



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Progetto di Legge

**"Riforma degli organi dell'Amministrazione preposti all'accertamento della
disabilità e norme per il collocamento mirato delle persone con disabilità nel
Settore Pubblico Allargato e nel Settore Privato"**

Il presente progetto di legge reca una riforma organica della disciplina relativa all'accertamento funzionale della disabilità e all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nella Repubblica di San Marino, intervenendo in maniera coordinata sia sul Settore Pubblico Allargato sia sul settore privato.

La proposta normativa muove dall'esigenza di superare una concezione dell'inserimento lavorativo fondata prevalentemente sull'accertamento formale della percentuale di invalidità, introducendo un sistema maggiormente orientato alla valutazione della capacità lavorativa effettiva della persona, delle competenze, delle potenzialità e delle capacità residue, nonché alla concreta compatibilità fra tali elementi e la mansione da svolgere.

Il principio ispiratore della riforma è, pertanto, quello del collocamento mirato, inteso non quale mero adempimento numerico di un obbligo occupazionale, bensì quale percorso personalizzato finalizzato a individuare il contesto lavorativo maggiormente adeguato alla persona e, al contempo, sostenibile per l'organizzazione nella quale questa viene inserita.

Il progetto si pone espressamente in attuazione della Legge 10 marzo 2015 n.28, con particolare riferimento all'articolo 23, comma 4, e assume quali criteri di riferimento i principi della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute – ICF dell'Organizzazione Mondiale della Sanità. L'articolo 1 individua, infatti, tra gli obiettivi della riforma, la revisione degli organi deputati all'accertamento, dell'anagrafe, dell'inserimento terapeutico e socioriabilitativo e delle modalità di collocamento mirato nei settori pubblico e privato, ponendo al centro la tutela della salute, della dignità personale e delle pari opportunità.

La riforma si caratterizza, inoltre, per un'impostazione graduale e sperimentale: prima della piena entrata a regime degli obblighi occupazionali viene previsto un periodo di diciotto mesi volto a costruire gli strumenti amministrativi necessari, verificare concretamente il funzionamento del nuovo modello e valutarne gli effetti sul sistema produttivo, sulla Pubblica Amministrazione e sulle persone interessate.

1. Finalità della riforma e nozione di collocamento mirato – articoli 1 e 2

L'articolo 1 individua le finalità generali della legge.

L'intervento legislativo non si limita alla disciplina delle assunzioni obbligatorie, ma costruisce un sistema integrato comprendente:

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ

la valutazione della persona; la definizione del percorso individualizzato; l'organizzazione dei servizi di sostegno; la gestione dell'Anagrafe; l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; l'inserimento terapeutico e socioriabilitativo; il rapporto di lavoro protetto; gli incentivi economici e contributivi; la formazione; la vigilanza; il monitoraggio permanente degli effetti della disciplina.

La disposizione assume particolare rilievo in quanto riconosce espressamente il diritto della persona con disabilità ad accedere ad un percorso personalizzato di inclusione lavorativa, volto alla valorizzazione delle capacità e delle competenze e non semplicemente alla certificazione della condizione invalidante.

L'articolo 2 introduce le definizioni necessarie all'applicazione uniforme della disciplina.

Particolarmente significativa è la distinzione fra invalidità e disabilità. L'invalidità viene qualificata come istituto medico-legale finalizzato all'accesso a determinate provvidenze, mentre la disabilità viene valutata anche in relazione alle barriere e al contesto nel quale la persona si trova ad operare.

Ai fini della legge è richiesta una certificazione di invalidità pari o superiore al 40 per cento, accompagnata dalla valutazione della ridotta capacità lavorativa rispetto alla mansione.

Viene quindi definito il collocamento mirato quale insieme coordinato di strumenti tecnici, valutazioni, percorsi personalizzati e servizi di accompagnamento destinati ad individuare il posto di lavoro più idoneo in relazione alle capacità globali, alle competenze e alle inclinazioni dell'interessato, oltre che alle esigenze del contesto produttivo e relazionale. Il collocamento può realizzarsi mediante avvio al lavoro assistito oppure attraverso inserimento terapeutico e socioriabilitativo.

Questa distinzione costituisce uno degli elementi sostanziali della riforma: non ogni persona con una medesima percentuale di invalidità presenta la medesima capacità lavorativa, così come la medesima persona può risultare pienamente collocabile per determinate mansioni e necessitare di maggiori sostegni per altre.

