e transitoria nella quale è possibile utilizzare sia la modulistica cartacea che la procedura *on line*.
2. I lavoratori che hanno già prestato attività lavorativa saltuaria ai sensi della normativa previgente, al fine di non interrompere attività in essere, possono regolarizzare la loro iscrizione entro e non oltre il 31 maggio 2015.

2. Le prestazioni di supporto occasionale di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 del presente articolo sono attivate senza la necessità degli adempimenti previsti dalla Legge n.147/2014 e dal presente decreto delegato: il datore di lavoro è esclusivamente tenuto a comunicare preventivamente, all'Ufficio del Lavoro ed all'Ufficio Contributi, l'inizio e la fine periodo.

3. Il titolare di licenza individuale, il libero professionista e le società di capitali che utilizzino il supporto occasionale gratuito di famigliari pensionati, devono corrispondere mensilmente un contributo di solidarietà forfettario, pari a euro 100,00, da rivalutare annualmente sulla base della variazione media annuale dell'indice del costo della vita, che deve essere versato sulla Cassa Ammortizzatori Sociali, di cui all'articolo 9 della Legge 31 marzo 2010 n.73, entro il mese successivo a quello di riferimento.

4. Per il mancato o ritardato versamento di quanto previsto al precedente comma 3 sono applicate le sanzioni previste dalla legge per il ritardato versamento dei contributi ISS.

5. Si configura sempre come solidarietà familiare ogni attività svolta in ambito domestico da parte di parenti in linea retta e di parenti ed affini di secondo grado.”.



DECRETO – LEGGE 30 settembre 2015 n.148

(Ratifica Decreto-Legge 30 giugno 2015 n.97)

INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI LAVORO, AMMORTIZZATORI SOCIALI E DI TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ANTICIPATO

Art.1

(Indennità di disoccupazione: disposizioni straordinarie)

1. Le disposizioni relative all'erogazione dell'Indennità di disoccupazione straordinaria, di cui all'articolo 1 del Decreto – Legge 24 luglio 2014 n.118, sono prorogate fino al 30 giugno 2016 per coloro che sono in possesso dei requisiti per l'accesso al trattamento previdenziale anticipato, di cui all'articolo 2 del medesimo decreto – legge.
2. Hanno diritto di accesso all'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che abbiano sottoscritto un accordo di mobilità entro il 30 giugno 2016.
3. Dal reddito determinato a norma dell'articolo 1, comma 6 del Decreto – Legge n.118/2014 non sono deducibili le passività di cui all'articolo 14, comma 1, alla lettera a) della Legge 16 dicembre 2013 n.166 (*Smac Card*).
- 3-bis. I lavoratori che abbiano sottoscritto Accordi di Mobilità entro il 30 giugno 2015 hanno diritto alle indennità così come previste dall'articolo 1 del Decreto – Legge n.118/2014.

Art.2

(Domanda del trattamento previdenziale anticipato e della pensione ordinaria anticipata)

1. Il termine per la presentazione della domanda di accesso al trattamento previdenziale anticipato e alla pensione ordinaria anticipata, di cui agli articoli 2 e 3 del Decreto – Legge n.118/2014 è fissato al 30 giugno 2016.

Art.3

(Attività socialmente utili)

1. In applicazione delle disposizioni previste all'articolo 2 del Decreto Delegato 29 dicembre 2010 n. 200 "Attività socialmente utili", i lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro che percepiscono l'Indennità Economica Speciale possono essere impiegati in attività socialmente utili, anche ulteriori rispetto a quelle previste al citato articolo 2, nei settori di pubblica utilità della Pubblica Amministrazione e del Settore Pubblico Allargato, individuate dalla Direzione Generale della Funzione Pubblica, sulla base delle indicazioni pervenute dai Direttori degli Uffici della Pubblica Amministrazione e degli Enti del Settore Pubblico Allargato.
- 1-bis. Le disposizioni previste dal Decreto Delegato n.200/2010 e quelle di cui al comma 1 non si applicano a coloro che percepiscono l'indennità di disoccupazione ai sensi del Capo IV della Legge 31 marzo 2010 n.73.

Art.4

(Accordi aziendali di solidarietà)

1. Le imprese che hanno già utilizzato ai sensi dell'articolo 8 del Decreto-Legge n.118/2014 l'Accordo aziendale di solidarietà alla data del 30 giugno 2015, al



raggiungimento di 12 mesi, possono sottoscrivere nuovamente l'accordo per ulteriori sei mesi.

2. In favore di imprese che occupano un numero di lavoratori superiore a 100, per la salvaguardia dei livelli occupazionali, è consentita la sottoscrizione dell'Accordo aziendale di solidarietà, di durata non superiore a 24 mesi, in deroga all'articolo 8, comma 8 del Decreto - Legge n.118/2014.

Art.5

(Disposizioni in materia di ammortizzatori sociali)

1. I lavoratori che risultano essere soci della società con la quale hanno un rapporto di lavoro subordinato, con una partecipazione pari o inferiore all'1%, hanno diritto a tutto quanto previsto dalla Legge n.73/2010 e successive modifiche.

1-bis. Nel caso in cui si proceda alla riduzione percentuale della partecipazione del lavoratore subordinato fino al raggiungimento dell'1% di cui al comma 1, si applica quanto previsto al comma 11 dell'articolo 6 della Legge n.73/2010, così come sostituito dall'articolo 61 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.

Art.6

(Incentivi volti a favorire l'occupazione)

1. Al fine di favorire l'assunzione di lavoratori iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro che abbiano compiuto o superato i 50 anni d'età, si applica uno sgravio sui contributi dovuti dall'impresa per le nuove assunzioni, in mansioni non dirigenziali, pari al 50% per cinque anni.

1-bis. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1 si applica anche qualora il lavoratore venga assunto ai sensi di normativa che stabilisca incentivi per l'assunzione per diverse tipologie contrattuali: in tal caso, per la sola parte relativa alla decontribuzione a favore dell'impresa, si applica la normativa che stabilisce le migliori condizioni nell'ambito dei cinque anni.

1-ter. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1 bis non è cumulabile con altre forme di decontribuzione previste dalla normativa vigente.

1-quater. I costi relativi all'applicazione del presente articolo sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul Capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".

1-quinqües. Nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile al lavoratore durante l'applicazione della decontribuzione di cui al comma 1, l'impresa è tenuta a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato.

Art.6-bis

(Disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale e accessorio)

1. All'articolo 1, comma 1 della Legge 19 settembre 2014 n.147 è aggiunta la seguente lettera g):

"g) le attività di onoranze funebri."



DECRETO - LEGGE 22 dicembre 2015 n.188
(*Ratifica Decreto Legge 21 ottobre 2015 n.157*)

**INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI INCENTIVO
ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE**

Articolo Unico

1. Al fine di favorire l'occupazione femminile e il suo consolidamento, a favore delle imprese che non abbiano fatto ricorso alla mobilità, nei 6 mesi precedenti all'entrata in vigore del presente decreto-legge, a mente della Legge 31 marzo 2010 N.73 e successive modifiche, con più di trenta lavoratori dipendenti dei quali almeno il 60% siano donne provenienti dalle liste di avviamento al lavoro, si applica uno sgravio sui contributi a carico dell'impresa pari al 50% per 5 anni per tutti i nuovi lavoratori assunti, dalle Liste di avviamento al lavoro in mansioni non dirigenziali.
2. Le imprese che, successivamente all'entrata in vigore del presente decreto - legge, abbiano sottoscritto un accordo occupazionale che preveda l'assunzione di lavoratori nel rispetto dei requisiti di cui al comma 1, possono accedere agli sgravi contributivi previsti dal presente articolo per i lavoratori assunti dalle liste di avviamento al lavoro. Qualora, dalla data di sottoscrizione dell'accordo occupazionale, non vengano raggiunti, entro 12 mesi, i requisiti di cui al comma 1, gli sgravi contributivi decadono e le imprese sono tenute al reintegro, all'Istituto per la Sicurezza Sociale, delle somme corrispondenti agli sgravi contributivi di cui abbiano beneficiato ai sensi del presente decreto - legge.
3. Lo sgravio contributivo di cui al comma 1 si applica anche qualora il lavoratore venga assunto ai sensi della normativa che stabilisca incentivi per l'assunzione per diverse tipologie contrattuali: in tal caso, per la sola parte relativa alla decontribuzione a favore dell'impresa, si può applicare la normativa che stabilisce le migliori condizioni nell'ambito dei cinque anni.
4. Gli sgravi contributivi di cui ai commi 1 e 2 non sono cumulabili con altre forme di decontribuzione previste dalla normativa vigente.
5. Al fine dell'applicazione di quanto previsto al presente articolo, è demandata all'Ufficio Contributi dell'Istituto per la Sicurezza Sociale la verifica mensile del mantenimento dei requisiti di cui al comma 1 e all'Ufficio del Lavoro la verifica di quanto previsto al comma 2; in caso di perdita dei requisiti, a decorrere dal mese successivo, decadono gli sgravi contributivi previsti dal presente decreto - legge e tornano ad avere corso eventuali altre tipologie di decontribuzione previste dalla normativa vigente per il periodo residuo.
6. Nel caso in cui il rapporto di lavoro si interrompa per causa non imputabile al lavoratore, durante l'applicazione della decontribuzione di cui ai commi 1 e 2, l'impresa è tenuta a reintegrare, all'Istituto per la Sicurezza Sociale, la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato.
7. Gli sgravi di cui al presente articolo non si applicano per le nuove assunzioni di lavoratori che abbiano svolto attività lavorativa per la medesima impresa negli ultimi 12 mesi.
8. I costi relativi all'applicazione del presente articolo sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul cap. 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".
9. Gli sgravi contributivi di cui al presente articolo si applicano alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2016; per le stesse permangono gli sgravi nei termini previsti dal presente decreto - legge.



9-bis. Al fine di accedere agli incentivi e sgravi contributivi per l'assunzione di lavoratori previsti dal presente decreto-legge nonché da tutte le norme in materia, l'Ufficio del Lavoro è tenuto a verificare la regolare posizione contributiva del datore di lavoro richiedente.

9-ter. L'accertamento del mancato versamento delle contribuzioni riferite a tutti i lavoratori, per almeno due mensilità consecutive, effettuato da parte dell'Ufficio Contributi dell'Istituto per la Sicurezza Sociale, durante il percepimento di incentivi e/o sgravi contributivi per l'assunzione di lavoratori, dà luogo alla revoca immediata degli stessi ed alla restituzione di quanto percepito.

9-quater. Sono esclusi dal percepimento di incentivi e/o sgravi contributivi per l'assunzione di lavoratori le imprese che siano di fatto continuità negli assetti proprietari con imprese preesistenti, fatto salvo che queste non si configurino come rilevamento delle stesse. Il rilevamento di imprese da parte di parenti e affini fino al II grado esclude la possibilità di accedere ad incentivi e/o sgravi contributivi per l'assunzione di lavoratori.



LEGGE 9 maggio 2016 n.59

**DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO,
DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
E DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

INDICE

TITOLO I – FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

- Articolo 1 – Finalità
- Articolo 2 – Definizioni

TITOLO II – DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO
CAPO I – LIBERTÀ SINDACALE, RICONOSCIMENTO GIURIDICO E ISCRIZIONE
DEI SINDACATI

- Articolo 3 – Libertà e attività sindacale
- Articolo 4 – Forma giuridica dei sindacati
- Articolo 5 – Registrazione
- Articolo 6 – Requisiti per la registrazione
- Articolo 7 – Condizioni per la registrazione
- Articolo 8 – Revoca della registrazione
- Articolo 9 – Adesione e iscrizione al sindacato

CAPO II – FINANZIAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI
LAVORATORI GIURIDICAMENTE RICONOSCIUTE

- Articolo 10 – Finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori
- Articolo 11 – Modalità di determinazione della quota di servizio e rifiuto del
lavoratore a versarla
- Articolo 12 – Modalità di riscossione e ripartizione della quota di servizio
- Articolo 13 – Quota di iscrizione, modalità di determinazione e di riscossione

CAPO III – RAPPRESENTANZE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI
LAVORATORI

- Articolo 14 – Aspettative e distacchi sindacali
- Articolo 15 – Assemblee sindacali
- Articolo 16 – Diritto al trattamento economico, assicurativo e previdenziale per il
lavoratore che ricopre cariche sindacali
- Articolo 17 – Permessi per attività sindacali aziendali
- Articolo 18 – Ripartizione del monte ore permessi e assemblee per attività sindacali
aziendali

CAPO IV – DELLE STRUTTURE SINDACALI AZIENDALI

- Articolo 19 – Strutture sindacali aziendali
- Articolo 20 – Spazi per attività sindacali aziendali

CAPO V – DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA



- Articolo 21 – Diritto di sciopero
- Articolo 22 – Diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

CAPO VI – DELLA TUTELA GIUDIZIALE DEI DIRITTI SINDACALI

- Articolo 23 – Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali

TITOLO III – DISCIPLINA IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CAPO I – DELLA MAGGIOR RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE E DEL COMITATO GARANTE

- Articolo 24 – Organizzazioni sindacali ed associazioni datoriali preposte alla contrattazione collettiva di settore
- Articolo 25 – Determinazione dell'efficacia *erga omnes*
- Articolo 26 – Procedura per la contrattazione collettiva
- Articolo 27 – Referendum sindacale e procedura referendaria
- Articolo 28 – Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali

CAPO II – DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE E INTEGRATIVA AZIENDALE

- Articolo 29 – Contratto collettivo di settore con efficacia *erga omnes*
- Articolo 30 – Contenuti del contratto collettivo di settore con efficacia *erga omnes*
- Articolo 31 – Cessazione del contratto collettivo di settore
- Articolo 32 – Contratto integrativo aziendale
- Articolo 33 – Contenuti del contratto integrativo aziendale
- Articolo 34 – Applicazione e cessazione del contratto integrativo aziendale

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- Articolo 35 – Contratto collettivo o aziendale senza efficacia *erga omnes*
- Articolo 36 – Stato di grave crisi temporanea del datore di lavoro
- Articolo 37 – Disposizioni finali
- Articolo 38 – Norme transitorie per l'adeguamento dei sindacati alle disposizioni di cui alla presente legge
- Articolo 39 – Norma transitoria per l'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali
- Articolo 40 – Norma transitoria per il Comitato Garante
- Articolo 41 – Abrogazioni
- Articolo 42 – Entrata in vigore

Allegato A

TITOLO I FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

Art. 1 (Finalità)



1. Al fine di garantire e disciplinare la libertà di associazione e attività sindacale e di stabilire le regole per il riconoscimento giuridico delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, la presente legge individua gli strumenti e le principali regole a cui dovranno attenersi i soggetti abilitati alla contrattazione collettiva, definendo i requisiti che ne determinano la rappresentatività.
2. La presente legge definisce i contenuti minimi e le regole di validità del contratto collettivo di settore, disciplinando altresì i rapporti tra i soggetti stipulanti il contratto stesso.
3. La presente legge definisce le regole per il finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, disciplina la nomina e il funzionamento degli organi di rappresentanza sindacale aziendale, oltre alle norme per l'autotutela collettiva.
4. La presente legge trova applicazione anche per il pubblico impiego, in quanto compatibile.

Art. 2 (Definizioni)

1. Ai fini della presente legge si intende per:
 - a) sindacato: le associazioni rappresentative degli interessi dei datori e dei lavoratori. Le associazioni sindacali che intendono richiedere la registrazione, per le prerogative che ne conseguono, sono distinte in: organizzazioni sindacali e associazioni datoriali giuridicamente riconosciute e registrate come di seguito definite;
 - b) organizzazione sindacale (OO.SS.): l'organizzazione in confederazione od unione dei lavoratori;
 - c) associazione datoriale: l'associazione od unione dei datori di lavoro;
 - d) coalizione sindacale o datoriale: unione, in ragione della contrattazione, di più organizzazioni sindacali o associazioni datoriali;
 - e) organizzazioni maggiormente rappresentative: le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali o le coalizioni di esse, legittimate alla sottoscrizione del contratto collettivo di settore;
 - f) lavoratore: prestatore di lavoro subordinato, dipendente pubblico o privato, da intendersi come colui che sia obbligato, dietro retribuzione, a svolgere, per una persona fisica o giuridica, in modo continuativo o temporaneo, occasionale, avventizio o eccezionale, una prestazione di lavoro personale soggetta al potere direttivo di quest'ultima;
 - g) datore di lavoro: il datore di lavoro pubblico o privato, da intendersi quale persona fisica o giuridica, ente, amministrazione o altro soggetto giuridico che occupa alle proprie dipendenze uno o più lavoratori; in ipotesi di gruppo di imprese, ai sensi della vigente normativa, si considera datore di lavoro ciascuna singola impresa che impieghi almeno un lavoratore;
 - h) struttura sindacale aziendale (SSA): organismo di rappresentanza sindacale dei lavoratori costituito ai sensi dell'articolo 19;
 - i) contratto collettivo di settore: contratto di lavoro nazionale con valore *erga omnes* che disciplina i rapporti di lavoro afferenti ad un determinato settore;
 - l) settore: uno degli ambiti di contrattazione collettiva individuati ai sensi dell'articolo 29, comma 3;
 - m) area: specifico segmento o sottoinsieme contrattuale di lavoratori che operano in un determinato settore, come tale disciplinato nel contratto collettivo di settore;
 - n) aderente: il soggetto, lavoratore attivo, disoccupato o inoccupato che risulta essere associato ad un sindacato;



- o) adesione: la dichiarazione formale e inequivoca di voler aderire ad un sindacato;
- p) iscritto: all'interno della più ampia categoria degli aderenti, con riferimento alle organizzazioni sindacali, è il lavoratore con regolare rapporto di lavoro o il lavoratore che beneficia dei trattamenti economici "Indennità Economica Speciale per mobilità" (I.E.S.) e "Indennità di Disoccupazione", ai sensi della Legge 31 marzo 2010 n.73 e successive modifiche. Per le associazioni datoriali, nella più ampia categoria degli aderenti, l'iscritto è il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze almeno un lavoratore. Per essere considerato iscritto ad un'organizzazione sindacale o associazione datoriale, l'aderente, oltre a soddisfare i requisiti di cui alla presente lettera, è tenuto al versamento della quota di iscrizione;
- q) iscrizione: la manifestazione formale espressa e inequivoca dell'aderente che soddisfi i requisiti per essere considerato iscritto ai sensi della precedente lettera ed essere computato come iscritto all'organizzazione sindacale o all'associazione datoriale cui aderisca;
- r) quota di iscrizione: la quota volontaria versata dal lavoratore di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b); la quota volontaria versata dal datore di lavoro all'associazione datoriale ai sensi dell'articolo 7, comma 3, lettera c);
- s) quota di servizio: la quota per servizio sociale versata dal lavoratore di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a); per le associazioni datoriali il contributo alle associazioni medesime, la cui esistenza, misura e modalità di versamento possono essere previste nel contratto collettivo di settore;
- t) Comitato Garante: l'organismo collegiale istituito, regolamentato e deputato a svolgere le funzioni di cui all'articolo 28 della presente legge.

TITOLO II

DELLA LIBERTÀ E ATTIVITÀ SINDACALE NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO I

LIBERTÀ SINDACALE, RICONOSCIMENTO GIURIDICO E ISCRIZIONE DEI SINDACATI

Art. 3

(Libertà e attività sindacale)

1. Chiunque è libero di costituire sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro e di aderirvi, ai sensi dell'articolo 8 della Dichiarazione dei Diritti dei Cittadini e dei Principi Fondamentali dell'Ordinamento Sammarinese di cui alla Legge 8 luglio 1974 n.59 e successive modifiche, nonché di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro, nei limiti in cui ciò non pregiudichi il corretto adempimento degli obblighi contrattuali.
2. La presente legge si ispira alle previsioni delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ratificate dalla Repubblica di San Marino.
3. In coerenza e nel rispetto dell'articolo 1 della Convenzione n.98 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in materia di organizzazione e negoziazione collettiva, i lavoratori devono beneficiare di un'adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego. Tale protezione deve in particolare applicarsi a quanto concerne gli atti che abbiano lo scopo di:
 - a) subordinare l'impiego di un lavoratore alla condizione che egli non aderisca ad un sindacato o smetta di far parte di un sindacato;



b) licenziare un lavoratore o portargli pregiudizio con ogni altro mezzo, a causa della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacali al di fuori delle ore di lavoro o, con il consenso del datore di lavoro, durante le ore di lavoro.

Art. 4

(Forma giuridica dei sindacati)

1. I sindacati, ai soli fini del riconoscimento disciplinato dalla presente legge e delle prerogative che ne conseguono, devono essere costituiti in forma di associazioni dotate di personalità giuridica, ad essi riconosciuta a seguito della registrazione di cui al successivo articolo 5.

2. L'associazione sindacale è libera e qualsiasi associazione rappresentativa degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro può essere istituita indipendentemente dalla procedura di registrazione di cui alla presente legge.

3. I sindacati possono stare in giudizio in persona del loro rappresentante legale pro tempore ed acquistare o ricevere beni immobili e mobili, sia a titolo oneroso che gratuito, con osservanza delle leggi vigenti. Per l'acquisto od intestazione a qualsiasi titolo di beni immobili o diritti reali, ad esclusione del diritto di usufrutto, i sindacati devono essere autorizzati con osservanza delle leggi vigenti.

Art. 5

(Registrazione)

1. I sindacati, per essere qualificati quali organizzazioni sindacali e associazioni datoriali ai soli fini e per le prerogative di cui alla presente legge, devono essere registrati in apposito registro conservato presso gli Uffici Giudiziari del Tribunale.

2. Le modalità e i requisiti per la registrazione sono regolati dai successivi articoli 6 e 7.

Art. 6

(Requisiti per la registrazione)

1. Ai fini della registrazione di un'organizzazione sindacale è necessario che questa abbia come iscritti lavoratori provenienti da almeno sei diversi settori, e che rappresentino almeno il 4% del totale dei lavoratori.

2. La registrazione di un'associazione datoriale presuppone che i datori di lavoro iscritti svolgano la propria attività in almeno sei diversi settori e impieghino alle proprie dipendenze almeno il 4% del totale dei lavoratori.

3. La registrazione di un'associazione datoriale è consentita anche per le realtà associative che contino almeno 150 datori di lavoro iscritti, che svolgano la loro attività anche in meno di sei settori. Ai fini della registrazione, per questa ipotesi, è necessario che almeno in uno dei settori di appartenenza i datori di lavoro iscritti impieghino alle proprie dipendenze almeno il 50% più uno dei dipendenti operanti nel settore medesimo.

4. È consentita la registrazione di un'associazione datoriale rappresentativa degli interessi dei datori di lavoro operanti in un unico settore a condizione che l'associazione stessa conti un minimo di 100 datori di lavoro iscritti operanti in quel settore, alle cui dipendenze siano complessivamente impiegati almeno il 4% del totale dei lavoratori o almeno il 33% del totale dei lavoratori di quel settore. In subordine, qualora nel settore operino meno di 115 datori di lavoro, è possibile procedere alla registrazione di un'associazione datoriale a patto che questa conti tra i propri iscritti almeno l'85% dei datori di lavoro di quel determinato settore e che questi impieghino



alle loro dipendenze il 4% del totale dei lavoratori o, almeno, il 50% più uno del totale dei lavoratori del settore interessato.

Art. 7

(Condizioni per la registrazione)

1. Per la registrazione di cui all'articolo 5 è richiesta la preventiva pubblicazione, *ad valvas* del Pubblico Palazzo e del Tribunale, dello statuto per la durata di quindici giorni, decorsi i quali chiunque vi abbia interesse può proporre formale istanza di opposizione al magistrato del lavoro entro e non oltre i dieci giorni immediatamente successivi.
2. È condizione per la registrazione che gli statuti delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali stabiliscano un ordinamento interno a base democratica.
3. Gli statuti devono indicare espressamente, pena il rigetto dell'istanza proposta per la registrazione:
 - a) la assumenda forma giuridica di associazione con personalità giuridica riconosciuta, le finalità, la sede, gli eventuali rapporti di unione con le altre organizzazioni;
 - b) le condizioni di ammissione, esclusione e di recesso degli aderenti;
 - c) l'esistenza di una quota di iscrizione richiesta e dovuta affinché i singoli aderenti che soddisfino le altre condizioni indicate dalla presente legge possano essere considerati iscritti ai soli fini della registrazione e delle altre prerogative di cui alla presente legge;
 - d) la composizione e la competenza degli organi direttivi, ivi compreso il collegio sindacale o il sindaco unico con funzioni di controllo, di comprovata e notoria esperienza in materia contabile ed amministrativa ed iscritto nel registro dei revisori contabili; l'indicazione del rappresentante pro tempore o della carica sociale deputata a rappresentare l'associazione; le regole di amministrazione delle entrate sociali e del patrimonio.
4. Lo statuto deve altresì stabilire che gli iscritti, qualunque sia il contributo da loro corrisposto, non abbiano diritto ad alcun utile di gestione. In caso di liquidazione dell'associazione gli avanzi di gestione e il patrimonio devono essere devoluti a favore di istituti di solidarietà sammarinesi o istituti che comunque perseguano finalità di rilevanza sociale in territorio, indicati nello statuto medesimo. Lo statuto deve prevedere che gli organi direttivi siano rinnovati almeno una volta ogni tre anni, che il bilancio di esercizio annuale sia approvato dagli organi direttivi collegiali, da intendersi come l'assemblea che riunisce i singoli iscritti o l'organo che riunisce i soggetti delegati a tal fine da questi ultimi, fermo restando le disposizioni sulla sua pubblicità nei riguardi degli iscritti.
5. Entro sessanta giorni dalla data di prima registrazione di cui all'articolo 5, gli aderenti che intendono diventare iscritti sono tenuti a versare la quota di iscrizione ai sensi dell'articolo 9.
6. Il bilancio di esercizio annuale del sindacato deve essere depositato presso gli Uffici Giudiziari del Tribunale e reso accessibile agli aderenti.
7. L'accertamento dei requisiti e la conseguente registrazione spetta al magistrato del lavoro che si pronuncia a tal fine con proprio provvedimento.

Art. 8

(Revoca della registrazione)

1. L'inosservanza delle disposizioni che precedono, anche successivamente alla registrazione, può dar luogo, su istanza degli interessati, alla revoca della registrazione ed alla perdita della personalità giuridica. Ai fini della revoca della



registrazione il magistrato del lavoro verifica la fondatezza dell'istanza proposta. Lo stesso vale per la perdita di uno o più requisiti per la registrazione successivamente alla stessa.

2. L'onere di dimostrare il permanere dei requisiti è posto in capo al sindacato, attraverso la presentazione al Comitato Garante, entro il 31 marzo di ogni anno, della documentazione necessaria a tal fine. La verifica della permanenza dei requisiti di partecipazione in capo al singolo sindacato è effettuata dal Comitato Garante entro i tre mesi successivi al termine sopra indicato.

3. Il Comitato Garante, nel caso in cui rilevi la violazione di una o più delle disposizioni contenute negli articoli che precedono o la perdita dei requisiti per la registrazione, in un momento successivo alla stessa, presenta istanza al magistrato del lavoro per l'immediata revoca della registrazione.

4. In deroga all'articolo precedente le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali restano validamente registrate sino al 31 marzo dell'anno successivo all'avvenuta iscrizione nel registro o al rinnovo della registrazione anche se in corso d'anno il numero di iscritti dovesse scendere sotto la soglia minima di cui all'articolo 6 o in ipotesi di perdita degli altri requisiti indicati nel medesimo articolo.

Art. 9

(Adesione e iscrizione al sindacato)

1. Chiunque può istituire o costituire validamente un sindacato.

2. L'adesione al sindacato, al fine di conferirgli la rappresentanza dei propri interessi, è oggetto di libera scelta da parte dell'interessato.

3. La manifestazione di volontà di appartenenza ad un sindacato è espressa attraverso formale adesione. È possibile aderire a più sindacati.

4. Ai soli fini della presente legge:

a) l'aderente al sindacato che soddisfi i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera p) è considerato iscritto al sindacato stesso;

b) in ipotesi di adesione a più sindacati, l'aderente che soddisfi i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera p) è tenuto a dichiarare per quale organizzazione sindacale o associazione datoriale vuole essere computato come iscritto.

5. L'iscrizione ha validità sino alla revoca della stessa da parte del lavoratore o del datore di lavoro, o fino all'esclusione di questi da parte del sindacato. In ogni caso, a fronte della revoca o dell'esclusione è comunque dovuta la quota di iscrizione per la mensilità in corso.

6. L'iscrizione ad un'organizzazione sindacale è incompatibile con la dichiarazione formalizzata da parte del lavoratore, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 11, comma 2, di non voler corrispondere la quota di servizio altrimenti posta a suo carico.

CAPO II

FINANZIAMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI GIURIDICAMENTE RICONOSCIUTE

Art. 10

(Finanziamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori)

1. Il finanziamento delle organizzazioni sindacali registrate, utile e necessario per l'esercizio indipendente e funzionale della tutela sindacale di tutti i lavoratori, avviene mediante conferimento:

a) della quota di servizio della propria retribuzione da parte del lavoratore;



b) della quota di iscrizione volontaria sempre da parte del lavoratore.

Art. 11

(Modalità di determinazione della quota di servizio e rifiuto del lavoratore a versarla)

1. L'ammontare della quota di servizio di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) è fissata nel contratto collettivo di settore mediante apposita consultazione indetta e regolata dalle organizzazioni sindacali.
2. Ogni lavoratore è libero di formalizzare il proprio rifiuto al versamento della quota di servizio come fissata dal contratto collettivo di settore. A tal fine, il rifiuto del lavoratore deve essere formulato per iscritto attraverso un'istanza formale da comunicarsi all'Ufficio del Lavoro. A cura del lavoratore copia dell'istanza è inviata al datore di lavoro, all'Ufficio Contributi dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e alle organizzazioni sindacali.

Art. 12

(Modalità di riscossione e ripartizione della quota di servizio)

1. Ogni singolo datore di lavoro pubblico e privato trattiene dall'ammontare della retribuzione lorda dovuta al lavoratore la quota di servizio prevista dal contratto collettivo di settore; l'ammontare della retribuzione mensile o annua lorda da prendere come base di riferimento per il calcolo della quota di servizio non tiene conto degli importi dovuti al lavoratore per: assegni familiari ed emolumenti equivalenti, indennità di fine servizio o formule equipollenti, indennità di perdita moneta, di trasporto, di vestiario e qualunque altra indennità che costituisca rimborso spese.
2. L'ammontare della quota di servizio trattenuta è versato in nome e per conto del lavoratore all'Istituto per la Sicurezza Sociale, conformemente alle modalità per i versamenti assicurativi di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche. In caso di inosservanza troveranno applicazione a carico del datore di lavoro le sanzioni amministrative e penali previste dalla legge per gli inadempimenti contributivi.
3. L'Istituto per la Sicurezza Sociale destina mensilmente, in ripartizione ed in percentuale, alle organizzazioni sindacali:
 - a) il 25% dell'ammontare complessivo delle quote di servizio ricevute dai datori di lavoro per conto dei loro lavoratori; importo che è suddiviso in parti uguali tra le organizzazioni sindacali medesime;
 - b) il restante 75% dell'ammontare complessivo delle quote di servizio è suddiviso tra le diverse organizzazioni sindacali secondo un criterio di calcolo individuato da tutte le organizzazioni sindacali congiuntamente, che potrà essere modificato su indicazione condivisa da tutte le organizzazioni sindacali. A tal fine e per la sua validità ed entrata in vigore, l'accordo tra tutte le organizzazioni sindacali deve essere depositato presso il Comitato Garante che ne verifica la autenticità delle sottoscrizioni e la conformità alla presente legge. La ripartizione valorizza il numero di lavoratori iscritti alla singola organizzazione sindacale e tiene correttamente conto del rapporto tra la quota di iscrizione richiesta e effettivamente trattenuta dai datori di lavoro o dall'Istituto Sicurezza Sociale (ISS) per conto dei lavoratori iscritti, salva la deroga di cui al successivo articolo 13, comma 6, e l'ammontare della quota di servizio fissata nel contratto collettivo di settore, evitando sproporzioni sensibili tra i due valori.
4. L'organizzazione sindacale, per consentire all'ISS di poter dar corso alla ripartizione delle risorse di cui al comma precedente, è tenuta a presentare annualmente, entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno, al Comitato Garante, che ne



accerta la veridicità, l'elenco degli iscritti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente e l'ammontare della quota di iscrizione richiesta e effettivamente trattenuta presso i lavoratori iscritti. L'ISS e il Comitato Garante sono tenuti alla riservatezza dei dati, salvo per quelli già accessibili al pubblico ai sensi della normativa vigente.

5. L'organizzazione sindacale, qualora non adempia a quanto previsto al precedente comma, ha diritto a ricevere unicamente la percentuale di quote di sua spettanza di cui al comma 3, lettera a).

6. Ciascuna organizzazione sindacale è tenuta a riconoscere all'Istituto per la Sicurezza Sociale, quale corrispettivo per l'attività amministrativa e di controllo svolta ai sensi del presente articolo, un importo pari all'1% dell'ammontare delle quote di servizio di cui risulti destinataria. Tale importo è trattenuto direttamente e a titolo definitivo alla fonte da parte dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e, pertanto, portato a deconto degli importi dovuti alle singole organizzazioni sindacali ai sensi del comma 3, lettere a) e b).

Art. 13

(Quota di iscrizione, modalità di determinazione e di riscossione)

1. Per essere considerato iscritto all'organizzazione sindacale il lavoratore che soddisfi i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera p) è tenuto a versare la propria quota di iscrizione. Lo stesso vale nelle ipotesi in cui il lavoratore intenda procedere al rinnovo dell'iscrizione presso la medesima organizzazione sindacale.

2. L'ammontare della quota di iscrizione è determinata dall'organizzazione sindacale.

3. Il datore di lavoro trattiene mensilmente la quota di iscrizione dalla retribuzione dovuta al lavoratore e successivamente la versa all'organizzazione sindacale indicata nell'apposito modulo di iscrizione. Qualora il lavoratore percepisca ammortizzatori sociali l'Istituto per la Sicurezza Sociale trattiene mensilmente la quota di iscrizione e successivamente la versa all'organizzazione sindacale indicata nel modulo di iscrizione.

4. Le modalità di versamento sono concordate tra tutte le organizzazioni sindacali e tutte le associazioni datoriali.

5. La trattenuta della quota di iscrizione si applica sull'importo lordo della retribuzione percepita, al netto degli assegni, delle indennità e delle altre voci reddituali di cui all'articolo 12, comma 1.

6. Il lavoratore in attesa di occupazione o in cerca di prima occupazione sul territorio ha comunque facoltà di versare una quota di adesione così come il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato non continuativo può versare la quota di iscrizione, attraverso modalità di pagamento tracciabile, direttamente all'organizzazione sindacale indicata nel modulo di iscrizione, per l'ammontare determinato ai sensi del superiore comma 2. L'elenco dei nominativi è trasmesso esclusivamente all'ISS ed al Comitato Garante.

7. Resta inteso che anche i sindacati non registrati ai sensi della presente legge possono richiedere ai propri aderenti il versamento di una quota associativa per il finanziamento e sviluppo della loro vita associativa e sindacale.

