



COMMISSIONE CONSILIARE PERMANENTE FINANZE, BILANCIO E PROGRAMMAZIONE;
ARTIGIANATO, INDUSTRIA, COMMERCIO; TURISMO, SERVIZI, TRASPORTI E
TELECOMUNICAZIONI, LAVORO E COOPERAZIONE

Riferimento, ai sensi dell'articolo 7, secondo comma della Legge 24 maggio 1995 n.72, sui provvedimenti adottati a seguito dell'approvazione della seguente istanza d'Arengo per l'attuazione di misure utili ad incrementare l'occupazione femminile (Istanza n.4 del 4 ottobre 2020)

Estratto del processo verbale della seduta del 25 giugno 2026 della III[^] Commissione Consiliare Permanente

RIFERISCE IN MERITO IL SEGRETARIO DI STATO PER IL LAVORO ALESSANDRO BEVITORI

"Stato di attuazione: Attuata.

In riferimento all'Istanza d'Arengo in oggetto, concernente la promozione di interventi finalizzati a incentivare l'occupazione femminile mediante misure di sostegno alle assunzioni, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, all'organizzazione aziendale e alla tutela della maternità, si rappresenta quanto segue.

L'ordinamento sammarinese ha già introdotto, negli ultimi anni, significative innovazioni normative volte a favorire l'accesso, la permanenza e la progressione professionale delle donne nel mercato del lavoro. In particolare, la Legge n. 129/2022 e il Decreto Delegato n. 105/2022 hanno previsto un articolato sistema di misure orientate al sostegno dell'occupazione femminile, con specifica attenzione alle esigenze connesse alla maternità, alla genitorialità e alla conciliazione tra attività lavorativa e vita familiare.

Tra gli strumenti di maggiore rilevanza si evidenziano le agevolazioni contributive riconosciute ai datori di lavoro che procedono all'assunzione di lavoratrici, prevedendo, in taluni casi, percentuali di incentivo più favorevoli rispetto a quelle ordinariamente applicabili. A titolo esemplificativo, il Decreto Delegato n. 105/2022, nell'ambito degli interventi per l'inserimento lavorativo, eleva lo sgravio contributivo dal 50% al 75% in presenza dell'assunzione di lavoratrici, perseguendo la finalità di promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e di ridurre eventuali squilibri occupazionali.

Particolare attenzione è altresì riservata alla tutela della maternità, attraverso disposizioni che consentono alle imprese di programmare adeguatamente la sostituzione e l'affiancamento della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e maternità, nonché mediante l'introduzione di misure finalizzate a garantire condizioni lavorative compatibili con lo stato di gravidanza e di allattamento. In tale contesto, la normativa contempla la possibilità di adibire la lavoratrice a mansioni alternative o di ricorrere a modalità organizzative maggiormente flessibili, ove necessario per la salvaguardia della salute della lavoratrice e del nascituro.



**COMMISSIONE CONSILIARE PERMANENTE FINANZE, BILANCIO E PROGRAMMAZIONE;
ARTIGIANATO, INDUSTRIA, COMMERCIO; TURISMO, SERVIZI, TRASPORTI E
TELECOMUNICAZIONI, LAVORO E COOPERAZIONE**

Il quadro normativo vigente promuove inoltre strumenti di conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità familiari, favorendo il ricorso a rapporti di lavoro a tempo parziale successivamente alla nascita dei figli, la flessibilità dell'orario di lavoro e ulteriori soluzioni organizzative idonee a consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa senza pregiudicare gli impegni connessi alla cura familiare.

Completano tale sistema di tutele le disposizioni poste a presidio del principio di parità di trattamento e di non discriminazione, con particolare riferimento alla maternità e alla genitorialità, nonché il divieto di licenziamento nei periodi protetti previsti dalla legge e il riconoscimento di specifici diritti diretti a garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello svolgimento e nella permanenza nel rapporto di lavoro.

Alla luce di quanto sopra esposto, si ritiene che l'ordinamento sammarinese abbia già intrapreso un percorso normativo significativo e coerente con le finalità sottese all'Istanza d'Arengo, fermo restando l'impegno delle Istituzioni a monitorare costantemente l'efficacia delle misure vigenti e a valutare eventuali ulteriori interventi migliorativi nell'ambito delle politiche attive del lavoro e delle pari opportunità.”.