L'Unità di Valutazione e il Profilo e Diagnosi Funzionale – articoli 3, 4, 5 e 6

Gli articoli da 3 a 6 costruiscono il nuovo sistema di valutazione.

L'articolo 3 istituisce l'Unità di Valutazione – UdV, competente alla valutazione delle capacità delle persone in possesso di certificazione di invalidità pari o superiore al 40 per cento per le quali risulti necessario un percorso di collocamento mirato. L'UdV opera in integrazione con la Commissione per gli Accertamenti Sanitari Individuali – CASI.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ

La scelta legislativa è quella di separare, pur mantenendoli coordinati, l'accertamento medico-legale dell'invalidità e la valutazione funzionale ai fini lavorativi.

L'articolo 4 disciplina composizione e competenze dell'UdV, prevedendo un approccio multidisciplinare. Vi partecipano professionalità sanitarie, socio-sanitarie, medico-legali e di medicina del lavoro, nonché rappresentanti di ULPA, dei servizi per la disabilità e della Funzione Pubblica.

La multidisciplinarietà rappresenta un elemento essenziale del nuovo modello, poiché consente di esaminare non soltanto il deficit, ma le capacità globali, potenziali e residue, anche tenendo conto del Piano Individualizzato di Vita.

Il principale risultato della valutazione è costituito dal Profilo e Diagnosi Funzionale, documento destinato a divenire il riferimento tecnico per la costruzione del progetto di collocamento mirato tanto nel settore pubblico quanto nel settore privato

L'articolo 5 precisa il contenuto di tale documento. Esso deve descrivere le compromissioni funzionali, le capacità residue, le possibilità di adattamento, le competenze professionali, i servizi di sostegno necessari, gli strumenti tecnici o tecnologici e gli eventuali accomodamenti ragionevoli necessari all'inserimento e al mantenimento del posto di lavoro.

L'articolo 6 completa il sistema prevedendo una valutazione multidimensionale, non confinata alla documentazione sanitaria ma estesa al contesto sociale, scolastico e professionale della persona.

È inoltre prevista una importante semplificazione nei casi di disabilità irreversibile, per i quali non vengono imposti ulteriori controlli, salvo richiesta dell'interessato.

Al termine della valutazione, l'UdV individua il percorso ritenuto maggiormente appropriato fra:

- avvio al lavoro assistito, qualora sussista una capacità lavorativa utilizzabile nel normale contesto produttivo con gli opportuni sostegni;
- oppure inserimento terapeutico e socioriabilitativo, qualora la capacità lavorativa proficua risulti scarsa o nulla.

Servizi di sostegno e Disability Manager – articolo 7

L'articolo 7 attribuisce un ruolo centrale ai servizi di sostegno.

L'inclusione lavorativa non viene infatti considerata conclusa con l'assunzione, ma viene accompagnata nella fase di effettivo inserimento nel luogo di lavoro.

I servizi possono intervenire per facilitare i rapporti con il datore di lavoro e i colleghi, individuare tempi e modalità di lavoro adeguati, proporre adattamenti strutturali e organizzativi e verificare periodicamente l'efficacia del collocamento.

Il testo introduce inoltre la possibilità, sia per il datore di lavoro pubblico sia per quello privato, di individuare un Disability Manager. Tale figura svolge funzioni di

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

T +378 (0549) 885336
F +378 (0549) 882555

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00082772 del 28/08/2026



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ

accompagnamento, facilitazione dell'inclusione, sensibilizzazione dell'ambiente di lavoro, monitoraggio e individuazione degli accomodamenti ragionevoli necessari. Non viene quindi imposto necessariamente un nuovo adempimento organizzativo a tutte le imprese, ma viene messo a disposizione uno strumento ulteriore, particolarmente utile nelle realtà organizzative maggiormente articolate.

La nuova Anagrafe – articolo 8

L'articolo 8 istituisce presso l'ULPA la nuova Anagrafe per l'avviamento al lavoro assistito delle persone con disabilità. L'Anagrafe costituisce uno degli strumenti operativi fondamentali della riforma.

Non si tratta di un semplice elenco nominativo: sono registrate, nel rispetto della normativa applicabile, le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, il titolo di studio e gli elementi professionali utili all'incontro fra domanda e offerta.