CAPO III

RAPPRESENTANZE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI

Art. 14



(Aspettative e distacchi sindacali)

1. È riconosciuto il diritto di aspettativa non retribuita per il lavoratore chiamato a ricoprire incarichi direttivi a tempo pieno di carattere sindacale, per tutta la durata dell'incarico. Gli incarichi direttivi sono ricoperti da un lavoratore iscritto ai sensi della presente legge.
2. I termini e i limiti di durata dell'incarico di cui al comma che precede sono fissati dal contratto collettivo di settore applicabile.
3. Il distacco per motivi sindacali del Settore Pubblico Allargato è disciplinato dalle norme di settore e dal contratto collettivo di riferimento, rimanendo fermi i principi che:
 - a) nessuna indennità eventualmente erogata al lavoratore prima del suo distacco possa venir mantenuta durante il distacco stesso;
 - b) lo Stato non potrà contribuire allo stipendio del lavoratore distaccato per importi superiori a quelli corrisposti per un sesto livello.

Art. 15

(Assemblee sindacali)

1. Il datore di lavoro è tenuto a garantire a ciascun lavoratore la possibilità di partecipare ad un minimo di cinque ore annue retribuite per assemblee nel luogo di lavoro sempre che siano presenti locali idonei ad ospitare tali attività, e comunque nei limiti previsti dal contratto collettivo di settore applicabile, senza riduzione della retribuzione per coloro che vi partecipano.
2. È altresì concesso lo svolgimento di assemblee sul luogo di lavoro fuori dall'orario lavorativo nei termini stabiliti dal contratto collettivo di settore. In questo caso non è prevista alcuna retribuzione per i lavoratori che vi partecipano.
3. L'assemblea è convocata dall'organizzazione sindacale o dalla rappresentanza sindacale aziendale in modo che essa possa svolgersi, con preavviso al datore di lavoro di almeno quarantotto ore, nelle modalità previste dal contratto collettivo di settore di riferimento.

Art. 16

(Diritto al trattamento economico, assicurativo e previdenziale per il lavoratore che ricopre cariche sindacali)

1. La copertura assicurativa contro gli infortuni, di cui alla Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche, è estesa ai lavoratori che ricoprono cariche sindacali per l'espletamento delle loro funzioni, comprovate dalla comunicazione dell'organizzazione sindacale o della rappresentanza sindacale aziendale regolarmente inviata al datore di lavoro, nonché agli infortuni che possono verificarsi in itinere.
2. Durante l'assenza dal lavoro per permessi sindacali e assemblee sindacali retribuite, il dipendente matura ogni diritto al trattamento economico, assicurativo e previdenziale ed ogni altro diritto ai sensi delle norme vigenti che disciplinano il rapporto di lavoro.

Art. 17

(Permessi per attività sindacali aziendali)

1. Il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi sindacali retribuiti e non ai lavoratori per i quali l'organizzazione sindacale ne faccia espressa richiesta, salvo



particolari e comprovati impedimenti dovuti alle esigenze d'impresa o lavorative e come disposto dal contratto collettivo di settore applicabile.

2. Salva diversa disposizione del contratto collettivo di settore applicabile, i lavoratori che compongono la struttura sindacale aziendale dispongono ogni anno complessivamente, per lo svolgimento della propria funzione, di un numero di ore di permesso retribuito pari ad almeno due per ogni dipendente che operi sul luogo di lavoro.

3. La richiesta dei permessi di cui al precedente comma è fatta pervenire dalle organizzazioni sindacali al datore di lavoro con almeno due giorni lavorativi di preavviso dalla data di inizio del permesso, nelle modalità previste dal contratto collettivo di riferimento.

4. Quanto non disciplinato dalla presente legge in materia di permessi sindacali è regolato dai contratti collettivi di settore.

Art. 18

(Ripartizione del monte ore permessi e assemblee per attività sindacali aziendali)

1. Il monte ore per permessi sindacali e assemblee è ripartito tra le organizzazioni sindacali in misura proporzionale al numero totale degli iscritti del settore di riferimento, salvo diversi accordi tra le organizzazioni medesime, con un minimo di almeno trenta minuti per ciascuna organizzazione registrata.

CAPO IV

DELLE STRUTTURE SINDACALI AZIENDALI

Art. 19

(Strutture sindacali aziendali)

1. I lavoratori unitamente alle organizzazioni sindacali all'interno del luogo di lavoro dove operano i propri lavoratori iscritti hanno diritto di costituire una struttura sindacale aziendale.

2. La struttura sindacale aziendale è preposta alla tutela degli interessi e dei diritti di tutti i lavoratori operanti in un determinato luogo di lavoro nei confronti dei singoli datori di lavoro. La struttura sindacale aziendale è una, e una soltanto, per ogni datore di lavoro.

3. La struttura sindacale aziendale ha il compito di:

- a) assicurare il rispetto e l'applicazione del contratto di lavoro, degli accordi interconfederali, delle norme in materia di lavoro, d'igiene e di sicurezza del lavoro;
- b) negoziare con il datore di lavoro gli accordi aziendali delegati dal contratto collettivo di settore;
- c) ricercare il componimento delle controversie individuali di lavoro che possono sorgere con il datore di lavoro;
- d) esaminare le condizioni di lavoro, i ritmi ed i carichi di lavoro, le pause, la formazione dei turni, gli orari, il godimento delle ferie;
- e) in assenza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), assicurare il rispetto e l'applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro; formulare proposte e/o istanze al datore di lavoro affinché ponga in essere interventi volti a migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, al fine di tutelare e assicurare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ed il regolare svolgimento dell'attività lavorativa;



- f) indire assemblee nel luogo di lavoro durante o fuori dall'orario di lavoro, nei limiti previsti dal contratto collettivo di settore.
4. Per poter costituire una struttura sindacale aziendale, ciascuna organizzazione sindacale che partecipi alla sua istituzione deve annoverare tra i propri iscritti almeno un lavoratore che operi all'interno del luogo di lavoro dove la struttura sindacale aziendale sarà chiamata a svolgere la propria attività.
5. La struttura sindacale aziendale è composta dai delegati dei lavoratori e dai rappresentanti sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali.
6. Può ricoprire l'incarico di delegato qualsiasi lavoratore scelto ed eletto tra quelli operanti all'interno del luogo di lavoro.
7. La carica di rappresentante sindacale aziendale può essere ricoperta da un lavoratore scelto ed eletto tra quelli operanti all'interno del luogo di lavoro e iscritti all'organizzazione sindacale.
8. Il numero dei componenti della SSA, la decadenza e le modalità di designazione e/o elezione dei rappresentanti sindacali aziendali e dei delegati sono definite da accordo tra tutte le organizzazioni sindacali e tutte le associazioni datoriali o, in assenza di accordo, sono stabilite dal contratto collettivo di settore, e devono prevedere:
- a) modalità di elezione attraverso la presentazione di liste di candidati e voto segreto;
 - b) nomina dei rappresentanti sindacali aziendali e dei delegati in numero proporzionale al totale degli iscritti e/o dei lavoratori nel luogo di lavoro medesimo, con rinnovo periodico.
9. L'attribuzione della carica di rappresentante sindacale aziendale, con le prerogative e i diritti che ne conseguono, deve essere prontamente comunicata per iscritto al datore di lavoro.
10. Il datore di lavoro assicura e garantisce la libertà di esercizio dell'attività sindacale di cui ai superiori commi al lavoratore che partecipi in veste di delegato o ricopra l'incarico di rappresentante sindacale aziendale come previsto dal presente articolo. Attività sindacale che sarà comunque svolta senza recare pregiudizio all'esercizio dell'attività lavorativa.
11. Tutto quanto non previsto dalla presente legge in merito al funzionamento, ai diritti e alle prerogative della struttura sindacale aziendale è definito e regolato dai singoli contratti collettivi di settore.

Art. 20

(Spazi per attività sindacali aziendali)

1. Il datore di lavoro è tenuto a riservare, all'interno dei locali dove si svolge l'attività lavorativa, uno spazio accessibile a tutti i lavoratori per l'affissione di comunicati e stampe sindacali.
2. I delegati e la rappresentanza sindacale aziendale di cui all'articolo 19, unitariamente o separatamente, hanno diritto di affiggervi pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, nel rispetto delle procedure e dopo aver corrisposto le imposte eventualmente dovute per tali pubblicazioni.
3. Il diritto di cui al comma precedente è esteso anche a quelle organizzazioni sindacali registrate ai sensi dell'articolo 5 che non abbiano alcun delegato o alcun membro nella rappresentanza sindacale aziendale. A tale scopo l'organizzazione sindacale comunicherà, anche tempo per tempo, al datore di lavoro il nominativo della persona che accederà ai locali aziendali per procedere all'affissione.
4. Nei luoghi di lavoro in cui risultino occupati almeno 100 lavoratori, i datori di lavoro sono tenuti a mettere a disposizione della struttura sindacale aziendale, in via



permanente, e per l'esercizio comune delle loro funzioni, un idoneo locale all'interno del luogo di lavoro stesso o nelle sue immediate vicinanze; nei luoghi di lavoro dove operano meno di 100 lavoratori i datori di lavoro sono tenuti a mettere a disposizione delle strutture sindacali aziendali un locale idoneo per lo svolgimento dei loro incontri, limitatamente alla durata degli stessi.

CAPO V DELLA AUTOTUTELA COLLETTIVA

Art. 21 *(Diritto di sciopero)*

1. E' riconosciuto il diritto di sciopero ai sensi dell'articolo 9 della Dichiarazione dei Diritti dei Cittadini e dei Principi Fondamentali dell'Ordinamento Sammarinese di cui alla Legge 8 luglio 1974 n.59 e successive modifiche.
2. Salvi i limiti posti dalla legge a garanzia dei servizi pubblici essenziali, nonché i vincoli assunti mediante contratto collettivo di settore, è riconosciuto il diritto di sciopero, secondo modalità che non pregiudichino la sicurezza delle persone e degli ambienti di lavoro. I lavoratori che aderiscono allo sciopero non hanno diritto al compenso corrispondente all'attività lavorativa non svolta.
3. L'astensione dal lavoro per l'esercizio del diritto di sciopero non deve recare al datore di lavoro un pregiudizio maggiore rispetto all'astensione stessa dalle proprie mansioni.

Art. 22 *(Diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali)*

1. Ai fini della presente legge sono considerati servizi pubblici essenziali, anche se svolti in regime di concessione o mediante convenzione, quelli volti a garantire il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati: alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.
2. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona di cui al comma 1, è emanata apposita legge che riporti la definizione e l'elenco dei servizi pubblici essenziali oltre alle regole da rispettare e le procedure da seguire per la proclamazione e l'esercizio del diritto di sciopero qualora l'astensione dal lavoro da parte dei lavoratori possa incidere, direttamente o indirettamente, sull'effettiva prestazione di tali servizi.
Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali di cui al comma precedente per il legittimo esercizio del diritto di sciopero è necessario che i soggetti che proclamano lo sciopero stesso comunichino per iscritto, con un termine di preavviso minimo di cinque giorni, alle amministrazioni pubbliche o, se diverso, ad altro datore di lavoro, la data, gli orari e le modalità di svolgimento dell'astensione collettiva dei lavoratori dalla propria occupazione nonché le ragioni e le doglianze poste a fondamento del proclamato sciopero.
3. Le amministrazioni, le imprese erogatrici dei servizi e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative definiscono, di comune accordo, nei contratti collettivi di settore stipulati nel rispetto dei requisiti di cui al successivo articolo 25, nonché nei regolamenti di servizio, da emanare in base agli accordi con le rappresentanze sindacali o con le strutture sindacali aziendali di cui all'articolo 19, le prestazioni indispensabili che debbono comunque essere garantite all'utenza, le modalità e le



procedure di erogazione delle stesse e le altre misure dirette a consentire il rispetto delle indicazioni contenute nella legge di cui al comma 2.

4. La legge di cui al comma 2 deve altresì indicare gli intervalli temporali minimi da osservare tra la proclamazione e l'esercizio di uno sciopero e il successivo, quando ciò sia necessario ad evitare che, per effetto di scioperi proclamati in successione da diverse organizzazioni sindacali e che incidano, direttamente o indirettamente, sullo stesso servizio finale o sullo stesso bacino di utenza, sia oggettivamente compromessa la continuità dei servizi pubblici essenziali.

5. Qualora l'amministrazione pubblica deleghi la prestazione di servizi essenziali a imprese terze e esterne all'amministrazione, queste in sede di conferimento dell'incarico devono irrevocabilmente impegnarsi a garantire le prestazioni essenziali all'utenza, nei modi e nei termini di cui al presente articolo e alla previsione della legge di cui al comma 2.

CAPO VI DELLA TUTELA GIUDIZIALE DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 23

(Procedimento per la repressione dei comportamenti antisindacali)

1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio dell'attività sindacale, il magistrato del lavoro, su ricorso degli interessati, nei cinque giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. Contro il decreto di cui al comma 1 è ammessa, entro quindici giorni dalla data di notifica alle parti, opposizione davanti al competente Giudice d'Appello.

L'interposta opposizione non sospende gli effetti e la esecuzione del decreto del magistrato del lavoro.

È data facoltà al competente Giudice d'Appello, dopo aver ricevuto l'atto di opposizione, di aprire termini di prova, di controprova e per le finali allegazioni.

La sentenza emessa dal competente Giudice d'Appello è definitiva e contro di essa non è ammesso altro gravame.

3. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto del magistrato del lavoro o alla sentenza del competente Giudice d'Appello, pronunciata nel giudizio di opposizione è punito con la multa a giorni prevista dall'articolo 85 del Codice Penale applicabile nel primo grado.

4. In caso di particolare gravità o in presenza di recidiva può essere aggiunta, alla multa a giorni di cui al precedente comma, l'applicazione della pena dell'interdizione dall'esercizio professionale di cui all'articolo 82 del Codice Penale nel primo grado.

TITOLO III DISCIPLINA IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CAPO I DELLA MAGGIOR RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE E DEL COMITATO GARANTE



Art. 24

(Organizzazioni sindacali ed associazioni datoriali maggiormente rappresentative e preposte alla contrattazione collettiva di settore)

1. Le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali registrate ai sensi del Titolo I della presente legge sono considerate maggiormente rappresentative se in possesso rispettivamente dei seguenti requisiti:
 - a) per le organizzazioni sindacali, avere almeno un numero di iscritti pari al 5% del numero totale dei lavoratori occupati nel settore di riferimento;
 - b) per le associazioni datoriali, avere un minimo di iscritti pari al 5% dei datori di lavoro, che impieghino almeno il 10% del totale dei lavoratori occupati nel settore di riferimento.
2. Le delegazioni, preposte alla contrattazione collettiva di settore per ciascuna organizzazione sindacale e associazione datoriale, sono composte in misura proporzionale in base al grado di rappresentatività riferibile ai requisiti richiesti al superiore comma 1.
3. Le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali maggiormente rappresentative ai sensi del presente articolo sono legittimate alla sottoscrizione dei contratti collettivi di settore con efficacia *erga omnes* di cui all'articolo 25.
4. Qualora in uno specifico settore non sia possibile raggiungere per nessun sindacato il numero minimo previsto dal comma 1, lettere a) e b) il Comitato Garante, in deroga ai superiori requisiti, al fine di garantire il diritto ad un contratto collettivo di settore, autorizza tutte le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali, con almeno un iscritto operante in quel determinante settore, alla partecipazione formale alla contrattazione.

Art. 25

(Determinazione dell'efficacia erga omnes)

1. Il Comitato Garante certifica la rispondenza dei requisiti previsti dalla presente legge ai fini dell'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo di settore, qualora si realizzi una delle seguenti condizioni:
 - a) sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte dell'organizzazione sindacale o coalizione delle stesse maggiormente rappresentativa, alla quale risultino iscritti il 50% più uno di lavoratori occupati nel settore di riferimento e da un'associazione datoriale o coalizione delle stesse maggiormente rappresentativa, che rappresenti i datori di lavoro iscritti, che occupino complessivamente il 50% più uno di lavoratori operanti nel settore di contrattazione;
 - b) nell'ipotesi in cui non siano soddisfatti i requisiti di maggior rappresentatività di cui alla superiore lettera a):
 - bb) nel caso in cui il requisito non sia raggiunto da nessuna organizzazione sindacale o coalizione delle stesse, sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte di un'organizzazione sindacale o coalizione delle stesse, maggiormente rappresentativa, alla quale risultino iscritti il 66% del numero totale degli iscritti alle organizzazioni sindacali che prestino il proprio lavoro nel settore di riferimento, a patto che il numero totale dei lavoratori iscritti alle diverse organizzazioni sindacali in quel determinato settore sia pari o superiore al 50% più uno del totale dei lavoratori occupati nel settore stesso;
 - bbb) nel caso in cui il requisito di cui alla superiore lettera a) non sia raggiunto da nessuna associazione datoriale o coalizione delle stesse, sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte di un'associazione datoriale o coalizione delle stesse che rappresenti i datori di lavoro che occupino almeno il 66% dei



lavoratori complessivamente operanti presso i datori di lavoro iscritti alle diverse associazioni datoriali, a condizione che questi ultimi occupino complessivamente il 50% più uno del totale di tutti i lavoratori operanti nel settore di contrattazione;

- c) nell'ipotesi in cui non siano soddisfatti i requisiti di cui alle lettere a) e b) che precedono, sottoscrizione del contratto collettivo di settore da parte di un'organizzazione sindacale o coalizione delle stesse e da un'associazione datoriale o coalizione delle stesse, successivamente all'approvazione referendaria secondo le procedure di cui al successivo articolo 27. Il referendum sindacale può riguardare entrambe le parti, datori e lavoratori, o solo una delle due, a seconda che i requisiti di cui alle lettere a) e b) che precedono non siano soddisfatti rispettivamente, dalla singola organizzazione sindacale o associazione datoriale, o coalizione delle stesse, oppure da entrambe le rappresentanze dei datori e dei lavoratori del settore.
2. I requisiti di cui alle superiori lettere a) e b) possono essere soddisfatti anche nel corso delle diverse fasi di contrattazione essendo sufficiente che le percentuali di maggior rappresentatività indicate vengano a sussistere prima della sottoscrizione del contratto collettivo di settore e permangano almeno fino al tempo del deposito e pubblicazione dello stesso.

Art. 26

(Procedura per la contrattazione collettiva)

1. Sei mesi prima della scadenza di un contratto collettivo di settore deve essere avviata la procedura per la stipula di un nuovo contratto collettivo o per il rinnovo dello stesso alle medesime condizioni. A tal fine il Comitato Garante procede alla convocazione delle diverse organizzazioni sindacali e associazioni datoriali.
2. Le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali interessate alla contrattazione collettiva di settore, entro quarantacinque giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, devono inoltrare al Comitato Garante la documentazione necessaria ai fini dell'accertamento della rappresentatività nell'ambito del settore di riferimento. In tale comunicazione può essere indicata la coalizione sindacale o datoriale che si intende costituire ai fini della contrattazione collettiva di settore.
3. Il Comitato Garante entro trenta giorni lavorativi dispone l'ammissione alla trattativa per la contrattazione collettiva delle organizzazioni o associazioni maggiormente rappresentative e la composizione delle delegazioni ai sensi dell'articolo 24, comma 2.
4. Avverso la decisione del Comitato Garante di cui al superiore comma chi vi abbia interesse può avanzare richiesta di riesame allo stesso comitato, eventualmente fornendo ulteriore documentazione a sostegno del diritto all'ammissione alla trattativa per la contrattazione collettiva.
L'esito del riesame deve essere emesso entro sette giorni lavorativi dalla presentazione. Avverso l'esito del riesame da parte del Comitato è ammesso ricorso al magistrato del lavoro.

Art. 27

(Referendum sindacale e procedura referendaria)

1. Il referendum sindacale è lo strumento democratico per l'approvazione di un unico testo contrattuale condiviso dalla parte dei datori di lavoro e dei lavoratori e per l'estensione *erga omnes* degli effetti del contratto collettivo di settore, nell'ipotesi in cui i sindacati non raggiungano la rappresentatività richiesta al precedente articolo 25, comma 1, lettere a) e b).



2. L'avvio della procedura referendaria è richiesto al Comitato Garante, pena l'inammissibilità, ai sensi dell'articolo 28, comma 9, lettera e).
3. L'avvio della procedura referendaria è richiesto dall'organizzazione sindacale o dall'associazione datoriale, o coalizione delle stesse, maggiormente rappresentativa nel settore di riferimento che non soddisfi, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b). La procedura referendaria può riguardare sia i lavoratori che i datori di lavoro, o solo una delle due parti, a seconda di quale di queste, organizzazione sindacale o associazione datoriale o coalizione delle stesse, non soddisfi i requisiti di cui all'articolo, comma 1, lettere a) e b).
4. Nel caso in cui i sindacati ammessi alla trattativa non soddisfino, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b) e non raggiungano l'accordo sul testo contrattuale, l'apertura della procedura referendaria non può essere richiesta prima di diciotto mesi dal formale avvio delle procedure di negoziazione, salvo diverso accordo espresso tra tutti i sindacati ammessi alla trattativa teso a ridurre o ad estendere il termine. In quest'ultimo caso, per la concessione della deroga, è necessario comunque il nuovo svolgimento delle procedure e dei controlli di cui all'articolo 26. L'apertura della procedura referendaria non può mai, in ogni caso, essere richiesta prima di sei mesi dal formale avvio delle procedure di negoziazione. Scaduto il termine dei diciotto mesi, nel caso in cui tutti i sindacati ammessi alla trattativa che non soddisfano, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b) non raggiungano l'accordo sul testo contrattuale, deve essere riavviata la procedura per la contrattazione collettiva di cui all'articolo 26.
5. L'avvio della procedura referendaria può essere richiesto anche prima del termine dei diciotto mesi, salvo il rispetto del termine minimo semestrale anzidetto, nell'ipotesi in cui una parte sindacale contraente che non soddisfa, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettere a) e b) raggiunga l'accordo sul testo contrattuale con l'altra controparte sindacale che soddisfa, singolarmente o in coalizione, i requisiti di cui all'articolo 25, comma 1, lettera a).
6. Nell'ipotesi in cui il referendum sindacale abbia esito negativo, si deve richiedere ex novo l'avvio della procedura per la contrattazione collettiva di cui all'articolo 26.
7. La procedura referendaria deve svolgersi nel rispetto della massima trasparenza nei confronti degli interessati e garantirne la massima partecipazione attiva e democratica.
8. Possono partecipare alla procedura referendaria e esprimere il loro voto tutti i lavoratori e, separatamente, tutti i datori di lavoro operanti nel settore di riferimento, a seconda che la procedura referendaria sia richiesta dall'organizzazione sindacale o dall'associazione datoriale o coalizione delle stesse.
9. Per l'ottenimento da parte del contratto collettivo di settore dell'efficacia *erga omnes* e il suo conseguente deposito e pubblicazione ai sensi della presente legge, deve sussistere la maggioranza assoluta di voti favorevoli, che per i datori di lavoro è calcolata in funzione del numero di lavoratori alle loro dipendenze, rispetto al totale dei voti validamente espressi dai soggetti chiamati ad esprimersi tramite referendum sindacale. Si intendono per voti validamente espressi i voti favorevoli e i voti contrari alla proposta di referendum sindacale.
10. Le date, le modalità di voto e le eventuali altre procedure non disciplinate dal presente articolo sono indicate nella richiesta di avvio della procedura referendaria al Comitato Garante, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2 del presente articolo.
11. I sindacati maggiormente rappresentativi o loro coalizione possono chiedere al Comitato Garante l'avvio della procedura referendaria per l'estensione *erga omnes* degli effetti del contratto collettivo di settore anche qualora non sussista l'ipotesi di cui al superiore comma 1.



Art. 28

(Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali)

1. Al fine di sovrintendere alla corretta applicazione delle procedure per la contrattazione collettiva di settore e per la verifica dei requisiti dei sindacati che intendono partecipare alle trattative, oltre che per l'espletamento delle altre attività delegategli dalla presente legge, è istituito il Comitato Garante per la contrattazione collettiva e la rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle associazioni datoriali.
2. Il Comitato Garante è così composto:
 - a) un giurista con esperienza in diritto del lavoro e relazioni industriali, che lo presiede, nominato dal Congresso di Stato e individuato congiuntamente dai due esperti nominati ai sensi della lettera b) che segue;
 - b) due esperti di diritto del lavoro e relazioni industriali, uno indicato dalle organizzazioni sindacali, l'altro dalle associazioni datoriali della cui designazione il Consiglio Grande e Generale prende atto. Qualora non vi sia accordo sul nominativo da parte delle organizzazioni sindacali e/o da parte delle associazioni datoriali, entro quarantacinque giorni dall'entrata in vigore della presente legge e, successivamente, entro i trenta giorni precedenti alla scadenza del mandato, le organizzazioni sindacali e/o le associazioni datoriali sono chiamate a indicare ciascuna il proprio candidato affinché, tra essi, il Consiglio Grande e Generale nomini gli esperti che andranno a comporre il Comitato Garante, uno per le organizzazioni sindacali e uno per le associazioni datoriali. Ogni organizzazione sindacale e ogni associazione datoriale può indicare un solo candidato.
3. La nomina è triennale e rinnovabile per un massimo di due mandati e deve essere formalizzata entro sessanta giorni dall'approvazione della presente legge.
4. Non possono essere nominati componenti del Comitato Garante i membri del Consiglio Grande e Generale, coloro che ricoprono una carica in organismi direttivi di associazioni datoriali e organizzazioni sindacali, il presidente, il segretario politico e il membro di segreteria politica di partiti e movimenti politici, nonché i dipendenti pubblici e coloro che abbiano ricoperto tali cariche nell'annualità precedente alla nomina.
5. In caso di cessazione definitiva dalla carica di uno o più dei componenti la sostituzione deve avvenire entro trenta giorni e comunque non oltre la prima seduta consiliare utile, secondo le procedure sopra indicate.
6. I componenti del comitato di cui al presente articolo, una volta ufficializzata la nomina da parte delle autorità competenti, devono attestare di aver stipulato una polizza assicurativa adeguata a copertura della loro responsabilità civile per i danni che potrebbero cagionare a terzi, ivi compresa la Pubblica Amministrazione, nell'esercizio della funzione a cui sono chiamati.
7. I componenti del Comitato Garante percepiscono ciascuno un compenso fisso annuo predeterminato pari a euro 5.000,00 (cinquemila/00). Il 50% del costo è posto equamente in carico alle organizzazioni sindacali e alle associazioni datoriali. Le modalità e i termini sono definiti in accordo tra le parti. Il restante 50% è a carico dell'Amministrazione. Gli oneri a carico dell'Amministrazione sono imputati su apposito capitolo nel Bilancio dello Stato da istituirsi in sede di variazione di Bilancio.
8. Le deliberazioni assunte dal Comitato Garante, auditi gli eventuali interessati e fatta salva la ricerca dell'unanimità, sono adottate a maggioranza, e sono valide alla presenza del presidente e di almeno un membro. In caso di parità prevale il voto del presidente.



9. Il Comitato Garante esercita le seguenti attribuzioni:

- a) delibera in caso di dubbio o controversia, sollevata dal lavoratore o dal datore di lavoro, sull'appartenenza di un determinato datore di lavoro ad uno specifico settore di contrattazione ai fini dell'iscrizione al registro dell'Ufficio del Lavoro di cui all'articolo 30, comma 5;
- b) accerta lo status di lavoratore iscritto o di datore di lavoro iscritto ai sensi della presente legge;
- c) accerta il possesso dei requisiti di cui all'articolo 24 per la partecipazione alla contrattazione collettiva di settore, assegnando a ciascuna organizzazione sindacale e associazione datoriale il grado di rappresentatività e definendo la composizione della delegazione preposta alla contrattazione;
- d) certifica la rispondenza dei requisiti previsti dalla presente legge ai fini dell'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo di settore e ne dispone la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale ai sensi dell'articolo 3 della Legge Qualificata 26 ottobre 2010 n.2;
- e) valuta i termini e le modalità referendarie qualora le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali o coalizioni delle stesse maggiormente rappresentative nel settore di riferimento ne richiedano l'avvio;
- f) valuta la liceità e la conformità dei contenuti della contrattazione integrativa aziendale alle previsioni del contratto collettivo di settore di riferimento;
- g) esprime il proprio parere sull'avvio della contrattazione in deroga di cui all'articolo 36 della presente legge.

10. L'accertamento di cui alla lettera b) del superiore comma costituisce titolo per la ripartizione proporzionale dell'ammontare delle quote di servizio versate dal lavoratore e rimosse dall'Istituto per la Sicurezza Sociale, secondo le modalità previste dall'articolo 12.

11. Il dato occupazionale complessivo di settore di riferimento per il Comitato Garante è quello formalmente pubblicato nel trimestre precedente dall'Ufficio Informatica, Tecnologia, Dati e Statistica.

12. Al Comitato Garante è affiancato un organo di controllo, composto da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale e associazione datoriale e un membro in rappresentanza del Congresso di Stato, che si riunisce almeno una volta l'anno per verificare il buon esercizio delle funzioni demandate al Comitato Garante e per redigere una relazione annuale sull'andamento e sul buon esercizio delle funzioni deputate al Comitato Garante. La relazione rimane agli atti dei lavori del Comitato Garante. Nell'ipotesi in cui si rilevino gravi violazioni delle disposizioni di cui alla presente legge e nell'esercizio delle funzioni del Comitato Garante, l'organo di controllo può ricorrere al magistrato del lavoro per richiedere la sospensione dei componenti del Comitato Garante stesso e la revoca degli effetti della deliberazione che ha portato alla sospensione. I componenti dell'organo di controllo restano in carica per tre anni dalla nomina dell'ultimo componente dello stesso. Le nomine sono effettuate rispettivamente da ogni organizzazione sindacale e da ogni associazione datoriale e dal Congresso di Stato e sono notificate, per la loro validità, tramite raccomandata al Comitato Garante. Per i componenti dell'organo di controllo non è previsto compenso alcuno per le funzioni da essi svolte.

CAPO II DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE E INTEGRATIVA AZIENDALE

Art. 29



(Contratto collettivo di settore con efficacia erga omnes)

1. Il contratto collettivo di settore che soddisfi i requisiti di cui al Capo I ha efficacia *erga omnes*. Il contratto collettivo di settore non può contenere disposizioni in contrasto con la normativa vigente. Tutti i datori di lavoro e i lavoratori, attivi nel settore di operatività del contratto collettivo, sono tenuti a darvi attuazione e a rispettarlo. Lo stesso vale, altresì, per tutti gli altri soggetti, direttamente o indirettamente, destinatari delle norme e dei precetti ivi contenuti.
2. Il contratto collettivo di settore è stipulato in forma scritta, a pena di nullità, e deve essere sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, individuate come maggiormente rappresentative ai sensi dell'articolo 24, nonché soddisfare gli altri requisiti richiesti dalla presente legge.
3. Nell'ambito di ciascun settore di contrattazione è ammessa la stipulazione di un solo contratto collettivo di settore con efficacia *erga omnes*. Tramite specifici accordi, tra tutte le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali registrate, sono individuati i settori di contrattazione nazionale. Gli accordi così conclusi, per la loro piena validità, devono essere immediatamente trasmessi al Comitato Garante a seguito della loro sottoscrizione.
4. Il contratto collettivo di settore, una volta stipulato, deve essere sottoposto al vaglio del Comitato Garante che ne certifica la rispondenza ai requisiti previsti dalla presente legge. Ricevuto il nulla osta del Comitato Garante, il contratto collettivo di settore è pubblicato nel Bollettino Ufficiale a norma di legge. Dalla data di pubblicazione il contratto collettivo di settore acquista efficacia *erga omnes* equiparata alla legge.

Art. 30

(Contenuti del contratto collettivo di settore con efficacia erga omnes)

1. Il contratto collettivo di settore deve contenere i minimi ed i modi di retribuzione, la durata dell'orario di lavoro e del periodo di prova, regole puntuali relativamente alla struttura sindacale aziendale e al suo funzionamento, nel rispetto di quanto già stabilito nell'articolo 19 della presente legge, il termine di durata, le condizioni e le forme della revisione, modifica e disdetta del contratto stesso.
2. Il contratto collettivo di settore contiene, oltre all'ammontare della quota di servizio di cui all'articolo 11, tutto quanto è determinato tra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali e non previsto dalla presente legge. Il contratto collettivo di settore può fissare una quota di servizio per i datori di lavoro che ne facciano applicazione e destinata alle associazioni datoriali ivi indicate, oltre a fissare misura, modi e termini di corresponsione di tale quota.
3. Il contratto collettivo di settore può contenere, nei confronti dei lavoratori, un trattamento più favorevole di quello previsto dalle norme riguardanti la materia del lavoro.
4. Il contratto collettivo di settore può disciplinare aspetti economici e normativi relativi a specifiche aree contrattuali.
5. Tutti i datori di lavoro, fatta esclusione per chi impiega collaboratori familiari od operatori del settore agricoltura, sono tenuti a formalizzare, tramite iscrizione ad apposito registro istituito presso l'Ufficio del Lavoro, periodicamente aggiornato, il contratto collettivo di settore applicato anche in considerazione della attività prevalentemente svolta. L'Ufficio del Lavoro trasmette al Comitato Garante, su istanza del medesimo, l'elenco completo ed aggiornato entro cinque giorni dalla richiesta.
6. Il datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 28 comma 9, lettera a), può formulare apposita istanza al Comitato Garante per conoscere il contratto collettivo di settore da



applicare nel caso l'attività svolta dai suoi lavoratori non sia facilmente riconducibile ad un determinato settore di operatività.

Art. 31

(Cessazione del contratto collettivo di settore)

1. Il contratto collettivo di settore deve prevedere un termine di durata che, in ogni caso, non deve essere superiore a dieci anni.
2. Decorso il termine pattuito dalle parti, in ogni caso non superiore al termine decennale di cui al precedente comma, o qualora le parti non raggiungano un accordo sulla revisione dei contenuti o del rinnovo, il contratto collettivo di settore continua comunque a produrre i propri effetti fino al deposito e alla pubblicazione del nuovo contratto collettivo del medesimo settore ai sensi e per gli effetti del superiore articolo 29.
3. Entro sei mesi prima dalla scadenza del contratto collettivo di settore, le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali devono avviare la concertazione per la revisione dei contenuti o per il rinnovo del contratto collettivo stesso.

Art. 32

(Contratto integrativo aziendale)

1. Il contratto integrativo aziendale è stipulato dal datore di lavoro e dalla struttura sindacale aziendale eletta o designata nel rispetto delle modalità definite dalla presente legge, con l'obiettivo di incentivare i livelli di efficienza aziendale, ottimizzare la produttività, premiare l'impegno e la qualità della prestazione dei dipendenti, anche mediante l'introduzione di parametri non discriminatori di selettività individuale.
2. In caso di mancato accordo a livello aziendale sui contenuti del contratto integrativo aziendale, la struttura sindacale aziendale e il datore di lavoro potranno rimettere la contrattazione alle organizzazioni sindacali e associazioni datoriali maggiormente rappresentative nel settore di riferimento o coalizioni delle stesse.
3. In assenza della struttura sindacale aziendale la contrattazione relativa al contratto integrativo aziendale può essere svolta dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel settore di riferimento.
4. Il contratto integrativo aziendale ai fini della sua efficacia, una volta che sia validamente stipulato ai sensi della presente legge, deve essere sottoposto al vaglio del Comitato Garante che ne certifica la legittimità formale e la conformità alle previsioni del contratto collettivo di settore di riferimento.
5. L'efficacia del contratto integrativo aziendale ritualmente stipulato è subordinata all'approvazione da parte della maggioranza dei dipendenti del datore o dei datori di lavoro firmatari, tramite procedura referendaria democratica e trasparente.

Art. 33

(Contenuti del contratto integrativo aziendale)

1. Il contratto integrativo aziendale interviene nelle materie di competenza stabilite dal corrispondente contratto collettivo di settore. Salvo si tratti di deroghe favorevoli ai lavoratori interessati dal contratto collettivo di settore di riferimento, il contratto integrativo aziendale non può modificare i contenuti della contrattazione collettiva di settore. In caso di violazione dei vincoli e dei limiti imposti dal contratto collettivo di settore, le clausole del contratto integrativo aziendale sono prive di efficacia.
2. Il contratto integrativo aziendale può regolare liberamente materie o aspetti non fatti oggetto di regolamentazione da parte del contratto collettivo di settore, salvo che



il contratto collettivo di settore escluda espressamente e puntualmente, per chiare ragioni di tutela dei lavoratori, che determinati istituti possano essere fatti oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale.

Art. 34

(Applicazione e cessazione del contratto integrativo aziendale)

1. Il contratto integrativo aziendale ha una durata massima di dieci anni e termina con lo spirare del contratto collettivo di settore di riferimento.
2. Il contratto integrativo aziendale continua a produrre i suoi effetti sino al deposito e alla pubblicazione del nuovo contratto collettivo di settore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 29. A partire da tale data può essere attivata la concertazione per la stipula del nuovo contratto integrativo aziendale ai sensi dell'articolo 32.

Art. 35

(Contratto collettivo o aziendale senza efficacia erga omnes)

1. Tutti i sindacati, registrati o meno, sono liberi di stipulare validamente contratti collettivi o aziendali.
2. I contratti collettivi o aziendali stipulati ai sensi del comma precedente producono effetto solo nei confronti dei soggetti firmatari o aderenti ai sindacati stipulanti, non avendo efficacia generalizzata *erga omnes* per il settore o per i lavoratori dell'azienda interessata non aderenti ai sindacati stipulanti.
3. I contratti collettivi o aziendali di cui al presente articolo non possono contenere previsioni di minor favore per il lavoratore di quelle contenute nel contratto collettivo di settore stipulato ai sensi dell'articolo 29 e nel contratto integrativo aziendale di cui all'articolo 32, se esistente.

Art. 36

(Stato di grave crisi temporanea del datore di lavoro)

1. In ipotesi di conclamato stato di grave crisi temporanea del datore di lavoro, su accordo dell'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa o della coalizione di quelle maggiormente rappresentative nel settore di riferimento, e del datore di lavoro interessato, o della sua associazione datoriale di riferimento, è possibile, sentito il Comitato Garante, prevedere la riduzione delle condizioni individuali di miglior favore acquisite rispetto al contratto collettivo di settore tempo per tempo applicabile.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 37

(Disposizioni finali)

1. Dall'entrata in vigore della presente legge ogni volta che una disposizione normativa utilizzi il lemma "associazione sindacale dei lavoratori" o "sindacato dei lavoratori" o altra formula equipollente, e con ciò si intenda fare riferimento ad un sindacato dei lavoratori registrato, la disposizione normativa deve intendersi riferita all'organizzazione sindacale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b).



2. Dall'entrata in vigore della presente legge ogni volta che una disposizione normativa utilizzi il lemma "organizzazione sindacale dei datori di lavoro" o "sindacato di categoria" o altra formula equipollente, e con ciò si intenda fare riferimento ad un sindacato dei datori di lavoro registrato, la disposizione normativa deve intendersi riferita all'associazione datoriale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c).

Art. 38

(Norme transitorie per l'adeguamento dei sindacati alle disposizioni di cui alla presente legge)

1. I sindacati registrati in base alle norme previgenti, qualora non soddisfino già i requisiti e le condizioni di cui alla presente legge, devono adeguarsi alle disposizioni di cui all'articolo 6 nel termine massimo di dieci anni dall'entrata in vigore della presente legge.

2. Fino all'entrata in vigore dei nuovi contratti collettivi di settore deputati a fissare l'entità della quota di servizio, l'ammontare della quota stessa è fissato in un importo pari allo 0,40% della retribuzione lorda percepita da ogni lavoratore previa detrazione di quanto indicato all'articolo 12, comma 1.

3. I contratti collettivi di lavoro vigenti alla data di pubblicazione della presente legge mantengono piena validità sino alla loro naturale scadenza, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 4, e comunque non oltre il termine di cinque anni dalla entrata in vigore della presente legge.

4. Ove, alla data di entrata in vigore della presente legge, concorrano più contratti collettivi volti a regolare un medesimo settore, questi contratti perdono efficacia dal momento del deposito e della pubblicazione del nuovo contratto collettivo di settore ai sensi e per l'effetto dell'articolo 29. Non trovando più applicazione l'articolo 9 della Legge 17 febbraio 1961 n.7, in ragione della sua abrogazione, il lavoratore non può richiedere l'applicazione delle clausole di maggior favore contenute nei diversi contratti esistenti al tempo dell'entrata in vigore della presente legge.

5. I settori di contrattazione nazionale sono di seguito definiti tenuto conto dei contratti collettivi in essere all'entrata in vigore della presente legge, sino alla definizione dell'accordo di cui all'articolo 29, comma 3:

- a) settore industria;
- b) settore artigianato;
- c) settore commercio e commercio turistico;
- d) settore servizi;
- e) settore edilizia;
- f) settore alberghi, ristoranti, bar e mense;
- g) settore bancario;
- h) settore agenzie di assicurazione;
- i) Settore Pubblico Allargato.

6. I contratti integrativi aziendali vigenti all'entrata in vigore della presente legge mantengono piena validità sino alla naturale scadenza, ove prevista, salvo che non venga a sussistere un contrasto con le disposizioni del contratto collettivo di settore di riferimento nel frattempo pubblicato.

7. Entro sei mesi dalla pubblicazione della presente legge tutti i datori di lavoro sono tenuti ad iscriversi al registro di cui al comma 5 dell'articolo 30. Il datore di lavoro che non adempie al presente disposto è soggetto a sanzione pecuniaria di euro 250,00 (duecentocinquanta/00). Allo scadere del termine il Comitato Garante di cui all'articolo 28 è tenuto al controllo sulla base della documentazione ricevuta dall'Ufficio del Lavoro e segnala al medesimo ufficio l'eventuale mancata iscrizione da parte di uno o più datori di lavoro ai fini dell'irrogazione della sanzione.



8. I datori di lavoro che all'entrata in vigore della presente legge applicano un contratto di lavoro collettivo non riconducibile all'attività prevalentemente svolta, ai fini della registrazione di cui all' articolo 30, comma 5, sono tenuti ad applicare il contratto collettivo di settore loro destinato ai sensi della presente legge. Il cambio di contratto collettivo applicato non deve in ogni caso determinare, per i lavoratori occupati al tempo del cambio stesso, un trattamento complessivamente peggiorativo rispetto a quello ad essi precedentemente riconosciuto.

9. Sino al deposito dell'accordo tra tutte le organizzazioni sindacali, di cui all'articolo 12, comma 3, lettera b) il criterio di calcolo per la suddivisione del 75% dell'ammontare complessivo delle quote di servizio è riportato nell'Allegato "A" alla presente legge.

Art. 39

(Norma transitoria per l'esercizio del diritto di sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali)

1. Sino all'entrata in vigore della legge di cui all'articolo 22, comma 2, l'esercizio del diritto di sciopero dei lavoratori nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, tra cui rientrano necessariamente i servizi di trasporto pubblico su strada, compresi quelli accessori o ad essi connessi e indispensabili a renderne effettiva la prestazione, quelli di igiene urbana, rimozione di rifiuti e loro trasferimento alle discariche o luoghi di smaltimento, continua ad essere disciplinato dalle disposizioni normative attualmente in vigore e disciplinanti le prestazioni minime dei servizi essenziali a tutela dell'utenza del Settore Pubblico Allargato.

Art. 40

(Norma transitoria per il Comitato Garante)

1. Fino alla avvenuta nomina dei componenti e conseguente formale insediamento del Comitato Garante di cui all'articolo 28, l'accertamento di cui al comma 9 del medesimo è esercitato dall'Istituto Sicurezza Sociale.

Art. 41

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate tutte le norme in contrasto con la presente legge ed in particolare:

- Titolo I e articoli 8, 9, 10, 11 del Titolo III, 26 e 27 del Titolo IV della Legge 17 febbraio 1961, n.7;
- Legge 11 marzo 1981, n.23;
- Legge 28 maggio 2003, n.70.

Art. 42

(Entrata in vigore)

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



Allegato A alla Legge 9 maggio 2016 n.59

ALLEGATO "A"

Applicazione di quanto disposto al comma 9, dell'articolo 38 della presente legge.

La regola di ripartizione della quota di servizio tra le diverse organizzazioni sindacali è la seguente:

1. in termini generali la ripartizione della quota di servizio è proporzionale al numero di iscritti;
2. se la quota di iscrizione richiesta da una o più organizzazioni sindacali è inferiore rispetto allo 0,15% della retribuzione lorda del lavoratore (retribuzione lorda calcolata nel suo ammontare secondo le regole valide per la quota di servizio fissate all'articolo 12 della presente legge) il rapporto proporzionale tra ammontare di quota di servizio dovuta in funzione del numero di iscritti della singola organizzazione viene ad essere rivisto a favore delle organizzazioni sindacali che richiedano una quota di iscrizione pari o superiore allo 0,15% della retribuzione lorda calcolata nei termini anzidetti: gli iscritti all'organizzazione o alle organizzazioni sindacali che versino una quota di servizio inferiore allo 0,15% sono computati per la metà. Se la quota di iscrizione richiesta è inferiore allo 0,05% della retribuzione lorda calcolata nei termini anzidetti non dà diritto ad alcuna ripartizione.



LEGGE 29 settembre 2017 n.115

MODIFICHE E INTEGRAZIONI ALLE NORME IN MATERIA DI SOSTEGNO ALLO SVILUPPO ECONOMICO

Art. 1

(Modifiche all'articolo 69 della Legge 16 dicembre 2013 n.166)

1. L'articolo 69 della Legge 16 dicembre 2013 n.166 è così sostituito:

"Art. 69

(Incentivi per l'incremento dell'occupazione)

1. Agli operatori economici, ivi compresi i liberi professionisti, che assumono lavoratori dalle liste di avviamento al lavoro, è riconosciuto un credito d'imposta IGR nella misura e nelle modalità definite all'articolo 70.

2. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni del presente Capo II per "numero medio di lavoratori dipendenti occupati" si intende la somma algebrica di tutti i lavoratori subordinati assunti nell'esercizio fiscale di riferimento, ponderata per il numero di mesi dell'anno in cui risultano alle dipendenze dell'operatore economico. Si considera mese di occupazione quello in cui il dipendente è occupato per almeno sedici giorni di calendario. Ogni lavoratore assunto a tempo parziale va considerato nel calcolo del numero medio dei lavoratori dipendenti rapportando l'orario di lavoro svolto all'orario contrattuale pieno previsto per il settore di assunzione e/o ad eventuali accordi esistenti a livello aziendale che prevedano un orario di lavoro diverso da quello contrattualmente previsto.

3. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a calcolare il numero medio di lavoratori dipendenti occupati dall'impresa o presso i liberi professionisti e ad aggiornarlo in caso di variazioni, fornendo tali dati costantemente all'Ufficio Contributi dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio Tributario al fine dell'applicazione dell'articolo 70."

Art. 2

(Procedure per l'assunzione nominativa di personale non iscritto alle liste di avviamento al lavoro)

1. Il datore di lavoro che:
 - a) abbia avviato una richiesta numerica ai sensi dell'articolo 5, comma 6, dalla quale sia emersa la disponibilità di personale iscritto alle liste di avviamento al lavoro che però non abbia soddisfatto le proprie esigenze;
 - b) voglia assumere un lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro senza prima avviare una richiesta numerica di personale;può effettuare la comunicazione nominativa dell'assunzione di un lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro. La documentazione da produrre per effettuare l'assunzione è stabilita con decreto delegato.
2. Nel caso di cui al comma 1 al datore di lavoro è richiesto ogni anno il pagamento di un contributo pari al 4,5% della retribuzione imponibile previdenziale del lavoratore assunto.
3. Tale contributo viene destinato a finanziare il "Fondo per le Politiche Attive del Lavoro". Per la gestione del "Fondo per le Politiche Attive del Lavoro" vengono istituiti appositi capitoli nel bilancio dello Stato, gestiti dalla Commissione per il Lavoro



nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 7, esclusivamente a beneficio del personale iscritto alle liste di avviamento al lavoro. La commissione deve produrre annualmente alla Commissione Consiliare Permanente Finanze e Bilancio il programma di utilizzo delle risorse a disposizione, identificando l'elenco dei corsi di formazione svolti nell'anno precedente e il programma dei corsi da svolgere, con particolare riguardo a quelli legati alle professionalità rivelatesi necessarie sulla base dello studio previsto all'articolo 7, comma 3, lettera h), annualmente redatto.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano alle assunzioni effettuate a partire dall'entrata in vigore della presente legge. Per quelle effettuate in precedenza restano in vigore le norme vigenti al momento dell'assunzione, che si applicano anche ai rinnovi dei permessi di lavoro presso la stessa impresa dei medesimi lavoratori. Le assunzioni effettuate da imprese che acquisiscano, assorbano o proseguano l'attività di imprese precedentemente esistenti, a condizione che queste ultime vengano cessate e solo limitatamente ai lavoratori precedentemente impiegati in tali imprese, non sono considerate come nuove.

5. L'aliquota di cui al comma 2, le regole di applicazione e la destinazione delle risorse di cui al comma 3 possono essere modificate con decreto delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.

Art. 3

(Modifiche all'articolo 70 della Legge 16 dicembre 2013 n.166)

1. L'articolo 70 della Legge n.166/2013, così come sostituito dall'articolo 3 della Legge n.115/2017, è così sostituito:

“Art.70

(Aspetti Fiscali)

1. I datori di lavoro che nell'esercizio fiscale considerato, rispetto all'esercizio precedente, effettuano un incremento del numero medio di lavoratori dipendenti occupati pari almeno ad una unità, purché almeno il 50% di essi provenga dalle liste di avviamento al lavoro, hanno il diritto di usufruire di un credito d'imposta IGR sull'imposta generale sui redditi dovuta pari a:

- a) 5% dell'imposta per ogni unità di aumento, con eventuale arrotondamento per difetto, per le imprese con un numero medio di lavoratori dipendenti nell'esercizio precedente maggiore o uguale a 5;
- b) 10% dell'imposta per ogni unità di aumento, con eventuale arrotondamento per difetto, per le imprese con un numero medio di lavoratori dipendenti nell'esercizio precedente minore di 5;

fermo restando che tale credito d'imposta non può superare il 25% dell'imposta complessiva dovuta.

2. In caso il datore di lavoro assuma, dalle liste di avviamento al lavoro, un lavoratore rientrante nelle categorie di cui all'articolo 7, comma 7, della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge n.115/2017 e successive modifiche, le percentuali di cui al comma 1, lettere a) e b) sono elevate di un ulteriore 5% per ciascun lavoratore assunto e il credito d'imposta IGR non può superare il 40% dell'imposta complessiva dovuta.



3. Il credito d'imposta di cui ai commi 1 e 2 può essere goduto, anche in modo parziale su opzione dell'impresa, in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi per l'esercizio in cui avviene l'incremento o entro i due esercizi fiscali successivi.
 4. Se durante l'esercizio in cui ha scelto di godere del credito d'imposta l'impresa procede ad un ulteriore incremento, secondo le modalità previste al comma 1, può optare per cumulare i benefici in tale esercizio oppure per godere dell'ulteriore credito d'imposta entro i due esercizi fiscali successivi.
 5. Il credito d'imposta è revocato per le imprese che, entro un anno dall'esercizio fiscale in cui ha avuto luogo il godimento del beneficio, effettuano licenziamenti collettivi e/o riduzioni del personale ai sensi delle norme in materia di lavoro, se tali riduzioni coinvolgono un numero di dipendenti pari o superiore a quelli per cui si è ottenuto il beneficio.
 6. Alle imprese che decadono dai benefici ai sensi del comma 5, è precluso l'accesso ai benefici di cui al presente Capo per i successivi due anni dal licenziamento collettivo o dalla riduzione del personale.
 7. Le aliquote, le soglie e le procedure di cui al presente articolo possono essere modificate con Decreto Delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.
- 7 bis. Per l'applicazione delle disposizioni del presente articolo viene emanata apposita circolare dell'Ufficio Attività Economiche. ⁸⁹

⁸⁹ **Testo originario (Legge n.115/2017):**

1. L'articolo 70 della Legge n.166/2013 è così sostituito:

"Art.70

(Aspetti Fiscali)

1. I datori di lavoro che nell'esercizio fiscale considerato, rispetto all'esercizio precedente, effettuano un incremento del numero medio di lavoratori dipendenti occupati pari almeno ad una unità, purché almeno il 50% di essi provenga dalle liste di avviamento al lavoro, hanno il diritto di usufruire di un credito d'imposta IGR sull'imposta generale sui redditi dovuta pari al:

a) 5% dell'imposta per ogni unità di aumento, con eventuale arrotondamento per difetto, per le imprese con un numero medio di lavoratori dipendenti nell'esercizio precedente maggiore o uguale a 5;

b) 10% dell'imposta per ogni unità di aumento, con eventuale arrotondamento per difetto, per le imprese con un numero medio di lavoratori dipendenti nell'esercizio precedente minore di 5;

fermo restando che tale credito d'imposta IGR non può superare il 25% dell'imposta complessiva dovuta.

2. In caso il datore di lavoro assuma, dalle liste di avviamento al lavoro, un lavoratore:

a) inoccupato o disoccupato continuativamente da almeno tre mesi, elevati a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepisce ammortizzatori sociali;

b) disoccupato continuativamente da almeno un mese, elevato a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che abbia compiuto i cinquanta anni di età e che non percepisce ammortizzatori sociali;

c) donna in reinserimento lavorativo dopo il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge per maternità o adozione, fino al compimento del terzo anno di età del bambino;

d) con una invalidità certificata pari o superiore al 40%;



le percentuali di cui al comma 1, lettere a) e b), sono elevate di un ulteriore 5% per ciascun lavoratore assunto e il credito d'imposta IGR non può superare il 40% dell'imposta complessiva dovuta.

3. Il credito d'imposta IGR di cui ai commi 1 e 2 può essere goduto, anche in modo parziale su opzione dell'impresa, in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi per l'esercizio in cui avviene l'incremento o entro i due esercizi fiscali successivi. Nel caso di utilizzo parziale del credito d'imposta IGR, è possibile utilizzarne la parte residua in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi per l'esercizio fiscale successivo.

4. Se durante l'esercizio in cui ha scelto di godere del credito d'imposta IGR l'impresa procede ad un ulteriore incremento, secondo le modalità previste al comma 1, può optare per cumulare i benefici in tale esercizio oppure per godere dell'ulteriore credito d'imposta IGR entro i due esercizi fiscali successivi. Non è ammesso il rimborso del credito d'imposta IGR; si applicano le disposizioni dell'articolo 126 della presente legge.

5. Il credito d'imposta IGR è revocato per le imprese che, entro due anni dall'esercizio fiscale in cui ha avuto luogo il godimento del beneficio, effettuano licenziamenti collettivi e/o riduzioni del personale ai sensi delle norme in materia di lavoro, se tali riduzioni coinvolgono un numero di dipendenti pari o superiore a quello per cui si è ottenuto il beneficio.

6. Alle imprese che decadono dai benefici ai sensi del comma 5, è precluso l'accesso ai benefici di cui al presente Capo per i successivi tre anni dal licenziamento collettivo o dalla riduzione del personale.

7. Le aliquote, le soglie e le procedure di cui al presente articolo possono essere modificate con decreto delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.”.

Modifiche legislative:

Decreto Delegato 28 dicembre 2018 n.180, Articolo 1:

(Modifiche all'articolo 70 della Legge 16 dicembre 2013 n. 166)

1. L'articolo 70 della Legge n.166/2013, così come sostituito dall'articolo 3 della Legge n.115/2017, è così sostituito:

“Art.70

(Aspetti Fiscali)

1. I datori di lavoro che nell'esercizio fiscale considerato, rispetto all'esercizio precedente, effettuano un incremento del numero medio di lavoratori dipendenti occupati pari almeno ad una unità, purché almeno il 50% di essi provenga dalle liste di avviamento al lavoro, hanno il diritto di usufruire di un credito d'imposta IGR sull'imposta generale sui redditi dovuta pari al:

a) 5% dell'imposta per ogni unità di aumento, con eventuale arrotondamento per difetto, per le imprese con un numero medio di lavoratori dipendenti nell'esercizio precedente maggiore o uguale a 5;

b) 10% dell'imposta per ogni unità di aumento, con eventuale arrotondamento per difetto, per le imprese con un numero medio di lavoratori dipendenti nell'esercizio precedente minore di 5; fermo restando che tale credito d'imposta non può superare il 25% dell'imposta complessiva dovuta.

2. In caso il datore di lavoro assuma, dalle liste di avviamento al lavoro, un lavoratore rientrante nelle categorie di cui all'articolo 7, comma 7, della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge n.115/2017 e successive modifiche, le percentuali di cui al comma 1, lettere a) e b) sono elevate di un ulteriore 5% per ciascun lavoratore assunto e il credito d'imposta IGR non può superare il 40% dell'imposta complessiva dovuta.

3. Il credito d'imposta di cui ai commi 1 e 2 può essere goduto, anche in modo parziale su opzione dell'impresa, in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi per l'esercizio in cui avviene l'incremento o entro i due esercizi fiscali successivi.

4. Se durante l'esercizio in cui ha scelto di godere del credito d'imposta l'impresa procede ad un ulteriore incremento, secondo le modalità previste al comma 1, può optare per cumulare i benefici in tale esercizio oppure per godere dell'ulteriore credito d'imposta entro i due esercizi fiscali successivi.

5. Il credito d'imposta è revocato per le imprese che, entro un anno dall'esercizio fiscale in cui ha avuto luogo il godimento del beneficio, effettuano licenziamenti collettivi e/o riduzioni del personale ai sensi delle norme in materia di lavoro, se tali riduzioni coinvolgono un numero di dipendenti pari o superiore a quelli per cui si è ottenuto il beneficio.



Art. 4

(Politiche incentivanti l'assunzione di categorie deboli)

1. L'aliquota contributiva di cui all'articolo 9, comma 1, lettera a) della Legge 31 marzo 2010 n.73 è azzerata per ogni lavoratore assunto di cui all'articolo 70, comma 2, della Legge n.166/2013, così come sostituito dalla presente legge, per un periodo di quattro anni dal momento dell'assunzione.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano soltanto per le assunzioni effettuate a partire dall'entrata in vigore della presente legge. Per quelle effettuate in precedenza restano in vigore le norme vigenti al momento dell'assunzione, che si applicano anche ai rinnovi di permessi di lavoro presso la stessa impresa dei medesimi lavoratori. Le assunzioni effettuate da imprese che acquisiscano, assorbano o proseguano l'attività di imprese precedentemente esistenti, a condizione che queste ultime vengano cessate e solo limitatamente ai lavoratori precedentemente impiegati in tali imprese, non sono considerate come nuove.
3. Le aliquote di cui al presente articolo possono essere modificate con decreto delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.

Art. 5

(Procedure ordinarie per l'avviamento al lavoro)

1. L'avviamento al lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, di coloro che possiedono lo status di non occupazione, avviene attraverso la comunicazione nominativa o a seguito della richiesta numerica inviata dal datore di lavoro all'Ufficio del Lavoro nei modi e nelle forme previste dalle normative vigenti.
 2. È sempre ammessa la comunicazione nominativa di lavoratori iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro. A tal fine, le aziende possono in qualunque momento accedere alle liste di avviamento al lavoro, anche attraverso le opportune procedure informatiche, e consultare i curriculum dei lavoratori iscritti.
 3. La comunicazione nominativa di cui al precedente comma, debitamente firmata dal datore di lavoro e dal lavoratore e corredata della documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di tutti i requisiti previsti dall'ordinamento, è titolo idoneo alla costituzione del rapporto di lavoro fin dal momento del suo ricevimento da parte dell'Ufficio del Lavoro. L'Ufficio del Lavoro provvede, entro i due giorni lavorativi successivi al ricevimento della comunicazione, alla verifica di tutti i requisiti e le condizioni previsti dalla legge per la regolare costituzione del rapporto. Se la verifica ha esito positivo, l'Ufficio comunica al datore di lavoro la presa d'atto dell'avvenuta regolare costituzione del rapporto. In caso di necessità di integrazione della documentazione o di non conformità della comunicazione nominativa, l'Ufficio del
-
6. Alle imprese che decadono dai benefici ai sensi del comma 5, è precluso l'accesso ai benefici di cui al presente Capo per i successivi due anni dal licenziamento collettivo o dalla riduzione del personale.
 7. Le aliquote, le soglie e le procedure di cui al presente articolo possono essere modificate con Decreto Delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.
 - 7 bis. Per l'applicazione delle disposizioni del presente articolo viene emanata apposita circolare dell'Ufficio Attività Economiche. ”.



Lavoro assegna al datore di lavoro o al lavoratore il termine di tre giorni lavorativi per la regolarizzazione della comunicazione, prorogabili in presenza di giustificati motivi. Nel caso in cui la regolarizzazione non avvenga nel termine previsto o non sia possibile per contrasto insanabile con la normativa vigente in materia, l'Ufficio del Lavoro comunica immediatamente, sia al datore di lavoro sia al lavoratore, l'immediata risoluzione del rapporto.

4. La modalità di consultazione delle liste e la procedura per l'assunzione nominativa di lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro di cui ai commi 2 e 3 sono modificabili con decreto delegato, tenendo conto delle future implementazioni informatiche e con l'obiettivo di semplificare le procedure stesse e le verifiche necessarie.

5. Qualora la mancanza dei requisiti richiesti dall'ordinamento sia di palese evidenza, e dunque se ne evinca la volontà di utilizzare lavoratori per i quali non sia comunque possibile la costituzione di un legittimo rapporto di lavoro, al datore di lavoro e, se del caso, al lavoratore, sono applicate le sanzioni previste dalle norme del Titolo IV del Decreto-Legge n.156/2011 in materia di lavoro irregolare.

6. La richiesta numerica di personale deve essere per numero di dipendenti richiesti ed esclusivamente per la mansione codificata e per il livello di inquadramento. L'elenco delle mansioni, elaborato su proposta dell'Ufficio del Lavoro, è stabilito con decreto delegato, che può demandarne l'aggiornamento alla Commissione per il Lavoro.

7. A fronte di una richiesta numerica di personale e dopo le verifiche previste dalle norme vigenti svolte dall'Ufficio del Lavoro, il datore di lavoro può accedere immediatamente ai curricula e alla storia lavorativa degli iscritti alle liste di avviamento al lavoro e selezionare attraverso le procedure informatiche i candidati, invitandoli al colloquio e dando comunicazione successivamente all'Ufficio del Lavoro dei nominativi contattati e dell'esito dei colloqui stessi.

8. Il percipiente ammortizzatori sociali che, nel corso del colloquio con l'impresa o con l'orientatore, si mostri non pienamente disponibile allo svolgimento della mansione richiesta sulla base delle regole e delle modalità d'impiego previste nel contratto di lavoro dello specifico settore, in presenza di giustificate ragioni stabilite con delibera della Commissione per il Lavoro, compreso il caso in cui si tratti di un lavoratore che abbia usufruito della disposizione di cui all'articolo 10, potrà continuare a vedersi erogato l'ammortizzatore sociale oppure subire una decurtazione parziale dello stesso. Nel caso in cui la non piena disponibilità emerga nel corso del colloquio con l'impresa, l'orientatore, ricevuta la comunicazione del datore di lavoro, effettuerà un colloquio con il disoccupato volto ad accertare l'effettività di tale situazione.

9. Qualora l'impresa non utilizzi la procedura di cui all'articolo 2 della presente legge, il permesso di lavoro per i lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro viene rilasciato, al medesimo livello contrattuale previsto nella richiesta numerica:

- a) dopo aver verificato che non vi siano lavoratori iscritti nelle liste relative alle mansioni specifiche ed ai livelli di cui al comma 6;
- b) qualora non vi sia tale disponibilità nemmeno fra i lavoratori posti in mobilità iscritti alla Lista speciale;



c) qualora i lavoratori invitati o inviati non si presentino al colloquio o si dichiarino indisponibili alla mansione richiesta.

In ogni caso, i percipienti ammortizzatori sociali che, ai sensi del comma 8, non diano piena disponibilità allo svolgimento della mansione richiesta sulla base delle regole e delle modalità d'impiego previste nel contratto di lavoro dello specifico settore, non sono considerati iscritti alle liste ai sensi del presente comma.

10. L'Ufficio del Lavoro, anche avvalendosi dell'opera di certificatori di competenze approvati dalla Commissione per il Lavoro, associa ogni lavoratore iscritto alle liste di avviamento al lavoro o alla Lista speciale con le specifiche mansioni approvate e aggiornate con il decreto delegato di cui al comma 6 e con lo specifico livello di inquadramento contrattuale in base al quale possono essere svolte dal lavoratore stesso, anche differenziando sulla base dello specifico contratto collettivo di lavoro a cui le mansioni fanno riferimento. Con le stesse modalità l'Ufficio del Lavoro, qualora si rilevi necessario, può effettuare la certificazione delle competenze dei lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro assunti dalle imprese. Le spese per l'utilizzo dei certificatori di competenze di cui al presente comma sono posti a carico del Fondo per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 2, comma 3.

11. I lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro, fermo restando quanto previsto al comma 9, godono dei medesimi trattamenti normativi dei lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro, anche rispetto alla durata dell'assunzione, del conseguente permesso di lavoro ed al periodo necessario per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. I lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro che hanno già raggiunto, presso la stessa impresa, il periodo di cui all'articolo 13, comma 1, del Decreto-Legge n.156/2011, acquisiscono il diritto all'assunzione a tempo indeterminato a decorrere dall'1 luglio 2018.

Art. 6

(Altre norme in materia di lavoro)

1. Con decreto delegato sono disciplinate, relativamente ai lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro, le modalità di concessione del permesso di lavoro e dei nulla osta, gli adempimenti amministrativi e la documentazione necessaria per l'assunzione e le relative sanzioni applicate.

2. Al fine di evitare fenomeni di superamento dell'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale previsto dai contratti collettivi di lavoro per i lavoratori assunti a tempo pieno, la Commissione per il Lavoro, anche con lo scopo di semplificare i controlli da parte dei competenti organismi, può stabilire con propria delibera forme di indicazione, al momento della assunzione, dell'orario di lavoro del lavoratore e di comunicazione delle variazioni dello stesso.

3. Il pagamento della retribuzione del lavoratore deve avvenire, da parte dell'impresa, obbligatoriamente tramite accredito su un conto corrente intestato al lavoratore medesimo o tramite altro strumento di pagamento che garantisca la tracciabilità del pagamento stesso.

Art. 7

(Commissione per il Lavoro)



1. Per il perseguimento delle finalità di cui alla presente legge, nel rispetto delle attribuzioni e delle competenze di altri organi ed istituzioni, la Commissione per il Lavoro adotta ogni iniziativa utile ad assicurare un costante controllo delle dinamiche che influenzano il mercato del lavoro, al fine di una maggiore partecipazione e responsabilizzazione di tutte le parti in esse coinvolte, per migliorare i rapporti tra i cittadini e le istituzioni.
2. In particolare, oltre alle competenze attribuitele da leggi specifiche, assolve i seguenti compiti:
 - a) effettua l'attività di consultazione permanente rispetto alla programmazione delle politiche del lavoro e della formazione;
 - b) delibera sui ricorsi degli interessati contro i provvedimenti presi dall'Ufficio del Lavoro, il quale, in caso di accoglimento, può in ogni caso adire il Tribunale Amministrativo a tutela del proprio provvedimento;
 - c) vigila sull'attuazione di leggi o normative concernenti disposizioni in materia di lavoro, collaborando attivamente con l'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro;
 - d) redige e invia al Consiglio Grande e Generale, entro il 30 aprile di ogni anno, una relazione sullo stato generale dell'occupazione, sulla base del riferimento e dei dati forniti dall'Ufficio del Lavoro.
3. La Commissione per il Lavoro, inoltre:
 - a) rende noto il programma mensile dei corsi di formazione e riqualificazione dei lavoratori, occupati o disoccupati, organizzati da istituzioni pubbliche e, qualora ne riceva comunicazione, da realtà private;
 - b) delibera l'elenco dei corsi obbligatori per i disoccupati che percepiscono ammortizzatori sociali e per quelli che non li percepiscono, prevedendone la gratuità della frequentazione;
 - c) regola i criteri per la tenuta delle liste di avviamento al lavoro e per potervi rimanere iscritti, stabilendo anche i meccanismi di accettazione delle proposte di lavoro da parte dei percettori di ammortizzatori sociali;
 - d) regola le forme e le modalità con cui il datore di lavoro o il lavoratore possono chiedere l'assistenza dell'Ufficio del Lavoro durante i colloqui per l'eventuale assunzione, allo scopo di facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
 - e) stabilisce le specifiche ragioni nelle quali il rifiuto di una occupazione non comporti conseguenze sul percepimento di ammortizzatori sociali o le comporti solo in parte, ai sensi dell'articolo 5, comma 8;
 - f) stabilisce schemi vincolanti per la redazione dei piani individuali di orientamento, formazione e riqualificazione, come previsto all'articolo 3 della Legge n.73/2010, e può richiedere informazioni in merito alla loro attuazione all'Ufficio del Lavoro;
 - g) sviluppa, basandosi sulle disposizioni di legge, un elenco di lavori socialmente utili che i lavoratori percipienti ammortizzatori sociali potranno svolgere, ferma restando la precedenza ad attività di formazione, orientamento e lavoro;
 - h) svolge annualmente, utilizzando gli strumenti più idonei, uno studio di mercato, in collaborazione con l'Ufficio del Lavoro, il Centro di Formazione Professionale, le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, per comprendere le varie professionalità presenti in territorio, incrociarle con il fabbisogno delle aziende e le prospettive di sviluppo del Paese;



- i) accredita le strutture private che intendono fornire servizi di formazione e di certificazione di competenze e stabilisce i crediti formativi da erogare ai corsi di formazione, ai sensi di quanto previsto all'articolo 8;
- l) svolge ogni altra funzione demandata dalla presente legge.
4. Lo studio delle professionalità di cui al comma 3, lettera h), deve essere pubblicato online e inviato, per il tramite della dirigenza della Scuola Media Inferiore e Superiore, agli studenti delle suddette scuole e al personale addetto all'orientamento degli stessi al fine di indirizzarne l'attività.
- Qualora si riscontri la carenza di specifiche professionalità particolarmente richieste, la Commissione per il Lavoro predispone gli opportuni interventi formativi rivolti a disoccupati e inoccupati allo scopo di fare incontrare domanda e offerta di lavoro.
5. Sono soggette a pubblicazione on line tutte le delibere della Commissione per il Lavoro e le motivazioni delle decisioni prese, nel rispetto della normativa vigente in materia di pubblicazione e diffusione di documenti in particolare quando contengono dati, menzioni o informazioni di carattere personale. I membri della Commissione per il Lavoro, nell'ambito delle competenze a questa attribuite, sono tenuti al rispetto di quanto stabilito dalla Legge 5 settembre 2014 n.141 "Codice di condotta per gli Agenti Pubblici", ed in particolare dall'articolo 18 dello stesso.
6. La Commissione per il Lavoro è nominata dal Consiglio Grande e Generale, è paritetica ed ha una durata pari a quella della legislatura.
7. La Commissione per il Lavoro è presieduta dal Segretario di Stato per il Lavoro ed è composta:
- a) da due membri nominati dal Consiglio Grande e Generale;
 - b) da tre rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute, fermo restando che eventuali Organizzazioni Sindacali che non siano membri della Commissione sono invitate a presenziare, senza diritto di voto, alle sue riunioni;
 - c) da tre rappresentanti dei Sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti, fermo restando che eventuali Sindacati dei datori di lavoro che non siano membri della Commissione sono invitati a presenziare, senza diritto di voto, alle sue riunioni.
8. Il Consiglio Grande e Generale, le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, oltre ai rappresentanti effettivi, designano altrettanti rappresentanti supplenti.
9. Partecipano alle riunioni della Commissione per il Lavoro il Direttore dell'Ufficio Attività Economiche e il Direttore del Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive per il Lavoro, con funzione di verbalizzazione e segreteria tecnica per le materie di rispettiva competenza e, qualora la Commissione si riunisca per deliberare sulle materie di cui al comma 3, lettere a), b), h) e i), è invitato a partecipare anche il Segretario di Stato per l'Istruzione.
10. In via straordinaria, a seconda degli argomenti posti all'ordine del giorno, su richiesta del Presidente, possono partecipare alle sedute della Commissione per il Lavoro anche altri funzionari o esperti con funzione consultiva.
11. La Commissione per il Lavoro è convocata dal Presidente o da un suo delegato o su richiesta di almeno tre membri quando se ne ravvisi la necessità. Per la validità



delle riunioni della Commissione stessa è richiesta la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti con diritto di voto.