L'iscrizione nell'Anagrafe comporta altresì l'iscrizione nelle ordinarie liste di avviamento curate dall'ULPA, sulla base della capacità lavorativa e delle indicazioni contenute nel Profilo e Diagnosi Funzionale.

La tutela della riservatezza è espressamente assicurata dalla previsione secondo la quale la condizione di disabilità è ostensibile a soggetti terzi esclusivamente in presenza di espresso e consapevole consenso dell'interessato.

La logica perseguita è quindi quella di consentire a ULPA di disporre di strumenti effettivamente utili alla profilazione del candidato e alla ricerca della mansione più compatibile, superando un meccanismo fondato esclusivamente sull'ordine formale delle liste.

Inserimento terapeutico e socioriabilitativo – articolo 9

L'articolo 9 riforma profondamente l'istituto dell'inserimento terapeutico e socioriabilitativo, destinato alle persone per le quali l'UdV abbia accertato una capacità lavorativa proficua scarsa o nulla.

L'inserimento viene regolato attraverso una convenzione fra ULPA, servizi socio-sanitari e soggetto ospitante.

La convenzione stabilisce in maniera individualizzata durata, attività, tutoraggio, affiancamento ed eventuali adattamenti della postazione di lavoro.

La natura dell'istituto rimane distinta dal rapporto di lavoro subordinato: l'inserimento terapeutico e socioriabilitativo ha infatti finalità formative, terapeutiche e di inclusione sociale. Tuttavia, eventuali prestazioni proficue possono essere compensate entro i limiti stabiliti dalla norma, senza che tale compenso assuma natura retributiva.

Di particolare rilievo è la previsione di un meccanismo dinamico di passaggio dall'inserimento terapeutico al rapporto di lavoro protetto. Quando durante il percorso emergano capacità lavorative maggiori rispetto a quelle inizialmente accertate, può

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ

essere richiesto un nuovo esame dell'UdV e, ricorrendone le condizioni, il percorso può essere trasformato in rapporto di lavoro subordinato mediante inserimento lavorativo assistito.

Il sistema evita quindi che l'inserimento terapeutico diventi una condizione indefinita e immutabile, consentendo alla persona, ove possibile, di evolvere verso un vero e proprio rapporto di lavoro.

Obbligo occupazionale e quota di riserva – articolo 10

Uno dei punti centrali del progetto è rappresentato dall'articolo 10, che introduce una disciplina uniforme dell'obbligo di inserimento tanto nel Settore Pubblico Allargato quanto nel settore privato.

La Pubblica Amministrazione, le Aziende Autonome di Stato e gli Enti Pubblici sono tenuti ad assumere una persona con disabilità ogni venti dipendenti, o frazione di venti superiore a dieci.

Il medesimo criterio viene esteso agli operatori economici privati, mentre per le aziende con oltre cento dipendenti il testo demanda alla Commissione per il Lavoro la definizione della percentuale applicabile sulla base della forza lavoro.

L'articolo consente, inoltre, assunzioni volontarie anche al di fuori dei casi di obbligatorietà.

Il sistema di quota viene inteso in senso complessivo e contempla, ai fini del relativo assolvimento, anche determinate situazioni già presenti nell'organico, quali lavoratori divenuti inidonei alla mansione che vengano mantenuti in servizio, soggetti inseriti mediante percorso terapeutico e socioriabilitativo e altre categorie espressamente indicate dalla disposizione.

La finalità della norma non è dunque quella di produrre automaticamente nuove assunzioni prescindendo dalla situazione concreta dell'organizzazione, bensì quella di determinare una responsabilità occupazionale complessiva del sistema pubblico e del sistema produttivo privato nei confronti dell'inclusione lavorativa.

L'articolo 11 introduce una serie di garanzie particolarmente rilevanti sotto il profilo giuslavoristico.

Il lavoratore con disabilità deve essere adibito a mansioni compatibili con capacità, competenze e professionalità e, in ogni caso, rispettose della dignità personale.

L'inserimento protetto non determina un rapporto di lavoro di rango inferiore: il lavoratore ha diritto al medesimo trattamento retributivo previsto per gli altri lavoratori a parità di mansione, nonché alla possibilità di sviluppo della professionalità e della carriera.