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

13. La Commissione per il Lavoro subentra in tutte le funzioni e compiti demandati al Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione di cui all'articolo 4 della Legge n.131/2005.⁹⁰

⁹⁰ **Testo originario (Legge n.115/2017):**

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

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

- a) effettua l'attività di consultazione permanente rispetto alla programmazione delle politiche del lavoro e della formazione;
- b) delibera sui ricorsi degli interessati contro i provvedimenti presi dall'Ufficio del Lavoro, il quale, in caso di accoglimento, può in ogni caso adire il Tribunale Amministrativo a tutela del proprio provvedimento;
- c) vigila sull'attuazione di leggi o normative concernenti disposizioni in materia di lavoro, collaborando attivamente con l'Ufficio dell'Ispettorato del Lavoro;
- d) redige e invia al Consiglio Grande e Generale, entro il 30 aprile di ogni anno, una relazione sullo stato generale dell'occupazione, sulla base del riferimento e dei dati forniti dall'Ufficio del Lavoro.

3. La Commissione per il Lavoro, inoltre:

- a) rende noto il programma mensile dei corsi di formazione e riqualificazione dei lavoratori, occupati o disoccupati, organizzati da istituzioni pubbliche e, qualora ne riceva comunicazione, da realtà private;
- b) delibera l'elenco dei corsi obbligatori per i disoccupati che percepiscono ammortizzatori sociali e per quelli che non li percepiscono, prevedendone la gratuità della frequentazione;
- c) regola i criteri per la tenuta delle liste di avviamento al lavoro e per potervi rimanere iscritti, stabilendo anche i meccanismi di accettazione delle proposte di lavoro da parte dei percettori di ammortizzatori sociali;
- d) regola le forme e le modalità con cui il datore di lavoro o il lavoratore possono chiedere l'assistenza dell'Ufficio del Lavoro durante i colloqui per l'eventuale assunzione, allo scopo di facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro;
- e) stabilisce le specifiche ragioni nelle quali il rifiuto di una occupazione non comporti conseguenze sul percepimento di ammortizzatori sociali o le comporti solo in parte, ai sensi dell'articolo 5, comma 8;
- f) stabilisce schemi vincolanti per la redazione dei piani individuali di orientamento, formazione e riqualificazione, come previsto all'articolo 3 della Legge n.73/2010, e può richiedere informazioni in merito alla loro attuazione all'Ufficio del Lavoro;
- g) sviluppa, basandosi sulle disposizioni di legge, un elenco di lavori socialmente utili che i lavoratori percipienti ammortizzatori sociali potranno svolgere, ferma restando la precedenza ad attività di formazione, orientamento e lavoro;
- h) svolge annualmente, utilizzando gli strumenti più idonei, uno studio di mercato, in collaborazione con l'Ufficio del Lavoro, il Centro di Formazione Professionale, le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, per comprendere le varie



professionalità presenti in territorio, incrociarle con il fabbisogno delle aziende e le prospettive di sviluppo del Paese;

i) accredita le strutture private che intendono fornire servizi di formazione e di certificazione di competenze e stabilisce i crediti formativi da erogare ai corsi di formazione, ai sensi di quanto previsto all'articolo 8;

l) svolge ogni altra funzione demandata dalla presente legge.

4. Lo studio delle professionalità di cui al comma 3, lettera h), deve essere pubblicato online e inviato, per il tramite della dirigenza della Scuola Media Inferiore e Superiore, agli studenti delle suddette scuole e al personale addetto all'orientamento degli stessi al fine di indirizzarne l'attività.

Qualora si riscontri la carenza di specifiche professionalità particolarmente richieste, la Commissione per il Lavoro predispone gli opportuni interventi formativi rivolti a disoccupati e inoccupati allo scopo di fare incontrare domanda e offerta di lavoro.

5. Sono soggette a pubblicazione on line tutte le delibere della Commissione per il Lavoro e le motivazioni delle decisioni prese, nel rispetto della normativa vigente in materia di pubblicazione e diffusione di documenti in particolare quando contengono dati, menzioni o informazioni di carattere personale. I membri della Commissione per il Lavoro, nell'ambito delle competenze a questa attribuite, sono tenuti al rispetto di quanto stabilito dalla Legge 5 settembre 2014 n.141 "Codice di condotta per gli Agenti Pubblici", ed in particolare dall'articolo 18 dello stesso.

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

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

a) da due membri nominati dal Consiglio Grande e Generale;

b) da tre rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute, fermo restando che eventuali Organizzazioni Sindacali che non siano membri della Commissione sono invitate a presenziare, senza diritto di voto, alle sue riunioni;

c) da tre rappresentanti dei Sindacati dei datori di lavoro legalmente riconosciuti, fermo restando che eventuali Sindacati dei datori di lavoro che non siano membri della Commissione sono invitati a presenziare, senza diritto di voto, alle sue riunioni.

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

9. Partecipano alle riunioni della Commissione per il Lavoro il Direttore dell'Ufficio del Lavoro, un funzionario dell'Ufficio del Lavoro con funzioni di verbalizzante e di segreteria tecnica e, qualora la Commissione si riunisca per deliberare sulle materie di cui al comma 3, lettere a), b), h) e i), sono invitati a partecipare anche il Segretario di Stato per l'Istruzione e il Direttore del Centro di Formazione Professionale.

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

11. La Commissione per il Lavoro è convocata dal Presidente o da un suo delegato o su richiesta di almeno tre membri quando se ne ravvisi la necessità. Per la validità delle riunioni della Commissione stessa è richiesta la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti con diritto di voto.

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

13. La Commissione per il Lavoro subentra in tutte le funzioni e compiti demandati al Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione di cui all'articolo 4 della Legge n.131/2005.



Art. 8
(Strumenti formativi)

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro che percepiscono ammortizzatori sociali è previsto l'obbligo per gli stessi di frequentare corsi di formazione offerti da strutture pubbliche o private accreditate nei termini stabiliti dalla Commissione per il Lavoro ai sensi dell'articolo 7, comma 3, lettera i). Tale obbligo è sancito nel Patto di Servizio. Il lavoratore deve maturare per ogni periodo di riferimento un determinato numero di crediti formativi.
2. È inoltre affidato alla Commissione per il Lavoro il compito di attribuire ad ogni corso, proposto dalle strutture pubbliche e private accreditate, un numero di crediti variabile. I criteri di attribuzione dei crediti per ogni corso sono definiti in autonomia dalla Commissione stessa tramite apposito regolamento. Nell'attribuzione del punteggio per ogni corso proposto la Commissione per il Lavoro deve comunque tenere in considerazione quanto emerso dallo studio delle professionalità di cui all'articolo 7, comma 3, lettera h).
3. La partecipazione ai corsi accreditati permette al lavoratore iscritto di maturare un punteggio nel periodo di riferimento.
4. Il lavoratore iscritto alle liste di avviamento al lavoro per poter continuare a godere del sistema di ammortizzatori sociali deve maturare nel periodo di riferimento un punteggio minimo di crediti che ottiene partecipando ai corsi di formazione erogati dalle strutture accreditate. La soglia minima dei crediti da maturare per poter continuare a godere degli ammortizzatori sociali viene definita periodicamente dalla Commissione per il Lavoro.

Art. 9
(Credito d'imposta IGR per attività formativa)

1. Agli Operatori Economici che effettuano investimenti in attività di formazione, ad esclusione dei corsi di formazione obbligatori per legge, è attribuito un credito d'imposta IGR nella misura del 25% delle spese sostenute in ogni periodo d'imposta.
2. Il credito d'imposta IGR è riconosciuto ad ogni operatore economico fino ad un importo massimo annuale di euro 5.000,00 e per un massimo di due esercizi nell'arco di un quadriennio.
3. Ogni operatore economico per poter godere del credito di imposta IGR deve presentare preventivamente al Centro di Formazione Professionale un Piano Formativo. Il Piano formativo deve contenere i seguenti elementi minimi:

Modifiche legislative:

Legge 24 dicembre 2018 n.173, Articolo 53, comma 3:

3. L'articolo 7 comma 9 della Legge n.115/2017 è così sostituito:

“Partecipano alle riunioni della Commissione per il Lavoro il Direttore dell'Ufficio Attività Economiche e il Direttore del Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive per il Lavoro, con funzione di verbalizzazione e segreteria tecnica per le materie di rispettiva competenza e, qualora la Commissione si riunisca per deliberare sulle materie di cui al comma 3, lettere a), b), h) e i), è invitato a partecipare anche il Segretario di Stato per l'Istruzione.”.



- a) individuazione dei fabbisogni formativi dell'azienda;
 - b) definizione di un piano di attività di formazione aziendale che soddisfi i fabbisogni formativi.
4. Al termine del periodo di formazione deve essere presentata al Centro di Formazione Professionale una relazione contenente una valutazione dell'attività di formazione effettuata.
 5. Il Centro di Formazione Professionale, in relazione ai documenti presentati, rilascia, al termine del periodo sopra indicato, una specifica attestazione di validità del corso rispetto ai fabbisogni individuati che deve essere allegata, assieme ai documenti che dimostrano le spese sostenute, alla dichiarazione dei redditi al fine del godimento del credito di imposta IGR.
 6. Il Centro di Formazione Professionale eleva la percentuale del credito di imposta IGR di cui al comma 1 fino ad un massimo del 40% quando il Piano Formativo di cui al comma 3 è finalizzato a formare lavoratori nei settori emersi come mancanti o strategici a livello di sistema sulla base dello studio di cui all'articolo 7, comma 3, lettera h) e comma 4.
 7. Nel caso in cui, a seguito di controlli, si accerti l'indebito uso, anche parziale, del credito d'imposta IGR a causa dell'inammissibilità dei costi o per il mancato rispetto delle condizioni richieste, l'amministrazione pubblica provvede al recupero del relativo importo, maggiorato di interessi e sanzioni.
 8. Con decreto delegato possono essere modificati gli importi del credito d'imposta IGR per attività formativa e le condizioni di accesso al medesimo.

Art. 10
(Graduatorie Lavoro)

1. Al fine di favorire l'occupazione dei lavoratori non occupati e, contemporaneamente, di non pregiudicare la possibilità di aspirare ad occupazioni compatibili con il proprio livello di istruzione, formazione e con le proprie precedenti esperienze, è data la possibilità a tutti i disoccupati e inoccupati iscritti in più liste di avviamento al lavoro di poter rimanere iscritti nella propria "lista preferenziale" anche qualora stiano lavorando in mansioni, settori o attività con esse non congruenti.
2. Al momento dell'iscrizione alle liste di avviamento al lavoro, il richiedente deve indicare con precisione la propria "lista preferenziale", sulla base della propria esperienza e formazione.
3. L'Ufficio del Lavoro è tenuto, qualora il richiedente sia iscritto in più liste di avviamento al lavoro e nell'ambito di una di queste venga avviato al lavoro, a tempo determinato o indeterminato, quando ne abbia fatto espressa richiesta, a mantenerlo iscritto alla "lista preferenziale" indicata, nella posizione in graduatoria occupata, e a contattarlo o renderlo visibile on line alle imprese in presenza di richieste numeriche ai sensi dell'articolo 5, comma 6, nell'ambito della "lista preferenziale".
4. In ogni caso, l'Ufficio del Lavoro deve porre in essere i più opportuni accorgimenti statistici per far sì che il lavoratore di cui al comma 1, rimasto iscritto alla "lista preferenziale" sulla base del comma 3, non venga classificato come disoccupato o inoccupato.



Art. 13

(Impegni occupazionali per residenza automatica)

1. L'articolo 2 del Decreto Delegato 25 aprile 2014 n.63 è così sostituito:

"Art.2

(Impegni occupazionali per residenza automatica)

1. Il regime semplificato di cui all'articolo 16 della Legge n.71/2013 è accessibile solo qualora vengano assunti dalle liste di avviamento al lavoro almeno cinque dipendenti a tempo indeterminato e ad orario contrattuale pieno; nel caso di assunzione di un numero maggiore di lavoratori, compresi quelli assunti a tempo determinato, almeno il 50% di questi deve essere reclutato dalle liste di avviamento al lavoro.
2. L'eventuale assunzione dei soci della società e dei loro famigliari non rileva ai fini del requisito occupazionale richiesto dal comma precedente.
3. Nel caso di progetti imprenditoriali con specializzazione particolarmente elevata, all'atto della presentazione del progetto imprenditoriale, è possibile fare richiesta di sostituire parte del personale da assumere dalle liste di avviamento al lavoro con personale da assumere al di fuori delle liste di avviamento al lavoro, purché in possesso di particolari qualifiche, determinanti per l'avvio del progetto imprenditoriale, da documentare in maniera specifica anche attraverso la produzione di certificazione idonea a comprovarle. Il Comitato Tecnico Valutatore delibera in merito a tale richiesta, consultato l'Ufficio del Lavoro rispetto alla presenza o meno di tale personale nelle liste di avviamento al lavoro.
4. Nel caso di progetti imprenditoriali atti a rilevare un'attività esistente ai sensi di quanto previsto dall'articolo 15 della Legge 27 giugno 2013 n.71, qualora l'impresa rilevata non abbia i minimi occupazionali indicati al comma 1, questi devono essere integrati entro sessanta giorni dal rilevamento. L'integrazione rileva ai fini dell'accesso ai benefici fiscali e del regime semplificato."

Art. 17

(Agevolazioni su premi di risultato di importo variabile e prestazioni oltre l'orario di lavoro contrattuale)

1. Con decreto delegato sono stabilite forme di agevolazione sulla retribuzione dei lavoratori che conseguono a:
 - a) premi di risultato di importo variabile, che il datore di lavoro riconosce ai propri lavoratori dipendenti, la cui erogazione sia legata ad incrementi di redditività, produttività, qualità e innovazione o utili realizzati a livello aziendale e purché entro il limite di euro 5.000,00 (cinquemila/00) annui lordi;
 - b) prestazioni svolte oltre l'orario di lavoro contrattualmente previsto, purché entro il limite di euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) annui lordi.
2. Per godere dell'agevolazione, i premi di cui al comma 1, lettera a) devono essere erogati conseguentemente al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed in misura ad essi rapportata, variabile ogni anno e senza alcuna forma di automatismo.
3. Gli obiettivi devono essere misurabili e verificabili sulla base di parametri oggettivi stabiliti nel decreto delegato di cui al comma 1. I criteri di misurazione degli



incrementi di redditività, produttività, qualità, innovazione o utili di cui al comma 1 ed il legame di questi parametri con l'ammontare dei premi sono stabiliti a livello aziendale, ai sensi dell'articolo 32 della Legge n.59/2016, ferma restando la loro caratteristica di variabilità.

4. Il contratto integrativo aziendale deve essere stipulato, fra datore di lavoro e struttura sindacale aziendale o nelle altre modalità così come previsto dall'articolo 32 della Legge n.59/2016, almeno quarantacinque giorni prima dell'inizio del periodo di riferimento utile ai fini del calcolo del raggiungimento degli obiettivi.

5. I premi di risultato di importo variabile e le prestazioni svolte oltre l'orario contrattuale devono essere soggetti a contribuzione previdenziale.

6. Quanto disposto dal presente articolo trova esclusiva applicazione per il settore privato.

7. Con decreto delegato può essere modificato il limite massimo dei premi soggetti ad agevolazione nonché il tempo utile per stipulare il contratto integrativo aziendale ai sensi del comma 4.

Art. 24

(Modifica all'articolo 3 della Legge 19 aprile 2014 n.71)

1. L'articolo 3 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:

"Art.3

(Riforma dell'apprendistato)

"1. L'apprendistato per formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, di cui all'Allegato A della presente legge, o all'effettuazione di un percorso formativo e applicativo/pratico delle conoscenze teoriche acquisite nell'ambito di un corso di studi o di formazione ma anche per il reinserimento lavorativo per i lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione mirata di lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta.

2. È riservato:

a) ai giovani di età compresa tra l'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 30 anni;

b) agli inoccupati continuativamente da tre mesi;

c) a lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto.

3. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi della normativa vigente, nonché al Centro di Formazione Professionale per le finalità di cui al comma 6.

4. La durata iniziale dell'apprendistato di cui al presente articolo, fermo restando eventuali periodi superiori previsti dall'Allegato A alla presente legge, è di:

a) sei mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla seconda categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;



- b) dodici mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla terza categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;
- c) ventiquattro mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla quarta categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro.
5. Il termine iniziale può essere prorogato, su richiesta dell'impresa, fino a un massimo del 50% della durata iniziale prevista dal precedente comma 4. Il datore di lavoro, qualora intenda prorogare il termine nel caso di assunzione al comma 4, lettera a), deve assumere lo stesso lavoratore ad un inquadramento almeno pari alla terza categoria.
6. La richiesta di proroga è inviata dall'impresa alla Commissione per il Lavoro, che la valuta nella prima seduta utile. La Commissione del Lavoro, per decidere sul rilascio della proroga, richiede un parere non vincolante al Centro di Formazione Professionale in merito alla congruità della richiesta di proroga medesima rispetto all'attività svolta dal lavoratore. A tal fine, il Centro di Formazione Professionale può svolgere visite in loco presso la struttura aziendale. La decisione della Commissione per il Lavoro è definitiva.
7. L'assunzione del lavoratore in apprendistato, fermo restando quanto previsto nei contratti collettivi di lavoro, può avvenire con un periodo di prova non superiore al 50% della durata iniziale di cui al comma 4.
8. Nel caso in cui il datore di lavoro decida di interrompere il rapporto di lavoro durante l'eventuale parte del periodo di prova successivo a quello previsto dal contratto di lavoro applicato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato ai sensi dell'articolo 6, comma 7 della presente legge ed a destinare al Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, la somma corrispondente alla differenza fra la retribuzione pagata al dipendente ai sensi del comma 9 ed il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica ed al livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.
9. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:
- a) 1° semestre: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° semestre: il 75% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- c) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- d) 3° anno: il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.
10. Con apposito decreto delegato può essere modificato l'Allegato A della presente legge, gli importi degli abbattimenti di cui al comma 9, nonché la durata del periodo minimo di apprendistato di cui al comma 4." ⁹¹

⁹¹ **Testo originario (Legge n. 115/2017):**

Art.24

(Modifica all'articolo 3 della Legge 19 aprile 2014 n.71)

2. L'articolo 3 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:



“Art.3

(Riforma dell'apprendistato)

“1. L'apprendistato per formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, di cui all'Allegato A della presente legge, o all'effettuazione di un percorso formativo e applicativo/pratico delle conoscenze teoriche acquisite nell'ambito di un corso di studi o di formazione ma anche per il reinserimento lavorativo per i lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto al fine di favorire la collocazione o la ricollocazione mirata di lavoratori, iscritti alle liste di avviamento al lavoro, che necessitano di attività formativa per esercitare la mansione richiesta.

2. È riservato:

- a) ai giovani di età compresa tra l'assolvimento dell'obbligo scolastico e i 30 anni;
- b) agli inoccupati continuativamente da tre mesi;
- c) a lavoratori disoccupati che cambiano in modo sostanziale o l'attività lavorativa precedentemente svolta, o la mansione in relazione al titolo di studio posseduto.

3. L'assunzione in apprendistato è a tempo indeterminato ed è oggetto di comunicazione nominativa trasmessa all'Ufficio del Lavoro ai sensi della normativa vigente, nonché al Centro di Formazione Professionale per le finalità di cui al comma 6.

4. La durata iniziale dell'apprendistato di cui al presente articolo, fermo restando eventuali periodi superiori previsti dall'Allegato A alla presente legge, è di:

- a) sei mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla seconda categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;
- b) dodici mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla terza categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro;
- c) ventiquattro mesi nel caso di assunzione del lavoratore alla quarta categoria prevista per lo specifico contratto collettivo di lavoro.

5. Il termine iniziale può essere prorogato, su richiesta dell'impresa, fino a un massimo del 50% della durata iniziale prevista dal precedente comma 4. Il datore di lavoro, qualora intenda prorogare il termine nel caso di assunzione al comma 4, lettera a), deve assumere lo stesso lavoratore ad un inquadramento almeno pari alla terza categoria.

6. La richiesta di proroga è inviata dall'impresa alla Commissione per il Lavoro, che la valuta nella prima seduta utile. La Commissione del Lavoro, per decidere sul rilascio della proroga, richiede un parere non vincolante al Centro di Formazione Professionale in merito alla congruità della richiesta di proroga medesima rispetto all'attività svolta dal lavoratore. A tal fine, il Centro di Formazione Professionale può svolgere visite in loco presso la struttura aziendale. La decisione della Commissione per il Lavoro è definitiva.

7. L'assunzione del lavoratore in apprendistato, fermo restando quanto previsto nei contratti collettivi di lavoro, può avvenire con un periodo di prova non superiore al 50% della durata iniziale di cui al comma 4.

8. Nel caso in cui il datore di lavoro decida di interrompere il rapporto di lavoro durante l'eventuale parte del periodo di prova successivo a quello previsto dal contratto di lavoro applicato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato ai sensi dell'articolo 6, comma 7 della presente legge ed a destinare al Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, la somma corrispondente alla differenza fra la retribuzione pagata al dipendente ai sensi del comma 9 ed il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica ed al livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

9. Durante il periodo di apprendistato, considerato il minor rendimento dell'apprendista e dei costi aziendali per la formazione e l'addestramento, il datore di lavoro corrisponde compensi mensili pari a:

- a) 1° semestre: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- b) 2° semestre: il 75% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
- c) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;



Art. 25

(Modifica all'articolo 6 della Legge 19 aprile 2014 n.71)

1. L'articolo 6 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:

“Art. 6

(Norme generali sull'apprendistato)

1. L'apprendista deve essere affiancato da un tutor in possesso delle conoscenze specifiche, preventivamente indicato dal datore di lavoro.

2. E' fatto obbligo al datore di lavoro di non adibire l'apprendista a mansioni e attività non attinenti al programma formativo e comunque tali da non consentire il fine che si prefigge l'assunzione in apprendistato.

3. I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso lo stesso o diversi datori di lavoro e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato in capo ad ogni singolo lavoratore, che non può superare i tre anni, elevabili a cinque se i periodi svolti come apprendista sono separati da interruzioni superiori a tre anni.

4. L'Ufficio del Lavoro è tenuto a comunicare al datore di lavoro la storia del lavoratore relativamente alla mansione e qualifica svolta ed in particolare i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista e/o altri periodi effettuati con contratti a contenuto formativo, qualora i dati non siano disponibili sul Portale dell'Amministrazione Pubblica – Sezione Ufficio del Lavoro.

5. Al termine del programma di formazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'apprendista, all'Ufficio del Lavoro e al Centro di Formazione Professionale, in forma scritta, le competenze acquisite, secondo un modello di rilevazione definito dal Centro di Formazione Professionale. Tali informazioni entrano a far parte della scheda anagrafico/professionale di cui all'articolo 6 della Legge 29 settembre 2005 n.131.

d) 3° anno: il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.

Con apposito decreto delegato può essere modificato l'Allegato A della presente legge, gli importi degli abbattimenti di cui al comma 9, nonché la durata del periodo minimo di apprendistato di cui al comma 4.”.

Modifiche legislative:

Legge 21 dicembre 2017 n. 147, Articolo 78, comma 1:

1. L'articolo 3, comma 8, della Legge n.71/2014, così come sostituito dall'articolo 24 della Legge n.115/2017, è così sostituito:

“8. Nel caso in cui il datore di lavoro decida di interrompere il rapporto di lavoro durante l'eventuale parte del periodo di prova successivo a quello previsto dal contratto di lavoro applicato, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi di cui abbia beneficiato ai sensi dell'articolo 6, comma 7 della presente legge ed a destinare al Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, la somma corrispondente alla differenza fra la retribuzione pagata al dipendente ai sensi del comma 9 ed il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica ed al livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.”.



6. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente legge in materia di apprendistato si applica quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro.

7. Le retribuzioni degli apprendisti sono esentate dall'imposizione contributiva nella misura del 50%, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro". L'azienda che assume coloro che hanno svolto un corso di formazione di primo o di secondo livello presso il Centro di Formazione Professionale a seguito dell'indagine condotta annualmente con il "Questionario sui fabbisogni formativi delle imprese", gode sulle retribuzioni degli apprendisti di un'esenzione dall'imposizione contributiva pari al 100%.

8. Nel caso di un soggetto di cui all'articolo 3, comma 2, lettera c), se di età superiore a 30 anni, il lavoratore ha diritto a percepire una integrazione salariale pari al 10% di quanto previsto sulla base del comma 9 del medesimo articolo, a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

9. Chi percepisce ammortizzatori sociali può essere avviato al lavoro attraverso l'apprendistato di cui all'articolo 3, ferma restando la possibilità per il lavoratore di rifiutare tale avvio, in considerazione dell'abbattimento retributivo previsto.

10. L'avvio al lavoro attraverso l'apprendistato è incompatibile con l'applicazione degli incentivi di cui all'articolo 7, comma 3.

11. Le aliquote, gli sgravi e gli importi degli incentivi indicati nel presente articolo e nel precedente sono modificabili con decreto delegato alla luce dell'utilizzo di tale tipologia di contratti e dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro."

Art. 25-bis

(Modifica denominazione del Capitolo II del Titolo I della Legge n.71/2014)

1. Il Capitolo II del Titolo I della Legge n.71/2014 prende il nome di "Incentivi volti a favorire l'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro."⁹²

Art. 26

(Modifica all'articolo 7 della Legge 19 aprile 2014 n.71)

1. L'articolo 7 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:

"Art. 7

(Riforma degli incentivi alle assunzioni)

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro, ad esclusione di coloro che si sono dimessi volontariamente dal posto di lavoro precedentemente occupato, è istituito un incentivo per la loro assunzione.

2. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.

3. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:

⁹² **Testo originario 19 settembre 2014 n.147, Articolo 78, comma 2:**

2. Dopo l'articolo 25 della Legge n.115/2017 è aggiunto il seguente articolo 25-bis:

"Art.25-bis

(Modifica denominazione del Capitolo II del Titolo I della Legge n.71/2014)

1. Il Capitolo II del Titolo I della Legge n.71/2014 prende il nome di "Incentivi volti a favorire l'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro."



- a) dal 1° mese al 12° mese, il 2% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- b) dal 13° mese al 24° mese, il 4% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- c) dal 25° mese al 36° mese, il 6% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- d) dal 36° mese al 48° mese, purché in presenza di una assunzione ad un livello contrattuale almeno pari al terzo, l'8% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa.

Gli incentivi di cui al presente comma sono dimezzati per assunzioni ad un livello contrattuale inferiore al secondo.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

4. I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 20% per un periodo di trentasei mesi.

5. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In caso di assunzione a tempo determinato, l'ammortizzatore sociale viene sospeso, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale ed è riconosciuto il 50% dell'incentivo di cui al comma 3.

6. Se allo scadere del sesto mese, il datore di lavoro non trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'impresa perde il diritto agli incentivi di cui al comma 3 senza dar luogo alla restituzione delle agevolazioni di cui abbia beneficiato. Qualora l'impresa trasformi entro sei mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e agli sgravi contributivi di cui ai commi 3 e 4 relativi all'assunzione a tempo indeterminato, per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

7. Tutti gli incentivi e gli sgravi di cui ai commi precedenti sono aumentati ognuno singolarmente del 15% in caso si tratti di assunzione di un lavoratore:

- a) inoccupato o disoccupato continuativamente da almeno tre mesi, elevati a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepisce ammortizzatori sociali;
- b) disoccupato continuativamente da almeno un mese, elevato a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che abbia compiuto i cinquanta anni di età e che non percepisce ammortizzatori sociali;
- c) donna in reinserimento lavorativo dopo il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge per maternità o adozione, fino al compimento del terzo anno di età del bambino;
- d) con una invalidità certificata pari o superiore al 40%.

8. Le aliquote e le soglie di cui al presente articolo possono essere modificate con decreto delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.”. ⁹³

⁹³ **Testo originario (Legge n.115/2017):**

1. L'articolo 7 della Legge 29 aprile 2014 n.71 è così sostituito:



“Art. 7

(Riforma degli incentivi alle assunzioni)

1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro, ad esclusione di coloro che si sono dimessi volontariamente dal posto di lavoro precedentemente occupato, è istituito un incentivo per la loro assunzione.

2. L'erogazione di tali incentivi è autorizzata dall'Ufficio del Lavoro.

3. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:

a) dal 1° mese al 12° mese, il 2% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;

b) dal 13° mese al 24° mese, il 4% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;

c) dal 25° mese al 36° mese, il 6% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;

d) dal 36° mese al 48° mese, purché in presenza di una assunzione ad un livello contrattuale almeno pari al terzo, l'8% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa.

Gli incentivi di cui al presente comma sono dimezzati per assunzioni ad un livello contrattuale inferiore al secondo.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

4. I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 20% per un periodo di trentasei mesi.

5. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In caso di assunzione a tempo determinato, l'ammortizzatore sociale viene sospeso, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale ed è riconosciuto il 50% dell'incentivo di cui al comma 3.

6. Se allo scadere del sesto mese, il datore di lavoro non trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'impresa perde il diritto agli incentivi di cui al comma 3 senza dar luogo alla restituzione delle agevolazioni di cui abbia beneficiato. Qualora l'impresa trasformi entro sei mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi e agli sgravi contributivi di cui ai commi 3 e 4 relativi all'assunzione a tempo indeterminato, per il periodo residuo dalla data di trasformazione.

7. Tutti gli incentivi e gli sgravi di cui ai commi precedenti sono aumentati ognuno singolarmente del 15% in caso si tratti di assunzione di un lavoratore:

- a) inoccupato o disoccupato continuativamente da almeno tre mesi, elevati a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che non percepisce ammortizzatori sociali;
- b) disoccupato continuativamente da almeno un mese, elevato a dodici in caso di lavoratore dimessosi volontariamente dal precedente posto di lavoro, senza calcolare le eventuali prestazioni di lavoro accessorio/occasionale, che abbia compiuto i cinquanta anni di età e che non percepisce ammortizzatori sociali;
- c) donna in reinserimento lavorativo dopo il periodo di astensione obbligatoria previsto per legge per maternità o adozione, fino al compimento del terzo anno di età del bambino;
- d) con una invalidità certificata pari o superiore al 40%.

Le aliquote e le soglie di cui al presente articolo possono essere modificate con decreto delegato sulla base dell'andamento delle liste di avviamento al lavoro.”.

Modifiche legislative:

Legge 21 dicembre 2017 n. 147, Articolo 78, comma 3:

3. L'articolo 7, comma 1, della Legge n.71/2014, così come modificato dall'articolo 26 della Legge n.115/2017 è così sostituito:

“1. Al fine di favorire la ricollocazione dei lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro, ad esclusione di coloro che si sono dimessi volontariamente dal posto di lavoro precedentemente occupato, è istituito un incentivo per la loro assunzione.”.



Art. 27

(Abrogazione articoli 4, 5, 8 e 9 della Legge 19 aprile 2014 n.71)

1. Sono abrogati gli articoli 4 e 5 della Legge 19 aprile 2014 n.71. I richiami a detti articoli nelle norme vigenti si intendono riferiti all'articolo 3 della Legge n.71/2014, così come modificato dall'articolo 24 della presente legge.
2. Sono abrogati gli articoli 8 e 9 della Legge 19 aprile 2014 n.71. I richiami a detti articoli nelle norme vigenti si intendono riferiti all'articolo 7 della Legge n.71/2014, così come modificato dall'articolo 26 della presente legge.

Art. 28

(Distacco di lavoratori)

1. Il comma 8, dell'articolo 19, della Legge n.131/2005, è così modificato:
"8. Per i lavoratori alle dipendenze di imprese non di diritto sammarinese, il primo periodo di distacco nella Repubblica di San Marino non può avere durata superiore a sei mesi. Ad ogni eventuale richiesta di rinnovo può essere concessa una proroga di ulteriori sei mesi, sempre nel rispetto di quanto stabilito al comma 7, per un periodo massimo complessivo di trentasei mesi. Ad ogni rinnovo l'impresa deve comunque esperire la procedura di cui al comma 6."
2. Dopo il comma 8, dell'articolo 19, della Legge n.131/2005, è aggiunto il seguente comma 8 *bis*:
"8 *bis*. Il lavoratore distaccato da un'impresa di diritto sammarinese ad un'altra impresa di diritto sammarinese ha diritto all'applicazione del trattamento contrattuale di miglior favore sulla base degli specifici contratti collettivi e/o aziendali applicati dalle imprese. Con decreto delegato possono essere indicate specifiche limitazioni all'applicazione di tale disposto."

Art. 32

(Norme transitorie, finali e di coordinamento)

1. Sono fatti salvi tutti i benefici, sussidi, abbattimenti o riduzioni ottenuti in forza delle norme tempo per tempo vigenti prima dell'entrata in vigore della presente legge.
2. L'eventuale abbattimento dell'imponibile già concesso alle imprese ai sensi del previgente articolo 70 della Legge n.166/2013, può essere suddiviso, su richiesta dell'impresa interessata, in un massimo di cinque esercizi. Le modalità applicative del presente articolo sono stabilite tramite Circolare dell'Ufficio Tributario.
3. La decorrenza delle disposizioni di cui all'articolo 5, ad eccezione del comma 11, è fissata al 1° gennaio 2018 ed è modificabile con decreto delegato sulla base dell'andamento del processo di associazione di cui all'articolo 5, comma 10, della presente legge.
4. Le imprese che siano intervenute nel rilevamento di attività in conclamata crisi aziendale, a seguito di specifico accordo sottoscritto con le Segreterie di Stato, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, prima dell'entrata in vigore della presente legge, e che soddisfino le condizioni di cui all'articolo 71, comma 4 *bis*, della



Legge n.166/2013, possono richiedere un credito di imposta IGR pari al valore delle maggiori imposte pagate rispetto a quelle previste all'articolo 73 della Legge n.166/2013, fermo restando che il periodo temporale di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c) della medesima legge resta quello vigente al momento del rilevamento e decorre dal primo esercizio per il quale tale credito d'imposta IGR è stato richiesto.