La disposizione prevede contemporaneamente la possibilità di adeguare il percorso quando l'esperienza concreta sul luogo di lavoro dimostri capacità inferiori o superiori rispetto a quelle originariamente accertate

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00082772 del 28/08/2026



**SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

**SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ**

Il sistema è dunque bidirezionale: l'inquadramento può essere adattato in diminuzione ove emergano difficoltà effettive, ma può anche essere rivisto in aumento quando il lavoratore dimostri maggiori capacità.

Inserimento nel Settore Pubblico Allargato – articoli 12 e 1

Il Capo III disciplina specificamente l'inserimento nel Settore Pubblico Allargato.

L'articolo 12 stabilisce che l'obbligo possa essere assolto mediante assunzione diretta dalle liste o attraverso trasformazione di un precedente inserimento terapeutico e socioriabilitativo in rapporto di lavoro subordinato.

L'assunzione può avvenire in via temporanea e senza procedura selettiva, fermo restando il possesso dei requisiti necessari per accedere al Profilo di Ruolo – PDR individuato.

Il PDR viene individuato tenendo conto del Profilo e Diagnosi Funzionale e delle declaratorie professionali. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova, durante il quale è consentito valutare concretamente la coerenza dell'inquadramento con le prestazioni rese.

L'articolo 13 completa il sistema attribuendo all'Ufficio Gestione del Personale e all'Ufficio Risorse Umane e Libera Professione dell'ISS funzioni coordinate di monitoraggio del numero dei dipendenti rientranti nelle categorie tutelate, così da fornire alla DGFP gli elementi necessari per la programmazione delle assunzioni.

Inserimento nel settore privato – articoli 14, 15 e 16, 17

Il Capo IV detta la disciplina specifica del settore privato.

L'articolo 14 stabilisce che l'avviamento avvenga mediante assunzione diretta, a tempo determinato o indeterminato, tramite richiesta nominativa o numerica.

Nelle richieste numeriche ULPA assume un ruolo attivo di matching, individuando le persone maggiormente compatibili in base alle competenze, alle esperienze professionali e al Profilo e Diagnosi Funzionale.

La norma chiarisce, inoltre, che anche una percentuale di invalidità elevata non può costituire automaticamente motivo ostativo all'avviamento, qualora l'UdV accerti la concreta compatibilità fra capacità lavorative e mansioni richieste.

L'articolo 15 conferma il principio della parità di trattamento: alle persone assunte si applica il trattamento economico e normativo stabilito dalla contrattazione collettiva vigente in relazione alle mansioni svolte e al livello attribuito.

L'articolo 16 disciplina il procedimento attraverso il quale ULPA verifica l'assolvimento della quota di riserva.

Qualora, raggiunta la soglia occupazionale, la quota non risulti coperta, all'impresa viene riconosciuto un termine di trenta giorni per regolarizzare la posizione.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00082772 del 28/08/2026



**SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

**SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ**

Prima dell'avviamento è previsto un confronto fra ULPA e operatore economico diretto a valutare mansioni, esigenze organizzative, accomodamenti ragionevoli e possibili modalità d'inserimento.

È quindi previsto un piano di avviamento, predisposto da ULPA e approvato dalla Commissione per il Lavoro, volto ad assicurare una progressiva ed equilibrata copertura delle quote, tenendo conto sia degli organici aziendali sia dell'effettivo numero e delle caratteristiche delle persone presenti nell'Anagrafe.

Si evita, in questo modo, un'applicazione esclusivamente burocratica dell'obbligo, introducendo una procedura amministrativa fondata sul confronto con l'impresa e sulla concreta possibilità di realizzare un inserimento efficace.

L'articolo 17 accompagna gli obblighi con un sistema significativo di incentivi.

Per l'assunzione mediante inserimento lavorativo protetto di persone con percentuale di invalidità compresa fra il 40 e il 54 per cento è previsto uno sgravio contributivo del 70 per cento.

Per persone con invalidità pari o superiore al 55 per cento, lo sgravio raggiunge il 100 per cento.

Ulteriori benefici sono previsti per le assunzioni effettuate da operatori non soggetti all'obbligo o che assumano persone con disabilità oltre la quota di riserva: in tali casi è riconosciuto un bonus retributivo pari al 15 per cento della retribuzione base per assunzioni al terzo livello e al 20 per cento per quelle al quarto livello o superiori, per una durata massima di quarantotto mesi.