5. L'articolo 19, comma 3, lettera d) della Legge n.42/1955 è così modificato:

"d) i soci delle società regolarmente costituite, ove entrino in regolare rapporto di lavoro con la società, nonché gli amministratori, i consiglieri delegati o di amministrazione ed in genere tutti coloro che hanno, in virtù di cariche sociali, la rappresentanza e l'amministrazione della società."

6. I lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel corrente anno (2017), che abbiano lavorato ininterrottamente presso la stessa impresa nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2016, e che avranno il loro rapporto di lavoro confermato entro il 30 giugno 2018, avranno tale rapporto di lavoro trasformato a tempo indeterminato a decorrere dall'1 luglio 2018.⁹⁴

⁹⁴ **Testo originario (Legge n.115/2017):**

1. Sono fatti salvi tutti i benefici, sussidi, abbattimenti o riduzioni ottenuti in forza delle norme tempo per tempo vigenti prima dell'entrata in vigore della presente legge.

2. L'eventuale abbattimento dell'imponibile già concesso alle imprese ai sensi del previgente articolo 70 della Legge n.166/2013, può essere suddiviso, su richiesta dell'impresa interessata, in un massimo di cinque esercizi. Le modalità applicative del presente articolo sono stabilite tramite Circolare dell'Ufficio Tributario.

3. La decorrenza delle disposizioni di cui all'articolo 5, ad eccezione del comma 11, è fissata al 1° gennaio 2018 ed è modificabile con decreto delegato sulla base dell'andamento del processo di associazione di cui all'articolo 5, comma 10, della presente legge.

4. Le imprese che siano intervenute nel rilevamento di attività in conclamata crisi aziendale, a seguito di specifico accordo sottoscritto con le Segreterie di Stato, le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro, prima dell'entrata in vigore della presente legge, e che soddisfino le condizioni di cui all'articolo 71, comma 5, della Legge n.166/2013, possono richiedere un credito di imposta IGR pari al valore delle maggiori imposte pagate rispetto a quelle previste all'articolo 73 della Legge n.166/2013, fermo restando che il periodo temporale di cui all'articolo 73, comma 1, lettera c) della medesima legge resta quello vigente al momento del rilevamento e decorre dal primo esercizio per il quale tale credito d'imposta IGR è stato richiesto.

5. L'articolo 19, comma 3, lettera d) della Legge n.42/1955 è così modificato:

"d) i soci delle società regolarmente costituite, ove entrino in regolare rapporto di lavoro con la società, nonché gli amministratori, i consiglieri delegati o di amministrazione ed in genere tutti coloro che hanno, in virtù di cariche sociali, la rappresentanza e l'amministrazione della società."

I lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro titolari di rapporto di lavoro a tempo determinato nel corrente anno (2017), che abbiano lavorato ininterrottamente presso la stessa impresa nella Repubblica di San Marino da periodi antecedenti il 31 dicembre 2016, e che avranno il loro rapporto di lavoro confermato entro il 30 giugno 2018, avranno tale rapporto di lavoro trasformato a tempo indeterminato a decorrere dall'1 luglio 2018.

Modifiche legislative:

Legge 31 ottobre 2018 n.137, Articolo 19:

(Modifica alla Legge 29 settembre 2017 n.115)

1. Il comma 4 dell'articolo 32 della Legge n.115/2017 è così modificato:

"4. Le imprese che siano intervenute nel rilevamento di attività in conclamata crisi aziendale, a seguito di specifico accordo sottoscritto con le Segreterie di Stato, le organizzazioni sindacali e



Art. 33 (Abrogazioni)

1. Sono espressamente abrogati:
 - a partire dal 1° gennaio 2018, gli (articoli 3)⁹⁵ e 4 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;
 - gli articoli 24 e 25 della Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche;
 - l’articolo 4 della Legge n.131/2005;
 - il Decreto 23 novembre 2005 n.169 “Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro”;
 - l’articolo 58 della Legge 18 dicembre 2003 n.165;
 - il sesto comma dell’articolo 39 della Legge 13 ottobre 1984 n.91, così come modificato dall’articolo 39 della Legge 16 dicembre 2004 n.172;
 - l'articolo 49 della Legge 22 dicembre 2010 n.194;
 - l'articolo 24 del Decreto Delegato 28 gennaio 2011 n.17;
 - l'articolo 24 del Decreto Delegato 22 marzo 2011 n.50;
 - l’articolo 43 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.
2. Vi è reviviscenza dell’articolo 8 della Legge 26 maggio 2004 n.71.
3. Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge.⁹⁶

dei datori di lavoro, prima dell’entrata in vigore della presente legge, e che soddisfino le condizioni di cui all’articolo 71, comma 4 *bis*, della Legge n.166/2013, possono richiedere un credito di imposta IGR pari al valore delle maggiori imposte pagate rispetto a quelle previste all’articolo 73 della Legge n.166/2013, fermo restando che il periodo temporale di cui all’articolo 73, comma 1, lettera c) della medesima legge resta quello vigente al momento del rilevamento e decorre dal primo esercizio per il quale tale credito d’imposta IGR è stato richiesto.”.

⁹⁵ **Note: Legge 24 dicembre 2018 n.173, Articolo 53, comma 4:**

4. Fino alla decorrenza delle disposizioni contenute nell’articolo 5 della Legge n.115/2017, secondo quanto previsto dall’articolo 32, comma 3, della stessa Legge e dall’articolo 3 del Decreto n.80/2018, è abrogato l’articolo 33, comma 1, della legge n. 115/2017, nella parte in cui si abrogava l’articolo 3 del Decreto Legge 5 ottobre 2011 n. 156, di cui si ne dispone la reviviscenza. E’ fatto salvo quanto previsto all’articolo 10 del Decreto Delegato n.137/2017.

⁹⁶ **Testo originario (Legge n.115/2017):**

1. Sono espressamente abrogati:
 - a partire dal 1° gennaio 2018, gli articoli 3 e 4 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;
 - gli articoli 24 e 25 della Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche;
 - l’articolo 4 della Legge n.131/2005;
 - il Decreto 23 novembre 2005 n.169 “Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro”;
 - l’articolo 58 della Legge 18 dicembre 2003 n.165;
 - il sesto comma dell’articolo 39 della Legge 13 ottobre 1984 n.91, così come modificato dall’articolo 39 della Legge 16 dicembre 2004 n.172;
 - l'articolo 49 della Legge 22 dicembre 2010 n.194;
 - l'articolo 24 del Decreto Delegato 28 gennaio 2011 n.17;
 - l'articolo 24 del Decreto Delegato 22 marzo 2011 n.50;
 - l’articolo 43 della Legge 20 dicembre 2013 n.174;



DECRETO DELEGATO 5 dicembre 2017 n.137

MISURE DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2017 N. 115 "MODIFICHE E INTEGRAZIONI ALLE NORME IN MATERIA DI SOSTEGNO ALLO SVILUPPO ECONOMICO" IN MATERIA DI ASSUNZIONE DI PERSONALE, DI AGEVOLAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO E SULLE PRESTAZIONI OLTRE L'ORARIO DI LAVORO, DI RESIDENZA PER MOTIVI ECONOMICI E DI PART- TIME IMPRENDITORIALE

TITOLO I ASSUNZIONE DI PERSONALE NON ISCRITTO E ISCRITTO ALLE LISTE DI AVVIAMENTO AL LAVORO

CAPO I PROCEDURE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE NON ISCRITTO ALLE LISTE DI AVVIAMENTO AL LAVORO

Art.1

(Definizione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro)

- l'articolo 8 della Legge 26 maggio 2004 n.71.

Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge.

Modifiche legislative:

Legge 8 agosto 2018 n.104, Articolo 16:

1. L'articolo 33 della Legge 29 settembre 2017 n.115 è così modificato:

"Art.33

(Abrogazioni)

1. Sono espressamente abrogati:

- a partire dal 1° gennaio 2018, gli articoli 3 e 4 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;

- gli articoli 24 e 25 della Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche;

- l'articolo 4 della Legge n.131/2005;

- il Decreto 23 novembre 2005 n.169 "Regolamento in materia di avviamento al lavoro di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro";

- l'articolo 58 della Legge 18 dicembre 2003 n.165;

- il sesto comma dell'articolo 39 della Legge 13 ottobre 1984 n.91, così come modificato dall'articolo

39 della Legge 16 dicembre 2004 n.172;

- l'articolo 49 della Legge 22 dicembre 2010 n.194;

- l'articolo 24 del Decreto Delegato 28 gennaio 2011 n.17;

- l'articolo 24 del Decreto Delegato 22 marzo 2011 n.50;

- l'articolo 43 della Legge 20 dicembre 2013 n.174.

2. Vi è reviviscenza dell'articolo 8 della Legge 26 maggio 2004 n.71.

3. Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge."

Legge 24 dicembre 2018 n.173, Articolo 53, comma 4:

4. Fino alla decorrenza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 della Legge n.115/2017, secondo quanto previsto dall'articolo 32, comma 3, della stessa Legge e dall'articolo 3 del Decreto n.80/2018, è abrogato l'articolo 33, comma 1, della legge n. 115/2017, nella parte in cui si abrogava l'articolo 3 del Decreto Legge 5 ottobre 2011 n. 156, di cui si ne dispone la reviviscenza. E' fatto salvo quanto previsto all'articolo 10 del Decreto Delegato n.137/2017.



3. È considerato lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, il soggetto in possesso di cittadinanza diversa da quella sammarinese, non residente o non in possesso di permesso di soggiorno nella Repubblica di San Marino interessato a instaurare rapporto di lavoro dipendente con un operatore economico sammarinese.

Art. 2

(Modalità di richiesta del permesso di lavoro o del nulla osta)

1. L'assunzione del lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro avviene secondo le modalità previste agli articoli 2, comma 1, e 5, comma 9, della Legge n.115/2017.

2. Per l'assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, il datore di lavoro compila apposito modulo telematico tramite portale della Pubblica Amministrazione (LABOR) precisando se trattasi di richiesta ai sensi dell'articolo 2, comma 1, o ai sensi dell'articolo 5, comma 9, della Legge n.115/2017 e indicando mansione e livello di inquadramento. Al momento della compilazione del modulo telematico il datore di lavoro deve assolvere l'imposta di bollo prevista dalla normativa vigente.

3. Nel caso di richiesta di assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a) della Legge n.115/2017, nel modulo telematico deve essere espressamente indicato che la richiesta numerica effettuata ai sensi dell'articolo 5, comma 6, della Legge n.115/2017, pur essendo presenti nelle liste lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro disponibili alla mansione richiesta, non ha soddisfatto le esigenze specifiche del datore di lavoro.

4. Nel caso di richiesta di assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro secondo le modalità di cui all'articolo 5, comma 9, della Legge n.115/2017, l'Ufficio del Lavoro verifica l'adempimento delle condizioni ivi previste alle lettere a), b) e c).

Art. 3

(Adempimenti amministrativi e documentazione necessaria)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad allegare al modulo telematico la seguente documentazione relativa al lavoratore da assumere:

- a) copia della carta d'identità o del passaporto in corso di validità;
- b) certificato di cittadinanza;
- c) certificato di residenza;
- d) certificato penale generale del luogo di residenza;
- e) certificato di carichi pendenti del luogo di residenza;
- f) certificato di idoneità alla mansione specifica rilasciato dal Medico del Lavoro;
- g) copia del libretto di lavoro o attestato storico di servizio svolto ed eventuale ultima busta paga percepita dai quali si evinca il livello di inquadramento;
- h) eventuali titoli di studio, attestati di specializzazione e qualificazione;
- i) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà secondo le modalità di cui all'articolo 13 della Legge 5 ottobre 2011 n.159 relativo alla condizione prevista all'articolo 8, comma 1, lettere a) e b);
- j) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà secondo le modalità di cui all'articolo 13 della Legge 5 ottobre 2011 n.159 relativo alla condizione prevista all'articolo 8, comma 1, lettera e).

Le dichiarazioni di cui alle lettere i) ed j) possono essere rese tramite modulo scaricabile dal programma LABOR.



2. Nel caso in cui il lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro sia cittadino di un paese in cui non sono attivi gli obblighi previsti dal Trattato di Schengen, con l'esclusione dei cittadini del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord e della Repubblica di Irlanda, deve essere altresì allegato il permesso di soggiorno in corso di validità e abilitante al lavoro, rilasciato dalle competenti autorità della Repubblica Italiana. E' cura del lavoratore trasmettere all'Ufficio del Lavoro, anche tramite il Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), nei trenta giorni antecedenti il compimento di ciascun anno lavorativo, tale permesso in corso di validità. La mancata trasmissione nel termine previsto è causa di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Il datore di lavoro deve conservare la documentazione di cui al comma 1 in originale, salvo i documenti che possono essere depositati in copia di cui al comma 1, lettere a), g) e h), fino a sei mesi successivi alla conclusione del rapporto di lavoro e a presentarla in caso di semplice richiesta agli uffici competenti.

4. La certificazione non deve recare data anteriore di sei mesi rispetto al momento della presentazione della richiesta del datore di lavoro tramite compilazione del modulo telematico sull'apposito portale.

5. Il lavoratore, in caso di variazione dei dati riportati nei certificati di cui al comma 1, entro dieci giorni da quando si è verificata la modifica o ne è venuto a conoscenza, deve provvedere a trasmettere al datore di lavoro i certificati aggiornati in originale. Il datore di lavoro entro i successivi dieci giorni provvede ad inserirne copia nel programma della Pubblica Amministrazione (LABOR). L'Ufficio del Lavoro, vista la documentazione trasmessa entro tre giorni lavorativi prende le necessarie ed opportune determinazioni, eventualmente provvedendo a trasmettere la pratica alla Commissione per il Lavoro nei casi ad essa demandati.

6. L'Ufficio del Lavoro comunica il rilascio del nulla osta o permesso di lavoro al lavoratore tramite mail o Short Message System (SMS). Il lavoratore, ricevuta la comunicazione del rilascio del nulla osta o permesso di lavoro, deve registrarsi sul portale della Pubblica Amministrazione (LABOR) e accettare le condizioni indicate nel permesso di lavoro o nulla osta entro cinque giorni lavorativi, in tale sede deve compilare anche l'apposito modulo relativo al curriculum vitae. In caso di mancata registrazione sul portale della Pubblica Amministrazione (LABOR) o di mancata accettazione delle condizioni riportate nel permesso di lavoro o nulla osta, il rapporto di lavoro si intende non costituito.

Art. 4

(Rilascio del permesso di lavoro)

1. L'Ufficio del Lavoro, effettuata la verifica della richiesta e della documentazione allegata, entro tre giorni lavorativi, notifica tramite il medesimo portale o altri strumenti telematici, al datore di lavoro, uno dei seguenti provvedimenti:

- a) rilascio del permesso di lavoro o nulla osta;
- b) diniego motivato al rilascio del permesso di lavoro o nulla osta;
- c) richiesta integrazione documentazione o chiarimenti.

Il provvedimento sottoscritto in originale viene conservato presso la sede dell'Ufficio del Lavoro e viene rilasciato in copia semplice o in copia conforme agli interessati dietro semplice richiesta.

2. Nel caso di cui al comma 1, lettera c), l'Ufficio del Lavoro assegna al datore di lavoro il termine di tre giorni lavorativi per fornire quanto richiesto, prorogabili in presenza di giustificati motivi. L'Ufficio del Lavoro, ricevuta l'integrazione e/o i chiarimenti richiesti, entro tre giorni lavorativi provvede ai sensi del comma 1.



3. Nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi a quanto richiesto dall'Ufficio del Lavoro nei tempi richiesti, l'Ufficio del Lavoro provvede immediatamente all'emissione del provvedimento di cui al comma 1, lettera b).

4. Qualora dal certificato di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d) risultino condanne per reati commessi negli ultimi dieci anni per i quali sia stata emessa sentenza penale di condanna definitiva comportante una pena detentiva superiore a due anni, il Direttore dell'Ufficio del Lavoro emette provvedimento di diniego del permesso di lavoro o nulla osta.

5. Nel caso in cui dal certificato di cui all'articolo 3, comma 1, lettera e) risultino condanne anche non definitive o rinvio a giudizio nell'ambito di un procedimento penale in corso, l'Ufficio del Lavoro trasmette la richiesta di rilascio del permesso di lavoro o nulla osta alla Commissione per il Lavoro la quale provvede ai sensi dei commi 1, 2 e 3.

6. Nel caso l'assunzione avvenga a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera b) della Legge n. 115/2017, l'Ufficio del Lavoro, qualora il livello di inquadramento non risulti compatibile con la mansione indicata nella richiesta del datore di lavoro in base al Contratto Collettivo di Lavoro che si applica al caso specifico, prima di emettere il provvedimento di cui al comma 1, lettera b), può richiedere un'integrazione ai sensi del comma 1, lettera c). Si applica quanto previsto ai commi 1, 2 e 3.

Art. 5

(Durata del permesso di lavoro o nulla osta e successivi rinnovi)

1. Per i lavoratori di cui all'articolo 3, comma 2, in possesso di regolare permesso di soggiorno rilasciato dalle competenti autorità della Repubblica Italiana, il permesso di lavoro o nulla osta non può avere una durata superiore a quella stabilita dal suddetto permesso di soggiorno. L'eventuale rinnovo può essere rilasciato solo dopo avere accertato la regolare posizione e validità del soggiorno in Italia e la trasformazione a tempo indeterminato può avvenire solo in presenza di un permesso di soggiorno di corrispondente durata.

Art. 6

(Orario di lavoro e comunicazioni di variazioni)

1. Il permesso di lavoro a lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro può essere rilasciato solo a tempo pieno. L'eventuale riduzione temporanea dell'orario di lavoro per un periodo non superiore a due mesi è comunicata alla Direzione dell'Ufficio del Lavoro per la presa d'atto, fatto salvo quanto già previsto dai singoli Contratti Collettivi di Lavoro.

2. In caso di richiesta di riduzione temporanea dell'orario di lavoro per un periodo superiore a due mesi, la medesima è trasmessa dall'Ufficio del lavoro alla Commissione per il Lavoro per il relativo esame e provvedimento in merito.

3. Le richieste di riduzione temporanee dell'orario di lavoro di cui ai commi 1 e 2 devono essere motivate. Il provvedimento della Commissione per il Lavoro di cui al comma 2 deve essere motivato.

4. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio del Lavoro, relativamente ai lavoratori assunti a tempo parziale, ogni variazione relativa all'orario di lavoro, entro tre giorni lavorativi antecedenti all'attuazione della variazione, salvo modifiche occasionali effettuate per motivi d'urgenza non prevedibili e programmabili, nel qual caso la variazione deve essere comunque comunicata entro tre giorni lavorativi successivi.



5. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio del Lavoro ogni variazione di mansione e livello entro il mese successivo rispetto alla determinazione della variazione.

Art. 7

(Lista speciale)

1. Il lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro già assunto presso un datore di lavoro sammarinese che subisce una procedura di licenziamento collettivo e che gode di ammortizzatori sociali a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, viene iscritto in un'apposita lista chiamata "lista speciale". L'iscrizione alla suddetta lista ha una durata pari al periodo di godimento dell'ammortizzatore sociale, a partire dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore non può iscriversi a tale lista in caso di dimissioni volontarie, salvo il caso di dimissioni per giusta causa ai sensi dell'articolo 17 della Legge 24 luglio 2014 n.71 e successive modifiche.

2. I lavoratori iscritti alla lista di cui al comma 1 hanno la precedenza, ai sensi dell'articolo 5, comma 9, lettera b) della Legge n. 115/2017, sui nuovi lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro in presenza di richieste numeriche per mansioni e livelli compatibili con le proprie professionalità ed esperienze, certificate ai sensi dell'articolo 5, comma 10 della Legge n.115/2017.

Art. 8

(Condizioni ostative al rilascio del permesso di lavoro o nulla osta)

1. Il permesso di lavoro o nulla osta non può essere concesso in favore di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro che:

- a) beneficiano di un trattamento pensionistico o di Cassa Integrazione Guadagni;
- b) beneficiano di mobilità, di disoccupazione o altra integrazione/indennità sostitutiva della retribuzione erogate da Enti e/o Istituzioni non sammarinesi;
- c) non hanno raggiunto la maggiore età;
- d) sono in possesso di permesso di soggiorno turistico o non abilitante al lavoro;
- e) svolgono attività d'impresa individuale, attività autonoma o libero professionale.

2. Nel caso di richiesta di assunzione di soggetti di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro deve allegare una dichiarazione di opzione del lavoratore in favore della costituzione del rapporto di lavoro subordinato contenente altresì l'impegno di rinunciare o sospendere il percepimento degli ammortizzatori sociali in caso di rilascio del permesso di lavoro o nulla osta. La rinuncia deve essere effettuata entro tre giorni dal rilascio del permesso di lavoro o nulla osta presso l'ufficio preposto all'erogazione e copia ne deve essere trasmessa all'Ufficio del lavoro tramite il portale della Pubblica Amministrazione (LABOR).

Art. 9

(Norma transitoria per l'assunzione di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro)

1. Fino all'entrata in vigore dell'articolo 5 della Legge n. 115/2017, esclusivamente per le assunzioni di personale non iscritto alle liste di avviamento al lavoro che avvenga a seguito di richiesta numerica di personale secondo le norme vigenti, ad esclusione quindi delle assunzioni effettuate a norma dell'articolo 2 della medesima legge, si applicano, in aggiunta o in sostituzione delle norme di cui al presente Titolo, le disposizioni di cui ai commi 2, 3, e 4.



2. L'Ufficio del Lavoro può accettare la richiesta di assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia preventivamente fatto richiesta numerica di personale, con le medesime caratteristiche e non vi sia disponibilità nelle liste di avviamento al lavoro.
3. Prima del rilascio del permesso di lavoro al lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, l'Ufficio del Lavoro deve effettuare controlli sull'effettivo possesso di tutti i requisiti compresi quelli indicati nella richiesta del datore di lavoro, in mancanza anche del possesso di un solo requisito non può rilasciare il permesso di lavoro o nulla osta.
4. Gli accordi sottoscritti fra la Segreteria di Stato per il Lavoro e le imprese in materia di rilascio di permessi di lavoro per lavoratori non iscritti alle liste sono verificati dall'Ufficio del Lavoro, che ne controlla la corretta applicazione e, in caso si rilevino non conformità per fatto imputabile all'impresa, ne sospende l'attuazione, eventualmente sottoponendo la pratica all'esame della Commissione per il Lavoro. Non possono essere rilasciati permessi di lavoro per lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro qualora gli impegni occupazionali derivanti da Convenzioni od Accordi non siano stati rispettati per cause imputabili all'azienda.
5. Il datore di lavoro può richiedere il trasferimento di un lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro già occupato in territorio presso altra azienda, purché il datore di lavoro abbia preventivamente fatto richiesta numerica di personale e la stessa sia accompagnata da lettera di consenso al trasferimento dell'azienda presso la quale il lavoratore è già dipendente. Tale procedura non si applica nei casi in cui intervengano accordi sindacali specifici riguardanti trasferimenti di più lavoratori.
6. Fino alle necessarie implementazioni del Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), le procedure di cui al Titolo I vengono effettuate tramite le procedure ordinarie.

CAPO II
PROCEDURE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE ISCRITTO ALLE LISTE DI
AVVIAMENTO AL LAVORO

Art. 10

(Assunzione nominativa per lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro)

1. La procedura prevista all'articolo 5, comma 3, della Legge n 115/2017, può essere sostituita dalla comunicazione tramite portale della Pubblica Amministrazione (LABOR). In tal caso, la comunicazione nominativa di cui all'articolo 5, comma 2, della Legge n. 115/2017, con le formalità previste al comma 3 dello stesso articolo e l'eventuale documentazione allegata, viene trasmessa all'Ufficio del Lavoro tramite l'apposito portale informatico.
2. Il datore di lavoro conserva la comunicazione nominativa in originale e l'eventuale documentazione trasmessa fino a sei mesi successivi alla conclusione del rapporto di lavoro ed è tenuto a presentarla, in caso di semplice richiesta, agli uffici competenti.
3. Con il ricevimento da parte dell'Ufficio del Lavoro della comunicazione nominativa tramite portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), il rapporto di lavoro si considera costituito.
4. L'Ufficio del Lavoro, esaurita l'attività prevista all'articolo 5, comma 3, della Legge n.115/2017, effettua le comunicazioni previste attraverso il portale della Pubblica Amministrazione (LABOR).

CAPO III



DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 11

(Alternativa alla procedura telematica)

1. Pur privilegiando le procedure telematiche nel perseguimento del principio di semplificazione dell'attività della Pubblica Amministrazione, è sempre facoltà, in alternativa a queste, effettuare le procedure previste dal presente titolo attraverso gli sportelli preposti dell'Ufficio del Lavoro.
2. In caso di utilizzo della procedura tramite gli sportelli preposti dell'Ufficio del Lavoro la documentazione prevista negli articoli 3 e 8 deve essere depositata in originale presso l'Ufficio che ne cura la conservazione.

Art. 12

(Ricorsi)

1. Avverso i provvedimenti dell'Ufficio del Lavoro rilasciati ai sensi del presente titolo, è ammesso ricorso in opposizione alla Commissione per il Lavoro entro dieci giorni dalla notifica. La Commissione per il Lavoro esamina il ricorso proposto nella prima seduta utile. Avverso la decisione della Commissione per il Lavoro è possibile ricorrere ai sensi della Legge 28 giugno 1989 n.68 alla Sezione Giurisdizionale Amministrativa del Tribunale.

Art.13

(Sanzioni)

1. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente titolo è soggetta ad una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 100,00 a euro 300,00, in base alla gravità dell'infrazione.
2. Qualora il lavoratore che sia già incorso in due sanzioni pecuniarie amministrative per mancata ottemperanza a quanto previsto all'articolo 3, comma 5, incorra in una ulteriore inottemperanza della medesima previsione di legge, l'Ufficio del Lavoro provvede alla revoca del permesso di lavoro o nulla osta.

Art. 14

(Applicazione)

1. Le disposizioni del presente titolo non si applicano per l'assunzione di lavoratore migrante o straniero che svolge attività di Assistente.

TITOLO II

FONDO PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Art. 15

(Modalità di applicazione dell'aliquota di finanziamento al Fondo Politiche Attive del Lavoro)

1. L'aliquota di cui all'articolo 2, comma 2, della Legge n. 115/2017, è applicata, per l'assunzione del lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro effettuate sulla base del comma 1 del medesimo articolo, a partire dalla prima busta paga.
2. Qualora il rapporto fra il numero medio di lavoratori non assunti dalle liste di avviamento al lavoro ed il numero medio totale dei dipendenti di un'impresa sia pari o



inferiore ad un terzo, calcolato nell'esercizio fiscale di riferimento, il datore di lavoro ha diritto al rimborso dell'aliquota di cui all'articolo 2, comma 2 della Legge n.115/2017.

3. Qualora il rapporto di cui al comma 2 sia superiore ad un terzo, l'aliquota è comunque rimborsata se, nel corso dell'anno fiscale di assunzione del lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, l'impresa:

a) ha incrementato di almeno dieci unità il numero di lavoratori dipendenti assunti dalle liste di avviamento al lavoro, considerando in tale numero soltanto i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato convertiti in tempo indeterminato entro la fine dell'anno e fermo restando che i pensionamenti o le dimissioni volontarie non valgono come decremento di tale numero;

ovvero

b) ha incrementato, nel corso dell'anno fiscale, il numero medio di lavoratori assunti, purché almeno i due terzi di questo incremento derivino dall'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro.

4. L'aliquota di cui all'articolo 2, comma 2, della Legge n. 115/2017, non si applica per le riassunzioni dei dipendenti che hanno prestato la propria attività presso la stessa azienda nei dodici mesi precedenti la data di avvio lavorativo, se ed in quanto assunti ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera b), della Legge 29 settembre 2005 n. 131 con un contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari almeno a 4 mesi, purché l'assunzione non sia stata originariamente effettuata avvalendosi di quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, della Legge n.115/2017.

5. La medesima esclusione di cui al comma 4, si applica anche per i lavoratori in qualunque modo presenti nell'organico aziendale nell'anno 2017, qualora vengano riassunti ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera b, della Legge 131/2005 con un contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari almeno a 4 mesi, purché entro 12 mesi dall'eventuale termine del rapporto di lavoro in essere.

TITOLO III

FORME DI AGEVOLAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO E PRESTAZIONI OLTRE L'ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE

Art. 16

(Soggetti beneficiari)

1. I soggetti beneficiari di quanto previsto all'articolo 17, comma 1, della Legge n.115/2017 e del presente titolo sono tutti i lavoratori dipendenti assunti nel settore privato.

Art. 17

(Forma dell'agevolazione)

1. L'ammontare dell'agevolazione riconosciuto a ciascun lavoratore dipendente è pari al 10% del valore complessivo risultante dalla somma degli eventuali premio di risultato e delle prestazioni oltre l'orario di lavoro ordinario, di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge n.115/2017, ottenuti nell'esercizio contabile di riferimento, al netto delle trattenute previdenziali, come previsto dall'articolo 17, comma 5, della medesima legge.

2. L'ammontare dell'agevolazione di cui al comma 1 viene caricato ai soggetti beneficiari sulla rispettiva San Marino Card (SMAC), in tempo congruo a seguito presentazione della dichiarazione dei redditi.

3. I premi di risultato, a norma dell'articolo 17, comma 1, della Legge n.115/2017, devono essere di importo variabile. Il contratto integrativo aziendale stipulato ai sensi



dell'articolo 32 della Legge 9 maggio 2016 n.59, e in subordine ai sensi dell'articolo 35 della medesima legge, indica le modalità di calcolo del premio di risultato.

3 *bis*. In caso di mancato conseguimento di un utile di impresa nell'esercizio fiscale di riferimento, le agevolazioni di cui all'articolo 7 della Legge n.115/2017 non vengono erogate.

3 *ter*. Le agevolazioni di cui all'articolo 17 della Legge n.115/2017 non si applicano qualora l'impresa costituita in forma societaria sia di proprietà per la quota maggioritaria dell'Ecc.ma Camera.

4. L'Ufficio Tributario predispone apposita circolare relativa alle modalità attuative per la corresponsione dell'agevolazione. ⁹⁷

Art. 18

(Tempistiche relative alla stipula del Contratto integrativo aziendale)

1. Il termine per la stipula del contratto integrativo aziendale di cui all'articolo 18, comma 7, della Legge n. 115/2017, eccezionalmente per i premi relativi all'anno 2018, è fissato al 31 marzo 2018.

TITOLO VI ISTITUTO DEL PART-TIME IMPRENDITORIALE

Art. 21

(Definizione di part-time imprenditoriale)

⁹⁷ **Testo originario (Decreto Delegato n.137/2017):**

1. L'ammontare dell'agevolazione riconosciuto a ciascun lavoratore dipendente è pari al 10% del valore complessivo risultante dalla somma degli eventuali premio di risultato e delle prestazioni oltre l'orario di lavoro ordinario, di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge n.115/2017, ottenuti nell'esercizio contabile di riferimento, al netto delle trattenute previdenziali, come previsto dall'articolo 17, comma 5, della medesima legge.

2. L'ammontare dell'agevolazione di cui al comma 1 viene caricato ai soggetti beneficiari sulla rispettiva San Marino Card (SMAC), in tempo congruo a seguito presentazione della dichiarazione dei redditi.

3. I premi di risultato, a norma dell'articolo 17, comma 1, della Legge n.115/2017, devono essere di importo variabile e proporzionali all'utile aziendale conseguito nell'esercizio fiscale di riferimento dall'impresa. Il contratto integrativo aziendale, stipulato ai sensi dell'articolo 32 della Legge 9 maggio 2016 n.59, indica le modalità di calcolo del premio di risultato rispetto all'utile registrato a livello aziendale.

3 *bis*. In caso di mancato conseguimento di un utile di impresa nell'esercizio fiscale di riferimento, le agevolazioni di cui all'articolo 7 della Legge n.115/2017 non vengono erogate.

3 *ter*. Le agevolazioni di cui all'articolo 17 della Legge n.115/2017 non si applicano qualora l'impresa costituita in forma societaria sia di proprietà per la quota maggioritaria dell'Ecc.ma Camera.

4. L'Ufficio Tributario predispone apposita circolare relativa alle modalità attuative per la corresponsione dell'agevolazione.

Modifiche legislative:

Decreto Delegato 28 dicembre 2018 n.180, Articolo 2:

(Modifiche all'articolo 17 del Decreto Delegato n.137/2017)

1. L'articolo 17, comma 3, del Decreto Delegato è così sostituito:

"3. I premi di risultato, a norma dell'articolo 17, comma 1, della Legge n.115/2017, devono essere di importo variabile. Il contratto integrativo aziendale stipulato ai sensi dell'articolo 32 della Legge 9 maggio 2016 n.59, e in subordine ai sensi dell'articolo 35 della medesima legge, indica le modalità di calcolo del premio di risultato."



1. Per part-time imprenditoriale si intende l'esercizio di un'attività economica in forza della titolarità di una nuova licenza individuale o una attività autonoma e libero professionale, da parte di una persona fisica residente nella Repubblica di San Marino, la quale abbia in essere un rapporto di lavoro subordinato part-time oppure che sia alla ricerca di un rapporto di lavoro subordinato part-time.

Art. 22

(Soggetti aventi diritto)

1. Può accedere all'istituto del part-time imprenditoriale la persona che:
 - a) esercita un'attività lavorativa subordinata non superiore a venti ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale fino a quaranta ore e non superiore a ventiquattro ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale superiore a quaranta ore;
 - b) vuole esercitare un'attività lavorativa subordinata non superiore a venti ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale fino a quaranta ore e non superiore a ventiquattro ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale superiore a quaranta ore ed a tal fine risulta iscritto alle liste di avviamento al lavoro per tale tipologia di occupazione.
2. In caso di lavoro subordinato a tempo pieno, è possibile accedere al part-time imprenditoriale previa trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a part-time accordata dal datore di lavoro e in base a quanto stabilito dal comma 1.

Art. 23

(Incompatibilità)

1. In caso di part-time imprenditoriale in forza di titolarità di licenza individuale, l'oggetto della licenza deve riguardare "Gruppo" del Codice Ateco diverso rispetto a quello dell'impresa con cui eventualmente sussiste il rapporto di lavoro subordinato e comunque non deve essere in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro.
2. In caso di part-time imprenditoriale in forza di attività autonoma e libero professionale, l'attività svolta non deve avere un'attinenza merceologica o di competenza tecnica con l'attività lavorativa svolta come dipendente e comunque non deve essere in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro.
3. I competenti uffici dell'amministrazione, rilasciano la licenza o il Codice Operatore Economico in caso di attività autonoma e libero professionale, solo se risulta il rispetto delle condizioni di cui ai commi 1 e 2.
4. La licenza in regime di part-time imprenditoriale non è compatibile con la richiesta di agevolazioni o benefici fiscali e creditizi previsti dalla normativa vigente, fatto salvo quanto previsto dal Titolo IV della Legge 16 dicembre 2013 n.166 e relative disposizioni applicative.

Art. 24

(Limiti e provvedimenti disciplinari)

1. Nel caso di cui all'articolo 22, comma 1 lettera a), ferma restando l'autorizzazione del datore di lavoro alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve comunicare al datore di lavoro il rilascio della licenza per il part-time imprenditoriale oppure del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, entro cinque giorni lavorativi dal rilascio medesimo. La mancata comunicazione configura l'ipotesi del licenziamento per giusta causa.



2. Nel caso di cui all'articolo 22, comma 1, lettera b), il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro il possesso della licenza o del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, al momento dell'assunzione. La mancata comunicazione configura l'ipotesi del licenziamento per giusta causa.
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 4, il part-time imprenditoriale ha la durata massima di tre anni che decorrono, in tutti i casi, dal rilascio della licenza o del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale.
4. Trascorsi tre anni dal rilascio della licenza, o del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, il soggetto deve scegliere se:
 - a. proseguire la propria attività lavorativa alle dipendenze di terzi se attualmente occupato;
 - b. permanere iscritto alle liste di avviamento al lavoro per le mansioni part-time, se in cerca di occupazione;
 - c. proseguire con l'attività di impresa o attività autonoma e libero professionale.La scelta va comunicata all'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio e all'Ufficio del Lavoro. In caso venga scelta la prosecuzione del rapporto di lavoro dipendente o l'iscrizione alle liste di avviamento al lavoro, la licenza è cessata con provvedimento dell'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio oppure è cessato il Codice Operatore Economico con provvedimento dell'Ufficio del Lavoro in caso di attività autonoma e libero professionale.
5. In caso venga scelta la prosecuzione dell'attività di impresa o attività autonoma e libero professionale, cessa il rapporto di lavoro, eventualmente in essere, a seguito dimissioni volontarie del dipendente oppure l'Ufficio del Lavoro provvede a cancellare il lavoratore dalle liste di avviamento al lavoro, senza diritto ad ammortizzatori sociali. Nel caso in cui il dipendente che abbia scelto la prosecuzione dell'attività d'impresa o attività autonoma e libero professionale, non formalizzi le dimissioni entro cinque giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 3, la licenza è revocata con provvedimento dell'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio oppure è cessato il Codice Operatore Economico con provvedimento dell'Ufficio del Lavoro in caso di attività autonoma e libero professionale.
6. Il part-time imprenditoriale può essere oggetto di una seconda richiesta da parte del medesimo soggetto solo se trascorsi cinque anni dal termine dei tre anni di cui al comma 3.
7. Terminato il periodo del part-time imprenditoriale, nel caso di cui al comma 4, lettera c), la licenza o il Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, restano assoggettati alla normativa prevista per quelli ordinari.
8. La licenza esercitata in forza del part-time imprenditoriale non può essere ceduta a qualsiasi titolo, non è cumulabile con altre licenze.
9. Lo svolgimento dell'attività prevista dalla licenza o dal Codice Operatore Economico in caso di attività autonoma e libero professionale durante l'orario di lavoro dipendente costituisce giusta causa di licenziamento.

Art. 25

(Ammissione allo stato di mobilità in caso di part-time imprenditoriale)

1. Il dipendente ammesso allo stato di mobilità, ai sensi della normativa vigente, durante lo svolgimento dell'attività di part-time imprenditoriale, ha diritto ad iscriversi o riscriversi nella lista di collocamento per lavoratori part-time fino al raggiungimento del termine previsto all'articolo 24, comma 3, per la durata della licenza, o del Codice Operatore Economico nel caso di attività autonoma e libero professionale. In caso di nuova assunzione il dipendente è tenuto alle comunicazioni previste all'articolo 24, commi 1 e 2 ed è soggetto alle incompatibilità di cui all'articolo 21.



2. Il dipendente ammesso allo stato di mobilità, può richiederne la sospensione per il periodo in cui intende svolgere l'attività di part-time imprenditoriale, rimanendo contestualmente sospeso anche l'assoggettamento al patto di servizio, per un massimo di tre anni dall'avvenuto licenziamento fatto salvo quanto previsto all'articolo 24, comma 9. Tale periodo non viene computato ai fini del calcolo del periodo di ammissione allo stato di mobilità, il quale decorre al momento della cessazione della propria attività di part-time imprenditoriale.

3. Ai fini della tutela del lavoratore dipendente che accede al part-time imprenditoriale, in caso di ammissione allo stato di mobilità, l'Ufficio Indennità Economiche, al momento della prima erogazione dell'indennità economica speciale, verifica che nei sei mesi antecedenti non vi siano state variazioni di orario contrattuale. In caso contrario, la liquidazione dell'Indennità Economica Speciale, in deroga alle disposizioni in vigore e limitatamente a quanto segue, avviene sulla base della media dell'orario contrattuale settimanale previsto nei sei mesi antecedenti la messa in mobilità, calcolata sommando le ore settimanali contrattuali e dividendo il totale per il numero delle settimane rientranti nei sei mesi considerati. Il quoziente ottenuto rappresenta il numero di ore da liquidare, fermo restando le altre disposizioni da applicarsi al calcolo, per il periodo di cui il dipendente in mobilità ha diritto.

Art. 26

(Obblighi contributivi)

1. Considerati i principi di cui all'articolo 11 della Legge 5 ottobre 2011 n. 158 e successive modifiche, l'obbligo contributivo in caso di attività di part-time imprenditoriale, è assolto applicando le aliquote previste alla metà del reddito minimo di cui al comma 1 del medesimo articolo.

2. L'applicazione dell'aliquota ridotta dell'imposta sulle importazioni ai sensi del Decreto 27 ottobre 2003 n.135 e successive modifiche per le autovetture, ovvero autoveicoli per trasporto promiscuo, è applicabile fino ad un importo massimo di euro 30.000,00 (trentamila/00), fermo restando la deducibilità dei costi e degli ammortamenti previsti dalle normative vigenti, per il periodo di durata dell'attività di part-time imprenditoriale.

3. Il titolare di attività di part-time imprenditoriale è tenuto al versamento all'eventuale fondo di competenza oltre a quello pensionistico ed ha comunque diritto, se ne ricorrono le condizioni in base alla normativa vigente, agli assegni familiari riconosciuti in qualità di lavoratore dipendente. Inoltre, gli è riconosciuto il cumulo dei contributi pensionistici per il periodo di titolarità tra il fondo dei lavoratori dipendenti e quello di riferimento.

Art. 27

(Malattia o C.I.G.)

1. Nei giorni di assenza per malattia, il lavoratore dipendente non può svolgere attività di part-time imprenditoriale, pena la comminazione di una sanzione pecuniaria amministrativa di euro 300,00 (trecento/00) per ogni giorno di malattia in cui si è svolta la suddetta attività, fatte salve eventuali altre sanzioni previste da leggi speciali.

2. Nelle ore di utilizzo della C.I.G., il lavoratore dipendente non può svolgere attività di part-time imprenditoriale, pena la comminazione di una sanzione pecuniaria amministrativa di euro 300,00 (trecento/00) per ogni giornata di C.I.G. indipendentemente dalle ore erogate, fatte salve eventuali altre sanzioni previste da leggi speciali.



3. Lo svolgimento dell'attività prevista dalla licenza o dal Codice Operatore Economico in caso di attività autonoma e libero professionale nei giorni di malattia o durante l'orario di C.I.G., costituisce giusta causa di licenziamento in caso di recidiva.

Art. 28

(Sanzioni Amministrative)

1. Le sanzioni pecuniarie amministrative previste nel presente Titolo sono comminate dall'Ufficio del Lavoro.

Art. 29

(Norme applicabili e abrogazioni)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si applicano alle rispettive fattispecie la normativa in materia di disciplina delle licenze per l'esercizio delle attività industriali, di servizio, artigianali e commerciali e la normativa in materia di attività libero professionale.

2. E' abrogato il Decreto Delegato 31 marzo 2015 n.43.

TITOLO VII NORME FINALI

Art. 30

(Applicazione dell'articolo 26, comma 7, della Legge n. 115/2017)

1. Gli incentivi e gli sgravi di cui all'articolo 7, commi 3 e 4, della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come modificato dall'articolo 26 della Legge n. 115/2017, per le categorie di lavoratori indicate al comma 7 del medesimo articolo, sono da intendersi come erogati secondo le disposizioni di cui al comma successivo.

2. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:

- a) dal 1° mese al 12° mese, il 17% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- b) dal 13° mese al 24° mese, il 19% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- c) dal 25° mese al 36° mese, il 21% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- d) dal 37° mese al 48° mese, purché in presenza di una assunzione ad un livello contrattuale almeno pari al terzo, il 23% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa.

Gli incentivi di cui al presente comma sono dimezzati per assunzioni ad un livello contrattuale inferiore al secondo. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

3. I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 35% per un periodo di trentasei mesi.

4. Gli sgravi contributivi previsti per i lavoratori di cui all'articolo 7, comma 7, lettera d) della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge n.115/2017, non sono cumulabili con quelli previsti dalle norme speciali in materia di inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit. Il datore di lavoro può optare per gli sgravi ritenuti più favorevoli.



Art. 31

(Applicazione degli articoli 1 e 3 della Legge n. 115/2017)

1. Dopo l'articolo 75 della Legge n. 166/2013 e successive modifiche è inserito il seguente articolo:

“Art. 75 bis

(Norma transitoria di applicazione degli articoli 69 e 70)

1. I commi 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 del presente articolo si applicano fino al 31 dicembre 2017. Gli articoli 69 e 70 della presente legge si applicano a far data dall'1 gennaio 2018.

2. Agli operatori economici, ivi compresi i libero professionisti, che incrementano il numero medio di lavoratori dipendenti occupati, è riconosciuto un abbattimento della base imponibile nella misura e nelle modalità definite al presente Titolo IV, Capo II.

3. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni del presente Capo II, per “numero medio di lavoratori dipendenti occupati” si intende la somma algebrica dei dipendenti subordinati, a tempo determinato o indeterminato, nell'anno di riferimento, ponderata per il numero di mesi dell'anno in cui risultano alle dipendenze dell'operatore economico. Si considera mese di occupazione quello in cui il dipendente è occupato per almeno sedici giorni di calendario.

4. I benefici di cui al presente Capo II sono riconosciuti alle attività economiche che prima dell'incremento occupazionale hanno alle proprie dipendenze almeno cinque unità lavorative o almeno tre unità, purché sammarinesi o residenti, assunte con contratto a tempo indeterminato ai sensi dei commi che precedono. Il predetto limite è elevato a dieci unità per le imprese industriali di produzione.

5. L'abbattimento di cui al comma 2 è riconosciuto nell'esercizio fiscale ove avviene, rispetto all'esercizio precedente, un incremento del numero medio di lavoratori dipendenti occupati di almeno tre unità.

6. La misura dell'abbattimento è pari al:

a) 15% per incrementi uguali o superiori a tre unità lavorative ed inferiori a cinque unità lavorative, purché almeno il 50% di esse siano assunte dalle liste di avviamento al lavoro;

b) 25% per incrementi uguali o superiori a cinque unità lavorative, purché almeno il 50% di esse siano assunte dalle liste di avviamento al lavoro.

7. L'abbattimento di cui al comma precedente è riconosciuto anche per i due esercizi fiscali successivi a quello in cui ha luogo l'incremento, a condizione che: (i) negli stessi anni non intervengano riduzioni delle unità lavorative superiori al 20% dell'incremento stesso e che (ii) a seguito della riduzione di cui alla lettera (i) che precede siano comunque mantenuti gli incrementi minimi di cui al comma 6. Qualora nel corso dei predetti esercizi l'impresa incrementi ulteriormente il numero medio di lavoratori dipendenti oltre le soglie minime di cui al precedente comma 6, la stessa ha diritto ad usufruire dell'ulteriore abbattimento per tale esercizio, e per i due successivi, fatte salve le condizioni e le misure di cui al presente articolo.

8. Decadono dai benefici di cui al presente articolo le imprese che effettuano licenziamenti collettivi e/o riduzioni del personale ai sensi delle norme in materia di lavoro, entro il termine di prescrizione dell'attività di accertamento per l'esercizio fiscale oggetto di fruizione del beneficio.

9. Alle imprese che effettuano licenziamenti collettivi e/o riduzioni del personale ai sensi delle norme in materia di lavoro, è precluso l'accesso ai benefici di cui al



presente Capo per i successivi due anni dal licenziamento collettivo o dalla riduzione del personale.

10.I benefici di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli di cui al Capo I del presente titolo, nei limiti di cui all'articolo 75 comma 1.".



Allegato A al Decreto Delegato 5 dicembre 2017 n.137

ALLEGATO A
ELENCO CODICI ATECO DEI SOTTORI RELATIVI
ALL'ATTIVITA' D'IMPRESA DA INCENTIVARE

Codice Ateco 2007

Descrizione

AGROALIMENTARE

| | |
|-----------------|--|
| 10.11.00 | Produzione di carne non di volatili e di prodotti della macellazione (attività dei mattatoi) |
| 10.12.00 | Produzione di carne di volatili e prodotti della loro macellazione (attività dei mattatoi) |
| 10.13.00 | Produzione di prodotti a base di carne (inclusa la carne di volatili) |
| 10.20.00 | Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi mediante surgelamento, salatura eccetera |
| 10.31.00 | Lavorazione e conservazione delle patate |
| 10.32.00 | Produzione di succhi di frutta e di ortaggi |
| 10.39.00 | Lavorazione e conservazione di frutta e di ortaggi (esclusi i succhi di frutta e di ortaggi) |
| 10.41.10 | Produzione di olio di oliva da olive prevalentemente non di produzione propria |
| 10.41.20 | Produzione di olio raffinato o grezzo da semi oleosi o frutti oleosi prevalentemente non di produzione propria |
| 10.41.30 | Produzione di oli e grassi animali grezzi o raffinati |
| 10.42.00 | Produzione di margarina e di grassi commestibili simili |
| 10.52.00 | Produzione di gelati senza vendita diretta al pubblico |
| 10.61.10 | Molitura del frumento |
| 10.61.20 | Molitura di altri cereali |
| 10.61.30 | Lavorazione del riso |
| 10.61.40 | Altre lavorazioni di semi e granaglie |
| 10.62.00 | Produzione di amidici e di prodotti amidacei (inclusa produzione di olio di mais) |
| 10.71.10 | Produzione di prodotti di panetteria freschi |
| 10.71.20 | Produzione di pasticceria fresca |
| 10.72.00 | Produzione di fette biscottate, biscotti; |



| | |
|-----------------|--|
| 10.73.00 | prodotti di pasticceria conservati |
| 10.81.00 | Produzione di paste alimentari, di |
| 10.82.00 | cuscus e di prodotti farinacei simili |
| 10.83.01 | Produzione di zucchero |
| 10.83.02 | Produzione di cacao in polvere, |
| 10.84.00 | cioccolato, caramelle e confetterie |
| 10.85.01 | Lavorazione del caffè |
| 10.85.02 | Lavorazione del tè e di altri preparati |
| 10.85.04 | per infusi |
| 10.85.05 | Produzione di condimenti e spezie |
| 10.85.09 | Produzione di piatti pronti a base di |
| 10.86.00 | carne e pollame |
| 10.89.01 | Produzione di piatti pronti a base di |
| 10.89.09 | pesce, inclusi fish and chips |
| 11.01.00 | Produzione di pizza confezionata |
| 11.02.10 | Produzione di piatti pronti a base di |
| 11.02.20 | pasta |
| 11.03.00 | Produzione di pasti e piatti pronti di altri |
| 11.04.00 | prodotti alimentari |
| 11.05.00 | Produzione di preparati omogeneizzati e |
| 11.06.00 | di alimenti dietetici |
| | Produzione di estratti e succhi di carne |
| | Produzione di altri prodotti alimentari |
| | nca |
| | Distillazione, rettifica e miscelatura degli |
| | alcolici |
| | Produzione di vini da tavola e v.q.p.r.d. |
| | Produzione di vino spumante e altri vini |
| | speciali |
| | Produzione di sidro e di altri vini a base |
| | di frutta |
| | Produzione di altre bevande fermentate |
| | non distillate |
| | Produzione di birra |
| | Produzione di malto |

ELETRONICA

| | |
|-----------------|--|
| 26.11.0 | Fabbricazione di componenti elettronici |
| 26.11.01 | Fabbricazione di diodi, transistor e |
| 26.11.09 | relativi congegni elettronici |
| 26.12.00 | Fabbricazione di altri componenti |
| 26.20.00 | elettronici |
| 26.30.1 | Fabbricazione di schede elettroniche |
| 26.30.10 | assemblate |
| 26.30.21 | Fabbricazione di computer e unità |
| | periferiche |
| | Fabbricazione di apparecchi trasmettenti |
| | radiotelevisivi (incluse le telecamere) |
| | Fabbricazione di apparecchi trasmettenti |
| | radiotelevisivi (incluse le telecamere) |
| | Fabbricazione di sistemi antifurto e |



| | |
|-----------------|---|
| | antincendio |
| 26.30.29 | Fabbricazione di altri apparecchi elettrici ed elettronici per telecomunicazioni |
| 26.40.01 | Fabbricazione di apparecchi per la riproduzione e registrazione del suono e delle immagini |
| 26.40.02 | Fabbricazione di console per videogiochi (esclusi i giochi elettronici) |
| 26.60.0 | Fabbricazione di strumenti per irradiazione, apparecchiature elettromedicali ed elettroterapeutiche |
| 26.60.01 | Fabbricazione di apparecchiature di irradiazione per alimenti e latte |
| 26.60.02 | Fabbricazione di apparecchi elettromedicali (incluse parti staccate e accessori) |
| 26.60.09 | Fabbricazione di altri strumenti per irradiazione ed altre apparecchiature elettroterapeutiche |
| 26.70.1 | Fabbricazione di elementi ottici e strumenti ottici di misura, controllo e precisione |
| 26.70.11 | Fabbricazione di elementi ottici e strumenti ottici di precisione |
| 26.70.12 | Fabbricazione di attrezzature ottiche di misurazione e controllo |
| 26.70.20 | Fabbricazione di apparecchiature fotografiche e cinematografiche |
| 26.80.00 | Fabbricazione di supporti magnetici ed ottici |
| 27.11.00 | Fabbricazione di motori, generatori e trasformatori elettrici |
| 27.12.00 | Fabbricazione di apparecchiature per le reti di distribuzione e il controllo dell'elettricità |
| 28.93.00 | Fabbricazione di macchine per l'industria alimentare, delle bevande e del tabacco (incluse parti e accessori) |
| 28.99.30 | Fabbricazione di apparecchi per istituti di bellezza e centri di benessere |

PRODUZIONI SANITARIE

| | |
|-----------------|--|
| 32.50.12 | Fabbricazione di apparecchi e strumenti per odontoiatria e di apparecchi medicali (incluse parti staccate e accessori) |
| 32.50.2 | Fabbricazione di protesi dentarie (inclusa riparazione) |
| 32.50.20 | Fabbricazione di protesi dentarie (inclusa riparazione) |
| 32.50.3 | Fabbricazione di protesi ortopediche, altre protesi ed ausili (inclusa riparazione) |



- 32.50.30** Fabbricazione di protesi ortopediche,
altre protesi ed ausili (inclusa
riparazione)
- 32.50.4** Fabbricazione di lenti oftalmiche

TRATTAMENTO RIFIUTI E ACQUE

- 36.00.00** Raccolta, trattamento e fornitura di
acqua
- 37.00.00** Raccolta e depurazione delle acque di
scarico
- 38.21.01** Produzione di compost
- 38.32.10** Recupero e preparazione per il
riciclaggio di cascami e rottami metallici
- 38.32.20** Recupero e preparazione per il
riciclaggio di materiale plastico per
produzione di materie prime plastiche,
resine sintetiche
- 38.32.30** Recupero e preparazione per il
riciclaggio dei rifiuti solidi urbani,
industriali e biomasse
- 39.00.01** Attività di rimozione di strutture ed
elementi in amianto specializzata per
l'edilizia
- 39.00.09** Altre attività di risanamento e altri
servizi di gestione dei rifiuti

INFORMATICA

- 62.01.00** Produzione di software non connesso
all'edizione
- 62.02.0** Consulenza nel settore delle tecnologie
dell'informatica
- 62.02.00** Consulenza nel settore delle tecnologie
dell'informatica
- 62.03.0** Gestione di strutture e apparecchiature
informatiche hardware - housing
(esclusa la riparazione)
- 62.03.00** Gestione di strutture e apparecchiature
informatiche hardware - housing
(esclusa la riparazione)
- 62.09.0** Altre attività dei servizi connessi alle
tecnologie dell'informatica
- 62.09.01** Configurazione di personal computer
- 62.09.09** Altre attività dei servizi connessi alle
tecnologie dell'informatica nca
- 63.11.1** Elaborazione dati
- 63.11.11** Elaborazione elettronica di dati contabili
(esclusi i Centri di assistenza fiscale -
Caf)
- 63.11.19** Altre elaborazioni elettroniche di dati
- 63.11.20** Gestione database (attività delle banche
dati)



| | |
|-----------------|--|
| 63.11.30 | Hosting e fornitura di servizi applicativi (ASP) |
| 63.12.00 | Portali web |
| 63.91.00 | Attività delle agenzie di stampa |
| 63.99.00 | Altre attività dei servizi di informazione nca |

FINANZIARIO

| | |
|-----------------|---|
| 64.19.20 | Fondi comuni di investimento monetario |
| 64.19.30 | Istituti di moneta elettronica (Imel) |
| 64.20.00 | Attività delle società di partecipazione (holding) |
| 64.30.10 | Fondi comuni di investimento (aperti e chiusi, immobiliari, di mercato mobiliare) |
| 64.30.20 | Sicav (Società di investimento a capitale variabile) |
| 64.92.0 | Altre attività creditizie |
| 64.92.01 | Attività dei consorzi di garanzia collettiva fidi |
| 64.92.09 | Altre attività creditizie nca |
| 64.99.20 | Attività di factoring |
| 64.99.30 | Attività di merchant bank |
| 64.99.40 | Attività delle società veicolo |
| 64.99.50 | Attività di intermediazione in cambi |
| 64.99.60 | Altre intermediazioni finanziarie nca |
| 65.11.00 | Assicurazioni sulla vita |
| 65.12.00 | Assicurazioni diverse da quelle sulla vita |
| 65.20.00 | Attività di riassicurazione |
| 65.30.10 | Attività dei fondi pensione aperti |
| 65.30.20 | Attività dei fondi pensione negoziali |
| 65.30.30 | Attività dei fondi pensione preesistenti |
| 66.11.00 | Amministrazione di mercati finanziari |
| 66.12.00 | Attività di negoziazione di contratti relativi a titoli e merci |
| 66.19.10 | Attività di gestione ed elaborazione di pagamenti tramite carta di credito |
| 66.19.2 | Attività di promotori e mediatori finanziari |
| 66.19.21 | Promotori finanziari |
| 66.19.50 | Servizi di trasferimento di denaro (mone transfer) |
| 66.21.00 | Attività dei periti e liquidatori indipendenti delle assicurazioni |
| 66.29.0 | Altre attività ausiliarie delle assicurazioni e dei fondi pensione |
| 66.29.01 | Autorità centrali di vigilanza su assicurazioni e fondi pensione |
| 66.29.09 | Altre attività ausiliarie delle assicurazioni e dei fondi pensione nca |
| 66.30.00 | Gestione di fondi comuni di investimento e dei fondi pensione |
| 70.10.00 | Attività delle holding impegnate nelle |



attività gestionali (holding operative)

ALTRO

| | |
|-----------------|--|
| 70.21.00 | Pubbliche relazioni e comunicazione |
| 71.12.40 | Attività di cartografia e aerofotogrammetria |
| 71.12.5 | Attività di studio geologico e di prospezione geognostica e mineraria |
| 71.12.50 | Attività di studio geologico e di prospezione geognostica e mineraria |
| 71.20.10 | Collaudi e analisi tecniche di prodotti |
| 71.20.21 | Controllo di qualità e certificazione di prodotti, processi e sistemi |
| 71.20.22 | Attività per la tutela di beni di produzione controllata |
| 82.30.00 | Organizzazione di convegni e fiere |
| 82.91.10 | Attività di agenzie di recupero crediti |
| 82.91.20 | Agenzie di informazioni commerciali |
| 82.99.20 | Agenzie di distribuzione di libri, giornali e riviste |

BENESSERE

| | |
|-----------------|---|
| 96.02.02 | Servizi degli istituti di bellezza |
| 96.04.10 | Servizi di centri per il benessere fisico (esclusi gli stabilimenti termali) |
| 96.04.20 | Stabilimenti termali |
| 96.09.09 | Altre attività di servizi per la persona nca |



LEGGE 21 dicembre 2017 n.147

BILANCI DI PREVISIONE DELLO STATO E DEGLI ENTI PUBBLICI PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2018 E BILANCI PLURIENNALI 2018/2020

Art.76

(Bonus per l'assunzione donne e ultracinquantenni)

1. Al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di lavoratori iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro, possono godere di uno speciale bonus di natura economica le imprese che procedono all'assunzione a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, di:

a) donne;

b) iscritti di età superiore ad anni cinquanta;

purché non ricadano in una delle categorie cui all'articolo 7, comma 7, della Legge 29 aprile 2014 n. 71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge 29 settembre 2017 n. 115 e purché non si siano dimessi volontariamente dal precedente posto di lavoro.

2. I costi del bonus sono posti a carico del Fondo per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, della Legge n.115/2017, che rimborsa agli Uffici competenti, sulla base di quanto previsto al comma 3, le mancate entrate di questi ultimi. Esclusivamente ai fini dell'applicazione del presente articolo, non risulta necessaria l'autorizzazione della Commissione per il Lavoro e nemmeno la reportistica alla Commissione Consiliare Permanente Finanze di cui al medesimo comma.

3. L'importo e la tempistica di erogazione del bonus di cui al comma 1, sono stabiliti con decreto delegato, in modo da tenere conto della capienza del Fondo di cui al comma 2.

4. Il bonus può essere liberamente utilizzato dall'impresa a compensazione dei contributi previdenziali, degli oneri sociali o delle imposte dovute, ad esclusione dell'imposta monofase, fino alla concorrenza dell'importo totale stabilito dal Decreto di cui al comma 3.

5. Al fine di fruire del beneficio di cui al presente articolo, l'azienda interessata deve inoltrare un'istanza di ammissione all'Ufficio Attività Economiche esclusivamente in via telematica attraverso il Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), od in altra forma stabilita dall'Ufficio Attività economiche stesso in caso di necessità, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata. L'Ufficio Attività Economiche autorizza il beneficio qualora ricorrono le condizioni di cui al comma 1.

6. L'impresa è tenuta a comunicare agli Uffici competenti in materia di contributi, imposte e oneri sociali, l'importo del bonus che tempo per tempo voglia utilizzare per ciascuna finalità di cui al comma 2. Gli Uffici competenti, dopo aver verificato con l'Ufficio Attività Economiche che il bonus non sia stato ancora terminato, provvedono a comunicare l'assenso all'utilizzo.

7. Con il decreto delegato di cui al comma 3, in caso di necessità, possono essere stabilite ulteriori disposizioni applicative del presente articolo.⁹⁸

⁹⁸ **Testo originario (Legge n.147/2017):**

1. Al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di lavoratori iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro, possono godere di uno speciale bonus di natura economica le imprese che procedono all'assunzione a tempo indeterminato, tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, di:

a) donne;

b) iscritti di età superiore ad anni cinquanta;



purché non ricadano in una delle categorie cui all'articolo 7, comma 7, della Legge 29 aprile 2014 n. 71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge 29 settembre 2017 n. 115 e purché non si siano dimessi volontariamente dal precedente posto di lavoro.

2. I costi del bonus sono posti a carico del Fondo per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, della Legge n.115/2017, che rimborsa agli Uffici competenti, sulla base di quanto previsto al comma 3, le mancate entrate di questi ultimi. Esclusivamente ai fini dell'applicazione del presente articolo, non risulta necessaria l'autorizzazione della Commissione per il Lavoro e nemmeno la reportistica alla Commissione Consiliare Permanente Finanze di cui al medesimo comma.

3. L'importo e la tempistica di erogazione del bonus di cui al comma 1, sono stabiliti con decreto delegato, in modo da tenere conto della capienza del Fondo di cui al comma 2 e con un vincolo di spesa pari al 75% delle risorse che saranno accreditate nel corso dell'anno sul Fondo medesimo.

4. Il bonus può essere liberamente utilizzato dall'impresa a compensazione dei contributi previdenziali, degli oneri sociali o delle imposte dovute, ad esclusione dell'imposta monofase, fino alla concorrenza dell'importo totale stabilito dal Decreto di cui al comma 3.

5. Al fine di fruire del beneficio di cui al presente articolo, l'azienda interessata deve inoltrare un'istanza di ammissione all'Ufficio Attività Economiche esclusivamente in via telematica attraverso il Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), od in altra forma stabilita dall'Ufficio Attività economiche stesso in caso di necessità, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata. L'Ufficio Attività Economiche autorizza il beneficio qualora ricorrono le condizioni di cui al comma 1.

6. L'impresa è tenuta a comunicare agli Uffici competenti in materia di contributi, imposte e oneri sociali, l'importo del bonus che tempo per tempo voglia utilizzare per ciascuna finalità di cui al comma 2. Gli Uffici competenti, dopo aver verificato con l'Ufficio Attività Economiche che il bonus non sia stato ancora terminato, provvedono a comunicare l'assenso all'utilizzo.

7. Con il decreto delegato di cui al comma 3, in caso di necessità, possono essere stabilite ulteriori disposizioni applicative del presente articolo.

Modifiche legislative:

Legge 31 ottobre 2018 n.137, Articolo 8:

(Modifica articolo 76 della Legge n.147/2017)

1. Il comma 3 dell'articolo 76 della Legge n.147/2017 è così modificato:

"3. L'importo e la tempistica di erogazione del bonus di cui al comma 1, sono stabiliti con decreto delegato, in modo da tenere conto della capienza del Fondo di cui al comma 2."



DECRETO DELEGATO 28 dicembre 2017 n.149

**MISURE DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2017 N.115
"MODIFICHE E INTEGRAZIONI ALLE NORME IN MATERIA DI SOSTEGNO ALLO
SVILUPPO ECONOMICO" IN MATERIA DI ELENCO DELLE MANSIONI, DI
AGEVOLAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO E SULLE PRESTAZIONI OLTRE
L'ORARIO DI LAVORO**

Art. 1

(Entrata in vigore delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 6, della Legge n. 115/2017)

1. La decorrenza fissata nell'articolo 32, comma 3, della Legge n.115/2017 all'1 gennaio 2018 è posticipata al 30 giugno 2018.

Art. 2

(Entrata in vigore delle disposizioni di cui all'articolo 17 della Legge n. 115/2017)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 17 della Legge n.115/2017 ed al Titolo III del Decreto Delegato n. 137/2017, si applicano ai premi di risultato di importo variabile ed ai compensi per prestazioni svolte oltre l'orario di lavoro contrattualmente previsto percepiti dall'anno 2018.



DECRETO DELEGATO 2 luglio 2018 n.80

MISURE DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2017 N. 115 - MODIFICHE E INTEGRAZIONI ALLE NORME IN MATERIA DI SOSTEGNO ALLO SVILUPPO ECONOMICO - E DELLA LEGGE 21 DICEMBRE 2017 N.147 - BILANCI DI PREVISIONE DELLO STATO E DEGLI ENTI PUBBLICI PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2018 E BILANCI PLURIENNALI 2018/2020 -, IN MATERIA DI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI DONNE E OVER-50 E DI ELENCO DELLE MANSIONI

Art.2

(Bonus per l'assunzione di lavoratrici donne)

1. Ai sensi dell'articolo 76 della Legge n. 147/2017, possono godere di uno speciale bonus di natura economica le imprese che procedono all'assunzione a tempo indeterminato, dal 9 luglio 2018 al 31 dicembre 2018, di lavoratrici donne che non ricadano in una delle categorie cui all'articolo 7, comma 7, della Legge 29 aprile 2014 n. 71 e successive modifiche e purché non si siano dimesse volontariamente dal precedente posto di lavoro.
2. Il bonus è pari ad euro 3.000,00 (tremila/00) ed è erogabile per le prime 75 assunzioni effettuate, e va richiesto con le modalità di cui all'articolo 76, comma 5, della Legge n. 147/2017.
3. Al fine di semplificare le modalità di utilizzo del bonus, questo può essere liberamente utilizzato dall'impresa a compensazione dei contributi previdenziali e degli oneri sociali dovuti all'Istituto per la Sicurezza Sociale, fino alla concorrenza dell'importo totale stabilito dal comma precedente. Vigono gli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 76, comma 6, della Legge n. 147/2017.
4. L'Istituto per la Sicurezza Sociale si rivale sul Fondo per le Politiche Attive del Lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, della Legge n. 115/2017 per la copertura delle mancate entrate di competenza.
5. Con apposite circolari possono essere disciplinate ulteriori modalità applicative del presente articolo.
6. Il bonus di cui al presente articolo è sommabile ad altre agevolazioni o sgravi previsti da altre normative sulle medesime lavoratrici.

Art. 3

(Entrata in vigore delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 6, della Legge n. 115/2017)

1. Tenuto conto dei necessari adeguamenti, organizzativi, amministrativi e logistici connessi all'avvio delle attività delle nuove UO previste nel Decreto Delegato 1 marzo 2018 n. 22 "Modifica all'allegato A della Legge 5 dicembre 2011 n. 188 e successive modifiche - Costituzione dello sportello unico per le imprese" e quindi all'effettiva concretizzazione del processo di associazione di cui all'articolo 5, comma 10, della Legge n.115/2017, la decorrenza fissata nell'articolo 32, comma 3, della medesima Legge n.115/2017, posticipata dall'articolo 1 del Decreto Delegato 28 dicembre 2017 n.149, è subordinata all'adozione di direttive del Congresso di Stato che stabiliscono le tempistiche dell'attivazione delle nuove UO e delle nuove funzioni previste.
2. Nelle direttive del Congresso di Stato di cui al comma precedente è indicata la nuova decorrenza di cui all'articolo 32, comma 3, della Legge n. 115/2017.



DECRETO - LEGGE 4 settembre 2018 n.117

**MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ E DELLA CURA DELLA FAMIGLIA
- MODIFICHE ALL'ARTICOLO 5 DELLA LEGGE 29 OTTOBRE 2003 N. 137
SOSTITUITO DALL'ARTICOLO 13 DEL DECRETO DELEGATO 1 FEBBRAIO 2018
N. 14**

Articolo Unico

1. Le disposizioni di cui all'articolo 5 bis della Legge 29 ottobre 2003 n. 137, così come introdotto dall'articolo 14 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n. 14, si applicano anche nei casi in cui, nei primi quattordici anni di vita, insorga nel bambino, ancorché non disabile, una patologia gravissima, anche temporanea, documentata dal medico di riferimento e debitamente certificata, tale da rendere necessario l'intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella relazionale, intervento assistenziale la cui necessità deve essere certificata dai servizi preposti dell'ISS.