Gli incentivi spettano anche in caso di trasformazione di un inserimento terapeutico in rapporto di lavoro protetto.

La ratio è evidente: l'obbligo occupazionale viene affiancato da una politica incentivante, diretta soprattutto a favorire le assunzioni più complesse, quelle volontarie e quelle ulteriori rispetto alle quote minime stabilite dalla legge.

Orario di lavoro, vigilanza e sistema sanzionatorio – articoli 18 e 19

L'articolo 18 disciplina il lavoro a tempo parziale, fissando in via ordinaria una soglia minima di diciotto ore settimanali, salvo differente indicazione dell'UdV o della contrattazione collettiva. Ogni ulteriore riduzione deve essere motivata e documentata.

L'articolo 19 attribuisce all'ULPA la funzione di vigilanza sul rispetto degli obblighi da parte degli operatori economici privati.

ULPA può effettuare controlli periodici, anche a campione, e applicare sanzioni in caso di mancato assolvimento della quota di riserva.

La concreta disciplina delle violazioni, dell'entità delle sanzioni, dei criteri di determinazione e del procedimento di accertamento e irrogazione viene

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00082772 del 28/08/2026



**SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

**SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ**

opportunamente rinviata ad un decreto delegato da adottarsi successivamente alla conclusione della fase sperimentale, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.

La soluzione consente di mantenere distinta la fase sperimentale dalla successiva fase a regime e di costruire il sistema sanzionatorio sulla base dell'effettiva esperienza applicativa, evitando di introdurre anticipatamente misure non ancora calibrate sul funzionamento concreto del nuovo modello.

Fondo Disabilità e misure di sostegno – articoli 20 e 21

Gli articoli 20 e 21 assicurano la sostenibilità finanziaria della riforma.

L'articolo 20 istituisce il Fondo a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità, nell'ambito della Cassa Ammortizzatori Sociali, con gestione amministrativo-contabile autonoma da parte dell'ISS.

Durante la fase sperimentale gli interventi vengono prioritariamente finanziati attraverso il Fondo per le Politiche Attive del Lavoro; successivamente, il finanziamento viene ricondotto al nuovo Fondo Disabilità.

L'articolo 21 individua in maniera ampia le finalità del Fondo: incentivi e sgravi, formazione specifica delle persone iscritte all'Anagrafe, formazione dei Disability Manager, tutoraggio e accompagnamento, progetti con le Cooperative Sociali, adattamento delle postazioni lavorative e interventi individualizzati.

La previsione è importante perché riconosce che il costo dell'inclusione non coincide esclusivamente con il costo retributivo del lavoratore, ma comprende anche gli strumenti necessari a rendere effettivamente praticabile e stabile l'inserimento.

Formazione professionale e lavoro protetto – articoli 22 e 23

L'articolo 22 attribuisce allo Stato il compito di promuovere iniziative formative, di recupero professionale e di riqualificazione.

La programmazione viene collegata alle esigenze concrete desumibili dalla nuova Anagrafe e può avvenire attraverso strutture pubbliche e private, nazionali ed estere.

L'articolo 23 disciplina invece il sostegno ai laboratori e alle strutture di lavoro protetto.

Lo Stato può sostenere laboratori pubblici, agevolare la costituzione di laboratori in forma associata o cooperativa, contribuire alla partecipazione a strutture estere idonee e prevedere forme di incentivazione fiscale, economica e organizzativa.

Viene inoltre confermato il ruolo delle Cooperative Sociali quali soggetti idonei a concorrere alla costruzione di occasioni occupazionali e percorsi di inclusione, anche attraverso misure di supporto amministrativo, tributario ed economico.

Tutela dei lavoratori affetti da gravi patologie – articolo 24

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00082772 del 28/08/2026



**SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

**SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ**

Il progetto contiene altresì una disposizione di particolare rilievo sociale, rappresentata dall'articolo 24, dedicata ai permessi terapeutici retribuiti.

Il diritto è riconosciuto ai lavoratori affetti da patologie oncologiche o da altre patologie croniche, invalidanti o rare che rendano necessarie terapie salvavita o trattamenti terapeutici continuativi.

La retribuzione viene anticipata dal datore di lavoro e successivamente rimborsata attraverso il Fondo per le Prestazioni Economiche Temporanee.