DECRETO - LEGGE 25 settembre 2018 n.124

(Ratifica Decreto – Legge 5 luglio 2018 n.82)

INTERVENTI URGENTI IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI E SOSTENIBILITÀ ALL'OCCUPAZIONE, E DI TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ANTICIPATO

Art. 1

(Indennità di disoccupazione: disposizioni straordinarie)

1. Le prestazioni di cui al comma 2, dell'articolo 23 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 sono prorogabili per tutti i cittadini sammarinesi, i residenti o titolari di permesso di soggiorno ordinario che abbiano già beneficiato dell'indennità economica speciale, i quali si trovino involontariamente disoccupati e che matureranno i requisiti per l'accesso al trattamento previdenziale entro il termine del periodo massimo di legge per fruire degli ammortizzatori sociali o al più nell'anno successivo alla scadenza di tale termine, nelle modalità di cui all'articolo 2 e nei termini di cui al comma 4 del presente articolo.

2. L'indennità di disoccupazione di cui al comma 1 è erogata per un periodo massimo di nove mesi e calcolata secondo la percentuale prevista all'articolo 23, comma 1, lettera b), ultimo capoverso della Legge n. 73/2010, per coloro che abbiano svolto attività negli ultimi due anni precedenti il licenziamento, da oltre 12 mesi a 24 mesi pari almeno a 243 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici.

3. L'indennità di disoccupazione di cui al superiore comma 1 è erogata per un periodo massimo di sei mesi e calcolata secondo la percentuale prevista all'articolo 23, comma 1, lettera a) della Legge n. 73/2010, per coloro che abbiano svolto attività, negli ultimi due anni precedenti il licenziamento, da oltre 6 mesi a 12 mesi pari almeno a 121 giorni di contribuzione validi agli effetti pensionistici.

4. Hanno diritto di accesso all'indennità di cui al comma 1 i lavoratori che soddisfano i seguenti requisiti:

- a) essere soggetti ad accordo di mobilità sottoscritto a partire dall'1 luglio 2017 ed entro il 30 giugno 2019;
- b) aver maturato il diritto alla pensione di anzianità ordinaria o di vecchiaia ordinaria al termine del periodo di erogazione della superiore indennità di disoccupazione straordinaria o al più nell'anno successivo;
- c) aver compiuto, in riferimento alla pensione di anzianità ordinaria, almeno 56 anni e 9 mesi per i soggetti di cui al comma 2, o 57 anni per i soggetti di cui al comma 3, al tempo della sottoscrizione dell'accordo di mobilità;
- d) aver compiuto, in riferimento alla pensione di vecchiaia ordinaria, almeno 62 anni e 3 mesi per i soggetti di cui al comma 2, o 62 anni e 6 mesi, per i soggetti di cui al comma 3, al tempo della sottoscrizione dell'accordo di mobilità.

Art. 2

(Profili applicativi)

1. Il lavoratore che al tempo dell'accordo di mobilità esprime la volontà di accedere alla pensione di anzianità ordinaria o di vecchiaia ordinaria prevista dalle norme vigenti nel corso o al termine del periodo per cui ha diritto agli ammortizzatori sociali o al più nell'anno successivo alla scadenza di tale termine e che non revochi tale volontà entro i 15 giorni successivi alla stipula dell'accordo, rinuncia alla possibilità di essere riavviato al lavoro e accede all'indennità di disoccupazione straordinaria di cui al superiore articolo 1.



2. La volontà espressa come sopra obbliga il lavoratore a presentare la domanda di pensione all'ufficio competente entro il 30 giugno 2019 che ne trasmette copia ai fini del diritto all'erogazione dell'indennità di disoccupazione straordinaria di cui al superiore articolo 1 con gli effetti di cui al presente decreto - legge all'ufficio a ciò deputato.

3. Ai sensi e per gli effetti di cui al comma precedente, il lavoratore è posto in pensione d'ufficio al termine dell'erogazione degli ammortizzatori sociali o al più entro il semestre successivo ai sensi dell'articolo 1, comma 1.

4. In deroga al comma precedente, il lavoratore è posto in pensione d'ufficio durante il periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali qualora maturi i seguenti requisiti per l'accesso al trattamento: 60 anni di età e almeno 40 anni di contribuzione, ovvero 65 anni di età e almeno 20 anni di contribuzione e, a decorrere dal primo gennaio 2019, 65 anni e sei mesi di età e almeno 20 anni di contribuzione; conseguentemente non ha più diritto a percepire gli ammortizzatori sociali di legge di cui stia beneficiando al tempo del pensionamento. Resta salvo, in ogni caso, il diritto del lavoratore di richiedere l'accesso al trattamento pensionistico, anche prima della maturazione dei superiori requisiti anagrafici e contributivi, qualora questi venga a soddisfare, durante il periodo di erogazione degli ammortizzatori sociali, i requisiti minimi per il diritto alla prestazione previdenziale di cui alla normativa vigente.

5. In ogni caso, il lavoratore durante il periodo di fruizione degli ammortizzatori sociali di legge e, successivamente, decorso il termine per il diritto all'indennità di disoccupazione straordinaria non può essere più riavviato al lavoro.

6. Dal momento di accoglimento della domanda di pensione di cui al comma 2, l'ufficio competente lo comunica all'Ufficio del Lavoro che procede alla cancellazione dalle liste di avviamento al lavoro e l'iscrizione in un elenco separato ai fini e per gli effetti di cui al successivo articolo 3.

Art. 3

(Accesso al trattamento previdenziale per anzianità anticipato)

2. Il presente articolo disciplina le norme per l'accesso al diritto al pensionamento in deroga alle disposizioni di cui alle Leggi 11 febbraio 1983 n.15, 8 novembre 2005 n. 157, 5 ottobre 2011 n. 158 ed all'articolo 51 della Legge 21 dicembre 2012 n.150 per i soggetti di cui all'articolo 1 che non siano stati, nell'anno precedente al termine dell'erogazione degli ammortizzatori sociali, titolari di un reddito complessivo, al netto delle detrazioni previste dalla legislazione vigente, di alcuna natura o provenienza di importo superiore a euro 12.000,00 (dodicimila/00) annui, oppure qualora il nucleo familiare di fatto dell'avente diritto sia composto da almeno due persone, il reddito procapite non deve superare l'importo annuo di euro 9.000,00 (novemila/00) al netto degli abbattimenti e delle passività dedotte analiticamente come previsto dalla legislazione vigente, tenuto conto di quanto disposto dal comma 5, dell'articolo 151, della Legge 16 dicembre 2013 n. 166. Dal reddito determinato a norma del presente articolo, non sono deducibili le passività di cui all'articolo 14, comma 1, alla lettera a) della Legge 16 dicembre 2013 n.166 (Smac Card).

3. Per accedere all'erogazione del trattamento previdenziale anticipato devono essere soddisfatti i seguenti requisiti:

a) avere compiuto i 59 anni e sei mesi di età al termine dell'erogazione di tutti gli ammortizzatori sociali di legge, inclusa l'indennità di cui all'articolo 1 del presente decreto - legge, e almeno 40 anni di contribuzione, ovvero, in alternativa, almeno 35 anni di contribuzione. In tale ultimo caso vengono applicati i disincentivi di cui all'articolo 7 della Legge n. 157/2005 così come modificato dall'articolo 9 della Legge 18 marzo 2008 n. 47;



- b) essere in possesso della cittadinanza sammarinese, della residenza nella Repubblica di San Marino o titolari di permesso di soggiorno ordinario.
3. Ai fini del calcolo della contribuzione di cui al superiore comma 2, lettera a), sono cumulabili, a quelli sammarinesi, i periodi contributivi maturati nei sistemi previdenziali di Paesi con i quali la Repubblica di San Marino ha stipulato convenzioni o accordi in materia, ove sia prevista la totalizzazione degli stessi.

Art. 4

(Pensione ordinaria di vecchiaia anticipata)

1. In deroga ai disposti di cui al comma 4, dell'articolo 6, della Legge n. 157/2005 ed in presenza dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 del precedente articolo 3, ad esclusione della lettera a), è previsto l'accesso alla Pensione ordinaria di vecchiaia anticipata qualora siano presenti i seguenti ulteriori requisiti:
- a) 65 anni di età, e dal primo gennaio 2019, 65 anni e sei mesi di età, al termine dell'erogazione di tutti gli ammortizzatori sociali di legge inclusa l'indennità di cui all'articolo 1 del presente decreto - legge;
- b) almeno 20 anni di contribuzione.
2. Ai fini della maturazione del requisito di cui al superiore comma 1, lettera b), sono cumulabili, a quelli sammarinesi, i periodi contributivi maturati nei sistemi previdenziali di Paesi con i quali la Repubblica di San Marino ha stipulato convenzioni o accordi in materia, ove sia prevista la totalizzazione degli stessi.

Art. 5

(Domanda del trattamento previdenziale per anzianità anticipato e della pensione ordinaria di vecchiaia anticipata)

1. Per accedere al trattamento previdenziale anticipato e alla pensione ordinaria di vecchiaia anticipata, il lavoratore, al tempo dell'accordo di mobilità è tenuto ad esprimere la volontà di accedervi ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2.
2. I documenti necessari per la presentazione della domanda sono:
- a) certificato di nascita - certificato di residenza - stato di famiglia;
- b) copia dell'ultima busta paga percepita prima dell'accordo di mobilità.
3. I certificati di cui alla lettera a) del comma che precede possono essere sostituiti da autocertificazione di cui alla Legge 5 ottobre 2011 n. 159, da effettuarsi presso l'Ufficio Prestazioni Economiche dell'ISS. Per la documentazione di cui alla lettera b) del comma che precede l'ufficio ricevente accederà direttamente alle banche dati in possesso del settore pubblico allargato.

Art. 6

(Misure del trattamento previdenziale di anzianità anticipato)

1. L'importo del trattamento previdenziale anticipato viene calcolato sulla base delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 3 della Legge n. 157/2005 ed all'articolo 17 della Legge n. 158/2011 e ridotto di una quota pari al 10% da destinare alla Cassa Ammortizzatori Sociali.
2. La pensione viene erogata per l'ammontare calcolato sulla base delle disposizioni previste dal comma che precede, fino al compimento dell'età prevista per la pensione di anzianità. Dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'età pensionabile, la pensione, se più favorevole, verrà erogata nella misura stabilita dal calcolo effettuato sulla base del comma 3, dell'articolo 3, della Legge n. 157/2005,



così come modificato dal comma 1, dell'articolo 17, della Legge n. 158/2011. Dalla stessa data non viene più applicata la riduzione di cui al precedente comma 1.

3. Viene fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 8 della Legge n. 157/2005 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 7

(Misura della pensione ordinaria di vecchiaia anticipata)

1. L'importo della pensione ordinaria vecchiaia anticipata è calcolato sulla base delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2, dell'articolo 3, della Legge n. 157/2005 ed all'articolo 17 della Legge n. 158/2011 e ridotto di una quota pari al 10% da destinare alla Cassa Ammortizzatori Sociali.

2. La pensione è erogata, per l'ammontare calcolato sulla base delle disposizioni previste dal comma che precede, fino al compimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia. Dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'età pensionabile la pensione, se più favorevole, viene erogata nella misura stabilita dal calcolo effettuato sulla base del comma 3 dell'articolo 3 della Legge n. 157/2005, così come modificato dal comma 1, dell'articolo 17, della Legge n. 158/2011. Dalla stessa data non verrà più applicata la riduzione di cui al precedente comma 1.

3. Viene fatta salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 8 della Legge n. 157/2005 e successive modifiche ed integrazioni.



LEGGE 24 DICEMBRE 2018 n.173

BILANCI DI PREVISIONE DELLO STATO E DEGLI ENTI PUBBLICI PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2019 E BILANCI PLURIENNALI 2019/2021

Art.36

(Fondo di solidarietà per prestazioni socio assistenziali e finanziamento disavanzo gestione ammortizzatori sociali)

1. In continuità con il principio di solidarietà introdotto dall'articolo 3 della Legge 20 dicembre 1990 n.156 "Fondo di solidarietà per prestazioni socio assistenziali", nell'anno 2019 il 15% del saldo della Cassa di Compensazione, di cui all'articolo 14 della medesima legge, iscritto nell'ultimo bilancio consuntivo approvato dall'I.S.S, viene destinato al finanziamento dell'attività assistenziale sanitaria e socio-sanitaria.
2. In riferimento alla Legge 31 marzo 2010 n.73 "Riforma degli ammortizzatori sociali e nuove misure economiche per l'occupazione e l'occupabilità", visto l'articolo 9, comma 5, della succitata legge, si proroga, anche per l'anno 2019, il prelievo dalla "Cassa di Compensazione" di cui alla Legge 20 dicembre 1990 n.156, a ripianamento dell'eventuale disavanzo della gestione di cui trattasi.

Art.42

(Infortunio o malattia)

1. In caso di inabilità dovuta ad infortunio o malattia, qualora non venga attivata prima del 365° giorno dall'inizio della stessa la procedura di cui all'articolo 30 della Legge n.73/2010, così come modificato dall'articolo 9 del Decreto Legge n.118/2014, l'Istituto per la Sicurezza Sociale provvede all'attivazione d'ufficio della procedura stessa per l'accesso del prestatore d'opera a quanto previsto dal medesimo articolo. A tal fine l'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimenti di Prevenzione dell'Istituto per la Sicurezza Sociale certifica l'inidoneità temporanea o permanente alla mansione svolta per garantire l'accesso agli ammortizzatori sociali previsti dal citato articolo.

Art.53

(Politiche attive per il lavoro e norme sulla Commissione per il Lavoro)

1. Il Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive del Lavoro è autorizzato a predisporre i necessari percorsi di formazione, qualificazione e riqualificazione, rivolti al personale iscritto alle liste di avviamento al lavoro che sia inoccupato, disoccupato o lavoratori che desiderino trovare una nuova occupazione, per la copertura dei fabbisogni occupazionali del progetto "Luxury Department Store San Marino" di cui alla legge 7 Agosto 2015, n.137. Le spese per tali percorsi di formazione, a parziale deroga dell'articolo 2, comma 3, della Legge 29 settembre 2017 n.115, sono imputate sul capitolo di spesa 2-4-7475 "Spese per formazione professionale Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive del Lavoro" di cui al medesimo comma.
2. La Commissione per il Lavoro di cui all'articolo 7 della legge n.115/2017, per l'esercizio delle funzioni a lei demandate in materia di formazione professionale dall'articolo 7, comma 3, lettere a), b), f), h), i) e dall'articolo 8 della medesima legge, può avvalersi di un Comitato Tecnico per la Formazione Professionale (CTFP). Il CTFP può essere nominato tramite delibera della Commissione per il Lavoro, che ne definisce il mandato, le aree e le modalità di lavoro ed il Regolamento di funzionamento, ed è composto da un massimo di 3 membri di comprovata esperienza e professionalità nel settore della formazione, i cui eventuali compensi sono posti a



carico del capitolo di spesa 2-4-7475 "Spese per formazione professionale Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive del Lavoro". IL CTFP, inoltre, può coadiuvare la Commissione per il Lavoro ed il Centro di Formazione Professionale:

- a) nella redazione dello studio sui fabbisogni formativi di cui all'articolo 7, comma 3, lettera h), e comma 4 della legge n.115/2017;
- b) nella definizione dei macro-obiettivi formativi da perseguire;
- c) nella determinazione dei criteri per la redazione delle graduatorie dei corsi da finanziare attraverso il Fondo per le Politiche Attive del Lavoro, e nei successivi controlli;
- d) nella predisposizione dei criteri per l'accreditamento delle strutture private che possono fornire corsi che assegnano crediti formativi ai sensi dell'articolo 8 della legge n.115/2017;
- e) nella redazione della relazione da trasmettere alla Commissione consiliare permanente competente in materia di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 3, della legge n. 115/2017.

3. L'articolo 7 comma 9 della Legge n.115/2017 è così sostituito:

"Partecipano alle riunioni della Commissione per il Lavoro il Direttore dell'Ufficio Attività Economiche e il Direttore del Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive per il Lavoro, con funzione di verbalizzazione e segreteria tecnica per le materie di rispettiva competenza e, qualora la Commissione si riunisca per deliberare sulle materie di cui al comma 3, lettere a), b), h) e i), è invitato a partecipare anche il Segretario di Stato per l'Istruzione."

4. Fino alla decorrenza delle disposizioni contenute nell'articolo 5 della Legge n.115/2017, secondo quanto previsto dall'articolo 32, comma 3, della stessa Legge e dall'articolo 3 del Decreto n.80/2018, è abrogato l'articolo 33, comma 1, della legge n. 115/2017, nella parte in cui si abrogava l'articolo 3 del Decreto Legge 5 ottobre 2011 n. 156, di cui si ne dispone la reviviscenza. E' fatto salvo quanto previsto all'articolo 10 del Decreto Delegato n.137/2017.

Art.54

(Normativa in materia di innovazione tecnologica)

1. L'articolo 21 della legge 27 giugno 2013 n.71 è così sostituito:

"Art. 21

(Normativa in materia di innovazione tecnologica)

1. Considerato il ruolo strategico che le imprese operanti nel settore dell'innovazione tecnologica e della ricerca rivestono per lo sviluppo dell'economia ed al fine di realizzare le migliori condizioni per l'attrazione, l'insediamento e la crescita di imprese ad alto contenuto tecnologico, con decreto delegato sono disciplinate le diverse normative settoriali necessarie a favorire lo sviluppo dell'ecosistema innovativo della Repubblica di San Marino, di nuove nicchie economiche e di nuove tecnologie, anche su proposta dell'Istituto per l'Innovazione della Repubblica di San Marino S.p.A. in attuazione dell'articolo 4, comma 1, lettera b bis), del Decreto Delegato 7 marzo 2018 n.23.

2. Le società di cui al comma 1 sono riconosciute tali, potendo quindi accedere ai benefici e alle opportunità previste dalle normative, dall'Istituto per l'Innovazione della Repubblica di San Marino S.p.A., a seguito di apposita istanza presentata dai promotori all'Ufficio Attività Economiche.

3. Le società di cui al comma 1 possono godere, fermi restando eventuali limiti e soglie di applicabilità previste da leggi speciali, di particolari agevolazioni fiscali, per un periodo predeterminato da definire negli specifici decreti delegati a seconda del



settore di attività. Tale periodo decorre dalla iscrizione nel Registro delle Società di cui alla Legge 23 febbraio 2006 n.47 e successive modifiche.

4. Per le società operanti nel settore dell'innovazione tecnologica e della ricerca, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, Start Up e altre imprese ad alto contenuto tecnologico, i cui requisiti oggettivi e soggettivi sono individuati tramite decreto delegato, possono essere introdotte:

- a) disposizioni di maggior favore, anche in deroga alla Legge 23 febbraio 2006 n.47 e successive modifiche;
- b) specifiche agevolazioni e incentivi fiscali;
- c) specifiche tipologie di contratti di lavoro, anche in deroga e a integrazione della Legge 29 settembre 2005 n.131 e successive modifiche;
- d) particolari tipologie di permesso di soggiorno e di residenza per i soci e/o gli amministratori, nonché per chi presta la propria attività lavorativa alle dipendenze delle imprese di cui al comma 1, anche in deroga alla Legge 28 giugno 2010 n.118 e successive modifiche;
- e) speciali forme di investimento e di raccolta di capitale di rischio;
- f) particolari tipologie di licenza, anche in deroga alla Legge 31 marzo 2014 n.40 e successive modifiche;

con l'obiettivo di creare le migliori condizioni di operatività e di gestione dell'impresa stessa, a seconda delle caratteristiche e delle peculiarità del singolo settore di investimento.".



ALTRE NORME IN MATERIA DI LAVORO:

LEGGE 22 dicembre 1955 n.42

Riordinamento della legge 1950, n. 10
Istituzione di un sistema obbligatorio di Sicurezza Sociale
LEGGE CHE ISTITUISCE UN SISTEMA OBBLIGATORIO DI SICUREZZA SOCIALE

Art. 19

Hanno diritto alle prestazioni economiche temporanee, con le modalità ed entro i limiti di cui alla presente legge, tutti coloro - siano o no cittadini sammarinesi - che prestano la loro opera in qualità di lavoratori dipendenti dallo Stato o da imprenditori (cittadini sammarinesi, stranieri o apolidi, persone fisiche o giuridiche) che comunque svolgono una attività nell'ambito del territorio della Repubblica.

Ai fini della presente legge sono lavoratori dipendenti coloro che - quale che ne sia l'età, il sesso, la condizione, il reddito - fuori del proprio domicilio o in questo ultimo, prestino in modo permanente, avventizio, temporaneo, occasionale, eccezionale la propria opera manuale o intellettuale dietro retribuzione e alle dipendenze e sotto la direzione di un datore di lavoro.

Sono considerati lavoratori dipendenti anche:

- a) i familiari del datore di lavoro, purchè esplicino attività retribuita in stato di subordinazione presso il loro congiunto;
- b) gli addetti ai servizi familiari che prestino la loro opera presso un nucleo familiare per almeno quattro ore al giorno.

Quale sia la durata della prestazione non sono considerati lavoratori dipendenti coloro che attendono ai servizi famigliari presso persone cui siano uniti da vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado. Sono servizi famigliari quelli resi presso una famiglia dal personale domestico propriamente detto, da istitutori, persone di compagnia, bambinaie, portieri, autisti, stallieri;

- c) i religiosi, quando però l'attività retribuita da essi esplicata alle dipendenze di terzi non si concreti nell'esplicazione del solo ministero spirituale;
- d) i soci delle società regolarmente costituite, ove entrino in regolare rapporto di lavoro con la società. Gli amministratori, i consiglieri delegati o di amministrazione e in genere tutti coloro che hanno, in virtù' di cariche sociali, la rappresentanza e l'amministrazione della società, non possono essere considerati dipendenti dalla società stessa, se non nel caso che il rapporto di lavoro preesista al momento della nomina ad amministratore o consigliere e perduri distintamente dopo la nomina in tutti i suoi effetti, ovvero sia insorto distintamente al momento stesso della nomina a carica sociale per effetto dall'atto costitutivo della società;
- e) i soci di società cooperative di lavoro e di produzione anche di fatto, costituite totalmente o in parte da prestatori d'opera, quando i soci stessi siano impiegati in lavori assunti dalla società;
- f) gli apprendisti comunque retribuiti;
- g) i lavoratori a domicilio che eseguono lavoro salariato per conto di un imprenditore nella propria abitazione o in locali che non siano di pertinenza dell'imprenditore, nè sottoposti a sua vigilanza diretta. Non sono considerati lavoratori dipendenti quei lavoratori a domicilio che non hanno vincolo di subordinazione con un imprenditore, e quei lavoratori a domicilio che, nella propria attività, si fanno coadiuvare da altre persone, nel qual caso assumono essi, nei confronti di queste, agli effetti della presente legge, la veste e gli obblighi del datore di lavoro.



Art. 35

Agli effetti degli obblighi derivanti dall'art. 33 della presente legge, sono datori di lavoro coloro che, in qualità di cittadini sammarinesi, stranieri o apolidi, impiegano nel territorio della Repubblica persone, di qualsiasi nazionalità esse siano, alle proprie dipendenze per lavori da eseguire per proprio conto mediante retribuzione, in qualsiasi forma, misura e momento questa venga corrisposta.

Anche lo Stato, gli enti pubblici e parastatali, le istituzioni di beneficenza e di assistenza e, in genere, le persone giuridiche sono considerati datori di lavoro nei confronti di coloro che vengano assunti in lavori o attività direttamente eseguiti dalle predette amministrazioni e persone giuridiche.

Sono datori di lavoro coloro che, assumendo lavori da privati committenti o da amministrazioni statali e pubbliche, rivestano la figura di imprenditori di opere di appalto, di subappaltatori o di concessionari. Le società regolarmente costituite, le società cooperative di lavoro e di produzione anche di fatto e le società di fatto assimilabili per scopi e struttura alle predette cooperative, costituite totalmente o prevalentemente da prestatori d'opera, sono considerate datori di lavoro, e, come tali, tenute al versamento del contributo di cui all'art. 33 per i propri soci addetti ai lavori.

Le organizzazioni politiche e sindacali sono datori di lavoro nei confronti delle persone che entrino in regolari rapporti di dipendenza con esse.

Quando lavoratori retribuiti a cottimo, per la esecuzione dei lavori cui sono adibite si avvalgono, nello stabilimento, officina, cantiere del datore di lavoro e col consenso di questo, dell'opera retribuita di altri lavoratori, gli obblighi contributivi di cui all'art. 33 sono a carico del datore di lavoro predetto.



LEGGE 6 dicembre 2011 n.191

RIFORMA PREVIDENZIALE: ISTITUZIONE DEL SISTEMA COMPLEMENTARE

Art. 15

(Finanziamento e Contribuzione)

Al fine di costituire il Patrimonio iniziale di garanzia di FONDISS e reperire le risorse necessarie alla costituzione e all'avvio del Fondo stesso è stabilito il trasferimento dal Fondo di Perequazione Previdenziale, previsto dall'articolo 9 della Legge 8 novembre 2005 n.157 e successive integrazioni, di un importo complessivo così come da Bilancio Consuntivo 2011 dell'Istituto per la Sicurezza Sociale. Il Fondo di Perequazione verrà, inoltre, utilizzato al fine di garantire la conservazione della contribuzione di ciascun aderente in relazione all'andamento del Fondo.

Il Fondo di Perequazione potrà essere rifinanziato o incrementato:

1. attraverso la fiscalità generale;
2. attraverso rendimenti superiori alla misura definita dal Comitato Amministratore di FONDISS in relazione ad una percentuale di riferimento che verrà definita dal Comitato Amministratore.

FONDISS può accettare donazioni, eredità e conseguire legati che siano strumentali alla propria attività, previa deliberazione del Comitato Amministratore. Tali attività confluiranno nel Fondo di Perequazione.

Il finanziamento di FONDISS è attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente a partire dal 1° luglio 2012. Se trattasi di lavoratori autonomi il finanziamento di FONDISS è attuato mediante contribuzione a carico dei soggetti stessi a partire dalla stessa data. In riferimento ai lavoratori dipendenti la quota di contribuzione dovrà essere ripartita in modo uguale tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti nonché tra committente e titolare di rapporto di lavoro coordinato e continuativo ai sensi dell'articolo 18 della Legge 29 settembre 2005 n.131 e successive modifiche.

La contribuzione obbligatoria prevista per il finanziamento di FONDISS è così stabilita:

a) l'aliquota del contributo a carico dei lavoratori dipendenti e titolari co.co.pro, da calcolarsi sull'imponibile previdenziale, avrà la seguente decorrenza progressiva:

- 1° luglio 2012 aliquota 0,5%
- 1° gennaio 2014 aliquota 1%
- 1° gennaio 2016 aliquota 1,5%
- 1° gennaio 2018 aliquota 2%;

b) l'aliquota del contributo a carico dei datori di lavoro o committenti, in favore dei lavoratori dipendenti o titolari di co.co.pro, avrà la seguente decorrenza progressiva:

- 1° luglio 2012 aliquota 0,5%
- 1° gennaio 2014 aliquota 1%
- 1° gennaio 2016 aliquota 1,5%
- 1° gennaio 2018 aliquota 2%;

Qualora durante l'attività lavorativa il lavoratore dipendente usufruisca dell'indennità economica temporanea di cui al Titolo III della Legge 22 dicembre 1955 n.42, degli ammortizzatori sociali di cui alla Legge 31 marzo 2010 n.73 e successive modifiche e delle aspettative post partum di cui alla Legge 18 marzo 2008 n.47, l'aliquota del contributo dovuto sarà applicata sul valore dell'indennità percepita prelevando l'importo dalla Cassa Compensazione Lavoratori Autonomi e Lavoratori Dipendenti di cui all'articolo 14 della Legge 20 dicembre 1990 n.156 e successive modifiche;



c) l'aliquota del contributo a carico dei lavoratori autonomi e appartenenti alla macrocategoria dei lavoratori agricoli, da calcolarsi sul reddito di impresa o di lavoro autonomo che, comunque, non potrà essere inferiore al reddito minimo previsto dal sistema di previdenza principale, avrà la seguente decorrenza progressiva:

1° luglio 2012 aliquota 1%
1° gennaio 2014 aliquota 2%
1° gennaio 2016 aliquota 3%
1° gennaio 2018 aliquota 4%.

I versamenti sopradescritti avvengono secondo le seguenti modalità: per i lavoratori dipendenti ai sensi dell'articolo 6 della Legge 11 febbraio 1983 n.15, per i lavoratori autonomi ai sensi del Decreto 30 dicembre 1985 n.168 e successive modifiche.

Ai versamenti obbligatori di cui alla presente legge è riconosciuta natura di credito privilegiato ai sensi dell'articolo 39 della Legge 22 dicembre 1955 n.42.

In caso di mancato, ritardato o parziale versamento, il debitore è soggetto alle sanzioni di cui all'articolo 47 della Legge 18 dicembre 2006 n.135, nonché alle procedure di riscossione coattiva previste dalla Legge 25 maggio 2004 n.70 e successive modifiche.

Anche in presenza del percepimento della pensione ordinaria prevista dal sistema di previdenza principale è ammessa la prosecuzione volontaria della contribuzione al FONDISS.

Come previsto dall'articolo 3 della presente legge è ammessa una adesione ed una contribuzione volontaria per coloro che non rientrano tra i soggetti obbligati. In questo caso l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione volontaria che rimane totalmente a proprio carico. Tali versamenti saranno soggetti alle disposizioni previste dalla Legge 17 giugno 2008 n.92 e successive modifiche ed integrazioni. L'aderente ha in tal caso facoltà di sospendere la contribuzione volontaria attraverso comunicazione scritta al Comitato Amministratore.

E' prevista, inoltre, per i lavoratori dipendenti la possibilità che, attraverso contratti e accordi collettivi, anche aziendali, venga definita un'ulteriore aliquota contributiva da aggiungersi a quella obbligatoria e da accreditarsi presso FONDISS. Gli stessi accordi e contratti collettivi e/o aziendali definiranno anche le percentuali di ripartizione della contribuzione aggiuntiva tra datore di lavoro e lavoratore dipendente.

Ogni iscritto a FONDISS ha sempre la possibilità di incrementare, volontariamente e integralmente a suo carico, la propria quota di contribuzione.



DECRETO DELEGATO 23 luglio 2013 n.92
(*Ratifica Decreto Delegato 28 giugno 2013 n.79*)

ALTA FORMAZIONE ALL'ESTERO DI GIOVANI DIPLOMATI E LAUREATI

TITOLO I
ALTA FORMAZIONE ALL'ESTERO

Art. 1
(*Finalità*)

1. Il presente decreto delegato intende promuovere e consentire un più ampio utilizzo dello strumento per l'alta formazione all'estero, in applicazione dell'articolo 57 della Legge 21 dicembre 2012 n. 150, e a parziale modifica del comma 1 dell'articolo 25 bis del Decreto - Legge 5 ottobre 2011 n. 156, attraverso l'utilizzo del voucher formativo, con l'obiettivo di fornire uno strumento dinamico ed efficace al sostegno dello sviluppo delle imprese; sostenere i settori strategici per lo sviluppo e l'innovazione; favorire forme di auto impiego attraverso strumenti di promozione del lavoro autonomo e dell'auto imprenditorialità soprattutto diretta ai giovani; sostenere l'accesso alla formazione in un'ottica di elevata specializzazione delle persone; contribuire alla maggiore occupazione.
2. Compatibilmente con gli stanziamenti annuali di bilancio destinati all'alta formazione, si dettano norme dirette a:
 - a) agevolare formazione e qualificazione dei profili imprenditoriali, funzionali alla realizzazione del progetto d'impresa, sostenendo le possibili iniziative di disoccupati o inoccupati, quale sostegno allo sviluppo dell' "idea";
 - b) qualificare la professionalità dei soggetti beneficiari e promuovere il lavoro autonomo e la cultura d'impresa;
 - c) favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti privi di occupazione;
 - d) promuovere la formazione e la professionalità, con particolare attenzione ai giovani e alle donne, nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi e dei servizi;
 - e) indirizzare i destinatari verso percorsi formativi di particolare interesse per i fabbisogni professionali del territorio.

Art. 2
(*Alta formazione*)

1. Per "alta formazione" si intendono i corsi di perfezionamento post laurea, i Master di 1° e 2° livello e i "corsi di specializzazione" per diplomati, della durata non inferiore complessivamente a 120 ore all'anno, finalizzati allo sviluppo di competenze e capacità di livello superiore per la formazione di figure professionali.

Art. 3
(*Voucher formativi*)

1. I voucher sono buoni formativi, rilasciati quale contributo economico volto al finanziamento:
 - a) in concorso con l'impresa, di attività formativa certificata, scelta dai soggetti proponenti (impresa) e dai soggetti destinatari (giovani lavoratori dipendenti);
 - b) di attività formativa certificata, scelta dai soggetti proponenti e destinatari (giovani disoccupati o inoccupati).



2. Attraverso i voucher formativi si intende sperimentare una modalità formativa di elevata specializzazione, attraverso il finanziamento di processi e percorsi formativi all'estero, che consenta:
 - a) all'impresa di identificare obiettivi di sviluppo e di crescita delle professionalità e delle competenze specifiche del personale,
 - b) ai giovani disoccupati o inoccupati di identificare obiettivi occupazionali e di crescita professionale.
3. Il voucher è assegnato al destinatario finale (giovani lavoratori dipendenti – giovani disoccupati o inoccupati) sulla base di un progetto.
4. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione valuta la concessione del voucher concedendo un solo voucher per lo stesso proponente. Il proponente è tenuto alla presentazione di un'unica domanda.
5. Se il soggetto proponente e l'impresa, può presentare un'unica domanda per ogni lavoratore. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione può valutare la concessione ad uno stesso lavoratore di più di un voucher, compatibilmente con gli stanziamenti annuali di bilancio, e solo qualora siano state evase tutte le richieste ammissibili.

Art. 4

(Soggetti proponenti)

1. Sono soggetti proponenti - e quindi possono presentare domanda di concorso nel finanziamento nella forma di voucher formativi:
 - a) tutte le imprese sammarinesi, anche consorziate fino al numero di tre per le piccole imprese, che operano nei settori economici e prioritariamente nelle aree definite annualmente dal Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione;
 - b) i giovani disoccupati o inoccupati, il cui stato è riconosciuto dall'ufficio del lavoro, legati ad un progetto d'impresa o di lavoro autonomo.
2. Rientrano nella lettera b) del precedente comma anche coloro che:
 - a) hanno fatto richiesta di incentivo per lavoro autonomo e auto imprenditorialità ai sensi del Decreto Delegato 28 giugno 2013 n 78, quale sostegno allo sviluppo del progetto d'impresa sulla base di un piano di fattibilità;
 - b) si trovano nella condizione di disoccupati o inoccupati a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla Legge 4 maggio 1977 n. 23 e successive modifiche e integrazioni, anche durante il periodo di percepimento degli ammortizzatori sociali previsti dalle norme vigenti.