Il Congresso di Stato è delegato a disciplinare con apposito decreto requisiti, certificazione sanitaria, durata massima dei permessi e procedure di rimborso.

La disposizione amplia quindi la prospettiva della riforma, introducendo una tutela specificamente orientata alla conservazione del rapporto di lavoro in presenza di patologie di particolare gravità.

Coordinamento con la normativa vigente e contratti pubblici – articolo 25

L'articolo 25 reca disposizioni di coordinamento con la Legge n.54/2009 e con la disciplina relativa all'idoneità alla mansione.

La norma consente al Medico del Lavoro di ricorrere alla collaborazione dell'UdV quando sussistano condizioni che facciano presumere una diminuzione della capacità lavorativa o professionale, permettendo così di utilizzare anche in tali fattispecie il Profilo e Diagnosi Funzionale.

Particolarmente significativa è poi la disciplina contenuta nei commi 3 e seguenti, che collega il rispetto degli obblighi occupazionali alla possibilità per l'impresa di intrattenere determinati rapporti economici con il settore pubblico.

Già durante la fase sperimentale, infatti, le imprese private interessate a determinati affidamenti pubblici o concessioni sono tenute al rispetto degli obblighi di cui all'articolo 10.

La disposizione opera, nel testo, per affidamenti di forniture o somministrazioni superiori a 25.000 euro, per appalti di lavori, servizi e forniture complementari alle opere pubbliche superiori a 250.000 euro e per concessioni di servizi pubblici superiori a 25.000 euro. La verifica dell'assolvimento viene certificata da ULPA.

Fase sperimentale e monitoraggio – articolo 26

La legge non introduce immediatamente a regime tutti i nuovi obblighi, ma prevede una fase sperimentale di diciotto mesi.

I primi sei mesi sono destinati alla costituzione e all'effettiva operatività dell'UdV, della nuova Anagrafe, delle liste e degli strumenti organizzativi. Nei successivi dodici mesi il nuovo sistema viene sperimentato concretamente.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00082772 del 28/08/2026



**SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

**SEGRETERIA DI STATO PER LA SANITÀ E LA SICUREZZA SOCIALE,
GLI AFFARI SOCIALI E LE PARI OPPORTUNITÀ**

Durante tale periodo, in linea generale, gli obblighi di assunzione dell'articolo 10 non sono ancora efficaci e l'adesione ai percorsi è volontaria. Rimangono, tuttavia, applicabili gli incentivi e trovano applicazione gli specifici obblighi previsti dall'articolo 25 in materia di operatori economici che intendano accedere a determinati contratti o concessioni pubbliche.

Per il Settore Pubblico Allargato viene comunque introdotto un criterio di priorità verso i soggetti iscritti nell'Anagrafe nella copertura dei PDR vacanti, secondo le direttive del Congresso di Stato e del Comitato della Funzione Pubblica.

ULPA, ISS, DGFP e UdV sono chiamati a svolgere un monitoraggio semestrale.

Entro sessanta giorni dalla conclusione della sperimentazione, il Congresso di Stato presenta al Consiglio Grande e Generale una relazione contenente il numero dei soggetti inseriti, i collocamenti effettuati, l'impiego delle risorse, l'efficacia degli incentivi e le eventuali proposte di modifica.

Sulla base di tali risultanze potranno essere adottate disposizioni integrative e correttive mediante decreto delegato.

Terminata la sperimentazione, gli obblighi occupazionali dell'articolo 10 acquistano piena efficacia. Il monitoraggio prosegue tuttavia anche successivamente, consentendo alla disciplina di essere aggiornata sulla base dell'esperienza concreta.

Tale impostazione risponde ad un criterio di gradualità, proporzionalità e verificabilità della riforma: prima si costituisce l'infrastruttura amministrativa, successivamente la si sperimenta, se ne misurano gli effetti e soltanto dopo entrano pienamente a regime gli obblighi generalizzati e il correlato apparato sanzionatorio.

Infine, l'articolo 27 completa l'intervento attraverso l'abrogazione delle disposizioni incompatibili o superate.

La disposizione assume una funzione essenziale di riordino e coordinamento dell'ordinamento, evitando la sovrapposizione tra il nuovo sistema e istituti precedenti ormai non più coerenti con il modello del collocamento mirato introdotto dalla riforma.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00082772 del 28/08/2026