Art. 5

(Soggetti destinatari dei voucher formativi)

1. Sono destinatari dei voucher formativi i giovani lavoratori residenti, diplomati o laureati, con età anagrafica non superiore a 35 anni e ai 40 anni per le donne, che si trovino nelle seguenti condizioni:
 - a) lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, appartenente a impresa sammarinese che, in qualità di soggetto proponente, abbia presentato apposita richiesta ai sensi del presente decreto, in relazione a progetti di sviluppo dell'impresa medesima;
 - b) lavoratore con rapporto di lavoro a tempo determinato, appartenente a impresa sammarinese che, in qualità di soggetto proponente, abbia presentato apposita richiesta ai sensi del presente decreto, in relazione a progetti di sviluppo dell'impresa medesima, con preciso impegno dell'azienda all'assunzione a tempo indeterminato entro 6 mesi dal termine del corso di alta formazione;



- c) disoccupati o inoccupati, il cui progetto individuale sia condiviso con l'impresa. In questo caso l'impresa presenta la richiesta di accesso al voucher formativo impegnandosi all'assunzione a tempo determinato, del soggetto destinatario del voucher formativo, entro 6 mesi dal termine del corso di alta formazione;
- d) disoccupati o inoccupati di cui al comma 1, lettera b) e comma 2, del precedente articolo 4, che in qualità di soggetti proponenti, abbiano presentato apposita richiesta ai sensi del presente decreto delegato.

Art. 6

(Soggetti erogatori delle attività formative finanziabili)

1. Sono soggetti erogatori di attività formative finanziabili ai sensi del presente decreto delegato:
- a) le Università degli Studi (per master o altro post-laurea);
- b) le agenzie formative in possesso di certificazione/accreditamento di qualità secondo norme e sistemi riconosciuti a livello europeo;
- c) le istituzioni accademiche o scientifiche, le associazioni tecnico-scientifiche a base professionale e le imprese di consulenza certificate con esperienza consolidata che saranno oggetto di verifica e valutazione da parte del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione.
2. La Commissione nella valutazione dei criteri delle domande di finanziamento delle attività formative di cui al successivo articolo 15, deve prioritariamente considerare la comprovata assoluta eccellenza dei soggetti erogatori nel loro complesso o in riferimento ai singoli Dipartimenti interessati dai percorsi formativi.
3. I voucher formativi possono essere utilizzati per la frequenza di attività formative erogate esclusivamente dai soggetti appartenenti alle precedenti categorie limitatamente alle attività formative di alta specializzazione e cioè fuori dal corso ordinario degli studi.

Art. 7

(Settori - Aree finanziabili)

1. Per l'anno 2013 il finanziamento dei voucher formativi è ammesso in ogni settore economico ma in via prioritaria le aree finanziabili sono le seguenti:
- Sistemi informatici e gestionali
 - Innovazione e proprietà industriale
 - Logistica
 - Sistemi di programmazione e controllo
 - Gestione di nuovi materiali
 - Efficienza energetica e sostenibilità ambientale
 - Internalizzazione dei servizi bancari e finanziari
 - Ingegneria dei processi
 - Servizi alla persona
 - Studi comparati di diritto internazionale anche per le libere professioni
 - Servizi attuariali nelle attività assicurative
 - Servizi Finanziari
 - Gestione della Innovazione tecnologica e gestionale
 - Riciclaggio rifiuti
 - Agricoltura
 - Servizi turistici avanzati
 - Settore sanitario e della ricerca medica.



2. Ai sensi del quarto comma dell'articolo 61 della Legge 22 dicembre 2011 n. 200, il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione individua annualmente i settori finanziabili per l'alta formazione, che saranno recepiti da apposita deliberazione del Congresso di Stato.

Art. 8

(Costi ammissibili e rimborsabili)

1. Sono riconosciuti e rimborsati i costi documentati di frequenza alle attività formative al lordo di eventuali imposte con le modalità previste dal presente decreto delegato.

2. Le spese di viaggio, vitto alloggio, materiali didattici e qualsiasi altra spesa non sono rimborsabili qualora il soggetto proponente sia l'impresa.

3. Le spese di viaggio, vitto alloggio documentate, sono rimborsabili, per un massimo di Euro 2.000,00 (duemila/00), e sino ad un massimo di Euro 5.000,00 (cinquemila/00) nel caso in cui il corso di alta formazione si svolga al di fuori dell'Unione Europea, qualora il soggetto proponente sia il giovane disoccupato o inoccupato il cui reddito del nucleo familiare pro capite, comunque e ovunque prodotto, risulti, al netto degli abbattimenti e delle passività dedotte analiticamente come previsto dalla legislazione vigente, inferiore a Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui.

4. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione esamina caso per caso le documentate spese di cui al superiore comma, e definisce l'importo del rimborso in relazione al luogo dove si è svolto il corso di alta formazione.

Art. 9

(Finanziamento)

1. Lo Stato concorre a sostenere i costi dell'alta formazione all'estero con l'erogazione di appositi voucher formativi attraverso il "Fondo a sostegno dell'alta formazione all'estero di giovani laureati e diplomati nel settore privato" di cui all'articolo 61 della Legge n. 200/2011.

2. Possono accedere al finanziamento dell'alta formazione le imprese, in favore di giovani lavoratori nei termini previsti dal comma 1, lettere a), b) e c) del precedente articolo 5.

3. Ai sensi del comma precedente, il contributo pubblico è erogato direttamente all'impresa.

4. Possono accedere al finanziamento dell'alta formazione i soggetti disoccupati e inoccupati anche a seguito di procedura di licenziamento collettivo di cui alla Legge n. 23/1977, nei termini previsti dal comma 1 lettera b) e comma 2, del precedente articolo 4.

5. Ai sensi del comma precedente, il contributo pubblico è erogato direttamente al soggetto proponente.

6. Lo Stato ai sensi dell'articolo 61 della Legge n. 200/2011 concorre alle spese sostenute nella misura massima del 50% per il finanziamento dei percorsi formativi rivolti ai soggetti di cui al precedente articolo 5.

7. Il contributo erogabile per ciascun voucher, al termine del corso, su richiesta di rimborso presentata dall'azienda a cui è stato assegnato il voucher, è di massimo Euro 15.000,00 (quindicimila/00).

8. Il contributo erogabile per ciascun voucher, al termine del corso, su richiesta di rimborso presentata dei soggetti proponenti di cui al comma 1 lettera b) e comma 2,



del precedente articolo 4, a cui è stato assegnato il voucher, è di massimo Euro 10.000,00 (diecimila/00).

9. Qualora si apra la procedura di licenziamento collettivo di cui alla Legge n. 23/1977 e successive modifiche e integrazioni, per il lavoratore, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, per il quale sia stato autorizzato il voucher, l'azienda è tenuta a restituire, entro 30 giorni dall'attivazione delle procedure di licenziamento collettivo il 100% del contributo elargito sotto forma di rimborso, se questo avviene entro 12 mesi; da 12 mesi a 24 mesi il 75 %. Trascorsi i 2 anni l'azienda non è tenuta alla restituzione.

10. Qualora non avvenga l'assunzione, per il lavoratore, con rapporto di lavoro a tempo determinato, per il quale sia stato autorizzato il voucher, l'azienda è tenuta a restituire, entro 7 giorni dal termine previsto per l'assunzione, il 100% del contributo elargito sotto forma di rimborso.

11. Qualora non avvenga l'assunzione a tempo determinato del giovane disoccupato al quale sia stato assegnato il voucher su richiesta di mediazione dell'azienda, il finanziamento assegnato è soggetto a revoca da parte del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione. Qualora non venga prorogato dopo i primi 6 mesi l'azienda è tenuta alla restituzione del 100% del contributo. Qualora il dipendente non venga mantenuto in attività dopo 12 mesi l'azienda è tenuta alla restituzione del 75% del contributo.

12. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato che ha beneficiato del voucher di alta formazione non può interrompere di sua volontà il rapporto di lavoro per i successivi 24 mesi. In caso contrario è tenuto alla restituzione di quanto l'azienda abbia speso per la parte concorrente di formazione ed allo Stato nella misura del 10% del contributo erogato.

13. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ha beneficiato del voucher di alta formazione si applica quanto previsto dall'ultimo comma dell'articolo 61 della Legge n. 200/2011.

14. Le somme corrisposte a titolo di contributo secondo le procedure previste dal presente decreto sono cumulabili, con le modalità stabilite dalle specifiche disposizioni, con qualsiasi altro beneficio attribuibile ai sensi della legislazione vigente in materia di imprenditoria sammarinese.

15. Le somme corrisposte a titolo di contributo secondo le procedure previste dal presente decreto delegato non sono cumulabili, con i benefici attribuibili ai sensi della legislazione vigente in materia di diritto allo studio.

TITOLO II

FINALIZZAZIONE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI VOUCHER FORMATIVI PER L'ALTA FORMAZIONE ALL'ESTERO

Art. 10

(Finalizzazione del percorso formativo per il quale si richiede l'assegnazione di voucher formativo)

1. Sono ammissibili a finanziamento dello Stato in concorso con le aziende i percorsi formativi concernenti ambiti e materie coerenti rispetto alle esigenze di sviluppo dell'impresa, ed alle esigenze di qualificazione, specializzazione e aggiornamento del lavoratore, e del giovane disoccupato o inoccupato, limitatamente alle aree professionali e settori economici determinati secondo le modalità di cui al precedente articolo 7.



2. La decisione insindacabile circa l'esistenza di tale coerenza è assunta dal Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione nella fase di verifica delle richieste di accesso al voucher formativo.

3. La tipologia di percorsi formativi ammissibili a finanziamento è la seguente:

- a) Master Universitari (di 1° e 2° livello);
- b) Corsi di Alta formazione e specializzazione;
- c) Corsi "elective" di specializzazione;
- d) Accademie;
- e) Stage formativi di alta formazione.

4. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione esamina caso per caso i percorsi formativi per valutare se assimilabili a percorsi di Laurea e quindi all'alta formazione.

Art. 11

(Termini di svolgimento del percorso formativo – durata)

1. Il percorso formativo deve riportare sul formulario la data di inizio e fine attività, gli orari, nonché la sede (o le sedi) di svolgimento del corso.

2. La durata del percorso formativo finanziato deve essere:

- Corsi di Alta formazione e specializzazione: uguale o superiore alle 120 ore annue;
- Corsi "Elective" di specializzazione: anche inferiore alle 120 ore annue, in deroga a quanto previsto dall'articolo 2 del presente decreto;
- Accademie;
- Stage Formativi di alta formazione.

3. Le attività formative non devono essere iniziate prima della richiesta di ammissione al finanziamento presentata al Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione.

4. La congruità della durata del percorso formativo di Accademie e della durata degli Stage Formativi di alta formazione e quindi l'ammissibilità al finanziamento sarà valutata dal Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione.

Art. 12

(Vincoli per le aziende)

1. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione nell'esaminare le richieste delle aziende ed ammettere ai voucher formativi, deve tenere conto dell'interesse delle altre imprese richiedenti ad accedere allo strumento formativo.

2. Non può essere finanziato il voucher formativo nel caso in cui l'ente erogante il corso coincida con l'impresa richiedente o appartenente allo stesso gruppo di imprese.

3. Per la frequenza ad uno stesso corso l'impresa ed il lavoratore non potranno comunque cumulare il voucher formativo con altre forme di finanziamento pubblico erogato allo stesso titolo o a titolo diverso riferito al lavoratore.

Art. 13

(Ulteriori Vincoli)

1. Non sono ammissibili le domande presentate e sottoscritte direttamente dai soggetti destinatari di cui alle lettere a), b) e c) del precedente articolo 5.

Art. 14

(Bando di selezione e criteri per la presentazione e l'ammissibilità delle domande)



1. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione emette il bando di selezione per l'accesso ai finanziamenti previsti per i voucher formativi con cadenza semestrale.
2. [2. In via straordinaria, limitatamente all'anno 2013, è emesso un unico bando di selezione.]⁹⁹
3. Il bando di selezione è reso pubblico sul sito internet della Segreteria di Stato per il Lavoro e sarà pubblicizzato dalla Segreteria di Stato stessa.
4. Le richieste di voucher formativo devono comporsi, a pena di inammissibilità, dei seguenti documenti interamente compilati e sottoscritti:
 - a) domanda di candidatura (su modulistica allegata al bando);
 - b) progetto di fattibilità/formulario (su modulistica allegata al bando).
5. I soggetti proponenti di cui al comma 1 lettera b) e comma 2, del precedente articolo 4 dovranno presentare dichiarazione, sullo stato di disoccupato o inoccupato e il reddito del nucleo familiare pro-capite, ai sensi della Legge 5 ottobre 2011 n. 159.
6. L'esame della richiesta del contributo è effettuata dal Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione che ne verifica la completezza e correttezza, richiedendo eventualmente integrazioni o chiarimenti.
7. Le domande pervenute sono valutate secondo i criteri di cui al presente decreto e delle norme contenute nel bando di selezione e gli esiti della valutazione sono pubblicati entro 15 giorni dalla deliberazione del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione.

Art. 15

(Criteri di valutazione delle domande ammissibili)

1. Le domande ammissibili sono sottoposte a successiva valutazione da parte del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione che tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) Totale punteggio massimo: 100 punti - così suddivisi, qualora il soggetto proponente sia l'impresa:
 - aa) CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA COERENZA E DEL PERCORSO FORMATIVO (FINO A 60 PUNTI)

Sono valutate la coerenza del percorso formativo sia con le esigenze formative aziendali che con le competenze, mansioni e responsabilità del singolo lavoratore, nonché la descrizione del percorso formativo (contenuti).

 - Coerenza tra tipologia di impresa e percorso formativo (azione a favore dell'impresa) – (fino a 20 punti)
 - Coerenza tra esperienza lavorativa/inquadramento del lavoratore all'interno dell'impresa e percorso formativo (azione a favore del lavoratore) – (fino a 20 punti)
 - Qualità del percorso formativo e descrizione dei contenuti – (fino a 20 punti)
 - aaa) VALUTAZIONE DELLA COERENZA/CONGRUENZA DELL'IMPRESA E DELLA STRUTTURA COMPETITIVA RISPETTO AI SETTORI E AREE DI CUI ALL'ARTICOLO 7 DEL PRESENTE DECRETO (FINO A 20 PUNTI)
 - Coerenza assente (5 punti)
 - Coerenza bassa (10 punti)
 - Coerenza media (15 punti)

⁹⁹ **Decreto Delegato 26 settembre 2013 n.125, Articolo Unico:**

2. A modifica del comma 2 dell'articolo 14 del Decreto Delegato 23 luglio 2013 n. 92 il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione emette, entro il mese di ottobre, il secondo Bando di Selezione 2013 per l'accesso ai finanziamenti previsti per i voucher formativi.



Coerenza alta (20 punti)

aaaa) VALUTAZIONE SUL TITOLO DI STUDIO IN POSSESSO DEL LAVORATORE (FINO A 20 PUNTI)

Diploma generico di Scuola Superiore (5 punti)

Diploma specialistico di Scuola Superiore (10 punti)

Laurea di Primo Livello (15 punti)

Laurea Magistrale o Specialistica e Vecchio Ordinamento (20 punti)

b) Totale punteggio massimo: 100 punti - così suddivisi, qualora il soggetto proponente sia il giovane disoccupato o inoccupato:

bb) CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA COERENZA E DEL PERCORSO FORMATIVO (FINO A 20 PUNTI)

Sono valutate la coerenza del percorso formativo sia con le esigenze formative evidenziate dal progetto presentato che con le competenze, mansioni e responsabilità del soggetto proponente in relazione al progetto di lavoro autonomo o auto imprenditorialità, nonché la descrizione del percorso formativo (contenuti).

Coerenza tra progetto e percorso formativo (azione a favore del soggetto proponente) - (fino a 10 punti)

Coerenza/congruenza del progetto rispetto ai settori e aree di cui all'articolo 7 del presente decreto (fino a 5 punti)

Qualità del percorso formativo e descrizione dei contenuti - (fino a 5 punti)

bbb) VALUTAZIONE DEL REDDITO DEL NUCLEO FAMILIARE PRO CAPITE comunque e ovunque prodotto, al netto degli abbattimenti e delle passività dedotte analiticamente come previsto dalla legislazione vigente (FINO A 60 PUNTI)

reddito del nucleo familiare pro capite fino ad un massimo di Euro 20.000,00 (ventimila/00) - (15 punti)

reddito del nucleo familiare pro capite fino ad un massimo di Euro 15.000,00 (quindicimila/00) - (30 punti)

reddito del nucleo familiare pro capite fino ad un massimo di Euro 8.500,00 (ottomilacinquecento/00) - (60 punti)

bbbb) VALUTAZIONE SUL TITOLO DI STUDIO IN POSSESSO DEL LAVORATORE (FINO A 20 PUNTI)

Diploma generico di Scuola Superiore (5 punti)

Diploma specialistico di Scuola Superiore (10 punti)

Laurea di Primo Livello (15 punti)

Laurea Magistrale o Specialistica e Vecchio Ordinamento (20 punti)

2. E facoltà del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione richiedere eventuali chiarimenti e/o integrazioni.

3. Con riguardo al precedente comma 1, lettera a), sono finanziabili le domande che abbiano conseguito un punteggio complessivo di almeno 60/100, di questi almeno 40/100 per la "Valutazione della coerenza e del percorso formativo" di cui al comma 1, lettera aa) del presente articolo.

4. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione dopo averle valutate, elabora la graduatoria delle domande entro 15 giorni, ne cura la pubblicazione e comunica l'avvenuta approvazione del finanziamento ai soggetti risultati assegnatari con lettera raccomandata.

5. I finanziamenti sono assegnati, in ordine di punteggio, ai soggetti proponenti inseriti nella graduatoria fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

6. Al termine dell'istruttoria si potranno pertanto avere le seguenti tipologie di domande:



- a) non ammissibili (per mancanza dei requisiti);
- b) non finanziabili (perché il punteggio è inferiore alla soglia minima di punteggio complessivo);
- c) inserite in graduatoria ed ammesse a finanziamento;
- d) inserite in graduatoria e non ammesse a finanziamento per esaurimento delle risorse finanziarie disponibili per l'anno di riferimento.

Art. 16

(Formazione delle graduatorie)

1. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione redige la graduatoria degli ammessi al finanziamento e l'ammontare del finanziamento erogabile fino ad esaurimento delle risorse disponibili nel Bilancio Previsionale dello Stato per l'anno di riferimento.
2. In caso di parità di punteggio complessivo, ha accesso al finanziamento il soggetto proponente che per primo ha presentato la domanda.

Art. 17

(Modalità di erogazione del finanziamento – Vincoli per il rimborso)

1. I soggetti assegnatari del finanziamento possono presentare la richiesta di rimborso entro 15 giorni dalla conclusione del corso tramite apposita modulistica predisposta dal Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione.
2. L'Amministrazione provvede successivamente a rimborsare il soggetto assegnatario, previa presentazione dei seguenti documenti:
 - a. i documenti in originale debitamente compilati i quali attestino l'effettiva frequenza del lavoratore per almeno il 70% delle ore previste, salvo casi di assenza superiori per ragioni oggettive e documentate, giudicate tali dal Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione; il certificato che attesti la conclusione con esito positivo del corso, laddove previsto, da parte del beneficiario;
 - b. copia conforme della/e fattura/e emessa/e dall'Ente/Agenzia formativa erogatrice del corso ed intestata al soggetto assegnatario del finanziamento con regolare quietanza di pagamento. Per le spese rimborsabili ogni giustificativo deve essere accompagnato da relativo documento che attesta l'avvenuto pagamento.
3. Se il corso di alta formazione non viene portato a termine per la frequenza inferiore al 70% minimo richiesto e non vi sono cause oggettive e documentate che giustificano le assenze o comunque non si verificano tutte le condizioni sopra previste e finalizzate alla determinazione della spesa ammessa a finanziamento, il costo non è rimborsato e rimane interamente a carico al soggetto assegnatario.
4. Eventuali variazioni (orario, sede,) che dovessero intercorrere durante lo svolgimento delle attività formative devono essere tempestivamente comunicate e motivate al Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione e possono essere effettuate solo a seguito di specifica presa d'atto.
5. Qualora le variazioni comportino una riduzione del numero delle ore sul progetto iniziale per motivi dell'Ente erogatore, il finanziamento può essere automaticamente e proporzionalmente ridotto.
6. Qualora il percorso per il quale sia stato assegnato il voucher non venga attivato, il finanziamento assegnato è soggetto a revoca da parte del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione.

Art. 18

(Attribuzione del voucher formativo - Adempimenti e vincoli del soggetto finanziato)



1. Qualora la domanda risulti inserita in graduatoria e ammessa al finanziamento, l'amministrazione attribuisce al soggetto proponente il voucher formativo richiesto.
2. Il voucher assegnato ha valore esclusivamente per il corso prescelto.
3. Il proponente deve comunicare al Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione ogni tipo di variazione o modifiche (di calendario, di sede, o altro) rispetto a quanto originariamente dichiarato.
4. Se il corso per il quale è stato assegnato il voucher, non viene attivato per motivi indipendenti dal soggetto proponente, lo stesso può richiedere, previa autorizzazione del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, la frequenza ad un corso corrispondente.
5. Se il soggetto destinatario per il quale è stato richiesto il voucher, non può frequentare il corso a causa di un fatto avente carattere eccezionale e straordinario, debitamente motivato nei suoi aspetti oggettivi e/o soggettivi, l'impresa può richiedere al Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione l'autorizzazione ad utilizzare il voucher per un altro lavoratore, che abbia i requisiti previsti dalla legge e dal presente decreto delegato.
6. Il soggetto destinatario ammesso al voucher formativo è soggetto agli obblighi previsti dai commi 12 e 13 del superiore articolo 9 e pertanto all'obbligo previsto dall'ultimo comma dell'articolo 61 della Legge n. 200/2011.

Art. 19

(Monitoraggio del finanziamento e controllo della corretta realizzazione del percorso formativo, revoca del finanziamento)

1. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione può in ogni momento verificare e monitorare il regolare andamento del percorso formativo ammesso al finanziamento: a tal fine i soggetti proponenti devono fornire tutta la documentazione richiesta.
2. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione dispone la revoca del voucher formativo qualora dai controlli effettuati emerga la non veridicità delle dichiarazioni, fatta salva l'applicazione delle norme penali.
3. Il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione dispone la revoca del voucher formativo qualora il soggetto destinatario risulti non idoneo alla valutazione finale del corso di alta formazione.

Art. 20

(Comitato Ristretto)

1. Al fine di rendere snello e operativo il lavoro di verifica dei requisiti per la concessione dei voucher formativi nonché per le attività di monitoraggio e di controllo di cui al precedente articolo, il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione può delegare internamente alcuni membri, al fine di comporre un Comitato Ristretto presieduto da un funzionario designato dal Segretario di Stato al Lavoro.

Art. 21

(Modifiche)

1. Fatta salva la competenza del Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione per la definizione dei settori economici e delle aree finanziabili di cui all'articolo 7, il presente decreto può essere modificato, sentito il Comitato Esecutivo per il Lavoro e la Formazione, con decreto delegato.



Art. 22
(*Abrogazioni*)

1. Il Decreto Delegato 16 aprile 2012 n. 39 è abrogato.



DECRETO DELEGATO 24 luglio 2014 n.116
(*Ratifica Decreto Delegato 15 maggio 2014 n.76*)

PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI START UP AD ALTA TECNOLOGIA

Art. 1

(*Oggetto e finalità*)

1. Il presente decreto delegato, al fine di determinare condizioni favorevoli alla nascita e sviluppo di Imprese Start Up ad alta tecnologia che hanno un contratto d'incubazione con l'Incubatore di Impresa della Repubblica di San Marino, introduce le misure attuative della disposizione contenuta nell'articolo 21, comma 5, della Legge 23 giugno 2013, n. 71, tese a:

- definire i requisiti oggettivi e soggettivi in base ai quali un'impresa possa essere classificata quale Start Up ad alta tecnologia;
- disciplinare l'emissione delle *Start Up stock option* per i lavoratori subordinati ed a contratto nel territorio;
- disciplinare una specifica tipologia di contratti di lavoro, in deroga e ad integrazione della Legge 29 settembre 2005 n. 131;
- introdurre incentivi fiscali per investimenti effettuati da altre aziende nelle Start Up ad alta tecnologia;
- prevedere incentivi fiscali per i privati che investono nelle Start Up e che mantengono l'investimento per un periodo minimo prestabilito;
- introdurre incentivi fiscali nel caso del ri-acquisto delle quote da parte del *management* o dei soci fondatori della Start Up ad alta tecnologia così come nel caso di acquisizione industriale da parte di un'altra azienda nelle operazioni di *Management Leverage Buy Out*;
- prevedere una tipologia di permessi di soggiorno speciali, in deroga alla Legge 28 giugno 2010 n. 118, per chi è socio e/o amministratore e/o contratto di lavoro subordinato nelle Start Up ad alta tecnologia.

Art. 6

(*Contratto di lavoro a tempo determinato per dipendenti di Start Up ad alta tecnologia*)

1. Al fine di sostenere l'avvio delle Imprese Start Up ad alta tecnologia con strumenti conformi alle esigenze di flessibilità dettate dalla particolare attività svolta in termini di progetti innovativi, è istituito il contratto di lavoro a tempo determinato per Imprese Start Up ad alta tecnologia avente le seguenti caratteristiche:

- a) ha la durata massima di trentasei mesi e può essere anche a part time;
- b) può essere utilizzato dall'impresa per le assunzioni solo nei primi tre anni dal rilascio della licenza per l'esercizio dell'attività economica; trascorso tale termine si applica la normativa generale;
- c) può essere utilizzato dall'impresa per un massimo di otto dipendenti avviati e non avviati dalle Liste di Avviamento al Lavoro. Il limite di otto dipendenti è riferito alla contemporanea presenza di personale con tale tipologia di contratto.

2. Il contratto di lavoro a tempo determinato per dipendenti di Start Up ad alta tecnologia è rivolto ai soci fondatori della Start Up ad alta tecnologia anche se amministratori della stessa e ai lavoratori in possesso dei seguenti titoli di studio: laurea magistrale o triennale o diploma di scuola secondaria superiore con esperienza



professionale documentata di almeno due anni, in materie direttamente connesse allo sviluppo del contenuto del progetto dell'impresa Start Up ad alta tecnologia.

3. La comunicazione nominativa preventiva di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato per Start Up ad alta tecnologia, firmata dal datore di lavoro e dal lavoratore e corredata della documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di tutti i requisiti richiesti, è inoltrata all'Ufficio del Lavoro che deve rispondere entro due giorni dal ricevimento della comunicazione esclusivamente in merito al possesso o meno dei requisiti. Nella documentazione trasmessa all'Ufficio del Lavoro deve esservi la deliberazione dell'autorità dell'Ente Gestore del Parco Scientifico e Tecnologico, che attesti la diretta connessione della laurea magistrale o triennale o del diploma di scuola secondaria superiore con esperienza professionale documentata di almeno 2 anni, allo sviluppo del contenuto del progetto della Start Up ad alta tecnologia.

4. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si fa riferimento alla normativa generale in materia di lavoro.

5. I lavoratori, di cui al presente articolo, non possono beneficiare degli incentivi di cui alla Legge 29 aprile 2014 n. 71.

5-bis. Può essere effettuata l'assunzione anche di persone che non siano domiciliate o residenti in Italia purché, se provenienti da Paesi non inclusi nello spazio Schengen, siano muniti di visti di ingresso in tale spazio, qualora ciò sia previsto dall'Accordo Schengen; in tale caso le persone assunte devono richiedere e ottenere il permesso di soggiorno di cui all'articolo 8 entro trenta giorni lavorativi dall'avvenuta assunzione pena la nullità del contratto di assunzione e la perdita dei requisiti della Start Up ad alta tecnologia legati all'assunzione medesima.

5-ter. Terminati i tre anni del contratto di lavoro a tempo determinato per dipendenti di Start Up ad alta tecnologia, l'impresa Start Up ha diritto di proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente che ha utilizzato tale forma di contratto per il periodo massimo previsto, con una delle comuni forme di assunzioni previste dalla normativa sammarinese.¹⁰⁰

¹⁰⁰ **Testo originario (Decreto Delegato n.116/2014):**

1. Al fine di sostenere l'avvio delle Imprese Start Up ad alta tecnologia con strumenti conformi alle esigenze di flessibilità dettate dalla particolare attività svolta in termini di progetti innovativi, è istituito il contratto di lavoro a tempo determinato per Imprese Start Up ad alta tecnologia avente le seguenti caratteristiche:

- a) ha durata massima di trentasei mesi;
- b) può essere utilizzato dall'impresa per le assunzioni solo nei primi tre anni dal rilascio della licenza per l'esercizio dell'attività economica; trascorso tale termine si applica la normativa generale;
- c) può essere utilizzato dall'impresa per un massimo di otto dipendenti avviati e non avviati dalle Liste di Avviamento al Lavoro. Il limite di otto dipendenti è riferito alla contemporanea presenza di personale con tale tipologia di contratto.

2. Il contratto di lavoro a tempo determinato per dipendenti di Start Up ad alta tecnologia è rivolto ai soci fondatori della Start Up ad alta tecnologia e ai lavoratori in possesso dei seguenti titoli di studio: laurea magistrale o triennale o diploma di scuola secondaria superiore con esperienza professionale documentata di almeno 2 anni, in materie direttamente connesse allo sviluppo del contenuto del progetto dell'impresa Start Up ad alta tecnologia.

3. La comunicazione nominativa preventiva di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato per Start Up ad alta tecnologia, firmata dal datore di lavoro e dal lavoratore e corredata della documentazione necessaria ad attestare l'esistenza di tutti i requisiti richiesti, è inoltrata all'Ufficio del Lavoro che deve rispondere entro due giorni dal ricevimento della comunicazione esclusivamente in merito al possesso o meno dei requisiti. Nella documentazione trasmessa all'Ufficio del Lavoro deve esservi la deliberazione dell'autorità dell'Ente Gestore del Parco Scientifico e Tecnologico, che attesti la diretta connessione della laurea magistrale o triennale o del diploma di scuola secondaria superiore con esperienza



DECRETO DELEGATO 2 marzo 2015 n.26

(Ratifica Decreto Delegato 30 dicembre 2014 n.226)

NORME DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 27 MARZO 2002 N. 49 "LEGGE SUL CONTRATTO DI FORNITURA O SOMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DEGLI ENTI PUBBLICI"

Art.11

(Cancellazione)

1. Le imprese che abbiano perso i requisiti di cui all'articolo 9 sono cancellate dal Registro dei Fornitori.
2. Oltre che per le ipotesi di cui al comma 1, la cancellazione dal Registro dei Fornitori ha luogo nei casi di:
 - a) mancata comunicazione delle variazioni dei requisiti e di quanto oggetto di dichiarazioni presentate dall'impresa, nel termine di sessanta giorni dall'avvenuta variazione;
 - b) mancata comunicazione di quanto richiesto dalla CCIAA in fase di verifica delle dichiarazioni fornite all'atto dell'iscrizione nel termine di sessanta giorni;

professionale documentata di almeno 2 anni, allo sviluppo del contenuto del progetto della Start Up ad alta tecnologia.

4. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si fa riferimento alla normativa generale in materia di lavoro.

5. I lavoratori, di cui al presente articolo, non possono beneficiare degli incentivi di cui alla Legge 29 aprile 2014 n. 71.

Modifiche legislative:

Decreto Delegato 25 novembre 2014 n.191, Articolo 02:

1. La lettera a), del comma 1, dell'articolo 6, del Decreto Delegato 24 luglio 2014 n.116 è sostituito dal seguente:

"a) ha la durata massima di trentasei mesi e può essere anche a part time."

Decreto Delegato 25 novembre 2014 n.191, Articolo Unico:

1. Il comma 2, dell'articolo 6, del Decreto Delegato 24 luglio 2014 n.116 è sostituito dal seguente:

"2. Il contratto di lavoro a tempo determinato per dipendenti di Start Up ad alta tecnologia è rivolto ai soci fondatori della Start Up ad alta tecnologia anche se amministratori della stessa e ai lavoratori in possesso dei seguenti titoli di studio: laurea magistrale o triennale o diploma di scuola secondaria superiore con esperienza professionale documentata di almeno due anni, in materie direttamente connesse allo sviluppo del contenuto del progetto dell'impresa Start Up ad alta tecnologia."

Decreto Delegato 23 marzo 2017 n.34, Articolo 3:

1. Dopo il comma 5, dell'articolo 6, del Decreto Delegato 24 luglio 2014 n.116 sono inseriti i seguenti commi:

"5-bis. Può essere effettuata l'assunzione anche di persone che non siano domiciliate o residenti in Italia purché, se provenienti da Paesi non inclusi nello spazio Schengen, siano muniti di visti di ingresso in tale spazio, qualora ciò sia previsto dall'Accordo Schengen; in tale caso le persone assunte devono richiedere e ottenere il permesso di soggiorno di cui all'articolo 8 entro trenta giorni lavorativi dall'avvenuta assunzione pena la nullità del contratto di assunzione e la perdita dei requisiti della Start Up ad alta tecnologia legati all'assunzione medesima.

5-ter. Terminati i tre anni del contratto di lavoro a tempo determinato per dipendenti di Start Up ad alta tecnologia, l'impresa Start Up ha diritto di proseguire il rapporto di lavoro con il dipendente tramite contratto rinnovabile al massimo di altri due anni, con una delle comuni forme di assunzione previste dalla normativa sammarinese."



- c) cancellazione dal registro o albo dei soggetti abilitati, quando tale iscrizione è richiesta dalla legge;
- d) commissione di grave negligenza o malafede nell'esecuzione delle prestazioni affidate dalla Pubblica Amministrazione o da Enti Pubblici;
- e) intenzionale produzione, nel corso di precedente gara di appalto o in occasione dell'iscrizione, aggiornamento, rinnovo dell'iscrizione nel Registro dei Fornitori nonché in sede di verifiche effettuate dalla CCIAA, di certificazioni o dichiarazioni non rispondenti al vero;
- f) tenuta di condotte irregolari recidivanti di cui all'articolo 22 del Decreto - Legge 5 ottobre 2011 n.156;
- g) richiesta dell'impresa.

3. Ferma restando la cancellazione dal Registro dei Fornitori a carico dell'impresa, il legale rappresentante o il titolare della medesima impresa diviene soggetto non abilitato a presentare domande di iscrizione o rinnovo al Registro, anche per conto di altre imprese, per il successivo anno dal provvedimento di cancellazione.

4. L'impresa cancellata dal Registro dei Fornitori può richiedere di essere nuovamente iscritta nel Registro decorso un anno dall'avvenuta cancellazione, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 23 del Decreto - Legge n.156/2011.

Art.26

(Stipulazione dei contratti)

1. La Stazione Appaltante, divenuta inoppugnabile la delibera di aggiudicazione di cui all'articolo 24, procede, in relazione ad appalti il cui importo sia superiore ad euro 15.000,00 alla sottoscrizione del contratto con l'impresa aggiudicataria.

2. Il contratto è redatto in forma scritta ed è sottoscritto da entrambe le parti in due originali, di cui una copia fotostatica è consegnata all'impresa aggiudicataria dopo la registrazione.

3. Il contratto riporta in maniera puntuale ed esauriente la descrizione della prestazione, in termini sia quantitativi che qualitativi.

4. Nel caso di appalti il cui importo non sia superiore ad euro 15.000,00 il contratto è formalizzato mediante scambio di lettere commerciali fra Stazione Appaltante ed impresa.

5. Il contratto di appalto, sottoscritto da entrambe le parti, è immediatamente efficace.

6. L'impresa appaltatrice può decadere o decade dal contratto secondo quanto previsto dall'articolo 23 del Decreto - Legge n.156/2011.