



# REPUBBLICA DI SAN MARINO

DECRETO - LEGGE 9 agosto 2011 n.130

## Noi Capitani Reggenti la Serenissima Repubblica di San Marino

*Visti i presupposti di necessità ed urgenza di cui all'articolo 2, comma 2, punto b) della Legge Costituzionale 15 dicembre 2005 n.183 ed all'articolo 12 delle Legge Qualificata 15 dicembre 2005 n.184;*

*Ritenute la straordinaria necessità ed urgenza, determinate dalla crescente disoccupazione e dall'aumento del numero di richieste di mobilità e Cassa Integrazione Guadagni nell'ultimo trimestre, la criticità dell'attuale fase economica e del mercato del lavoro; necessità ed urgenza di emanare disposizioni di semplificazione del mercato del lavoro e misure di stimolo che favoriscano nel loro complesso il rilancio della competitività delle imprese, il consolidamento delle imprese esistenti e l'avvio di nuove attività economiche ed al contempo incentivare l'inserimento lavorativo o il reinserimento dei lavoratori con particolare riferimento ai giovani e alle altre categorie più vulnerabili, al fine di contribuire positivamente ad una ripresa del sistema produttivo del Paese e dell'occupazione già dall'autunno prossimo con la riapertura delle imprese dopo la pausa estiva; disposizioni che nel loro complesso non possono attendere i tempi necessari dell'ordinario iter legislativo;*

*Vista la deliberazione del Congresso di Stato n.54 adottata nella seduta del 2 agosto 2011;*

*Visto l'articolo 5, comma 2, della Legge Costituzionale n. 185/2005 e gli articoli 9 e 10, comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005;*

*Promulghiamo e mandiamo a pubblicare il seguente decreto-legge:*

## **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 delle 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 la 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.
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.

#### **Art. 4**

*(Avviamento di lavoratori non iscritti alle Liste)*

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 nei limiti del 20% dei 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, verificate 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 ai limiti percentuali sopra indicati, per esigenze debitamente motivate da parte dei datori di lavoro interessati, possono essere autorizzate con deliberazione della Commissione per il Lavoro, oppure nell'ambito convenzionale dell'articolo 10, comma 2, del presente decreto legge. Parimenti, la Commissione per il Lavoro potrà deliberare percentuali maggiori nel caso di settori o professionalità per i quali le Liste di Avviamento al Lavoro siano stabilmente incapienti o ridurre la percentuale di cui al primo comma, per limitati periodi di tempo, per quei settori o professionalità rispetto alle quali la disponibilità di lavoratori iscritti alle Liste sia considerata significativa.
4. Con autorizzazione della Commissione per il Lavoro, limitatamente alle imprese industriali, artigianali, commerciali, del settore turistico-alberghiero, gli studi professionali, le imprese di servizio e le cooperative, l'assunzione di lavoratori non iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro può legittimamente avvenire anche con contratti di lavoro a tempo parziale.
5. Ad ogni impresa che abbia almeno un dipendente assunto dalle Liste di Avviamento al Lavoro è data comunque facoltà di procedere all'assunzione di lavoratori ai sensi del primo comma del presente articolo e nel pieno rispetto dei limiti previsti dal Decreto 23 novembre 2005 n. 169 succitato, facendone richiesta direttamente alla Commissione del Lavoro.

#### **Art. 5**

*(Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa)*

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 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 per le imprese con un numero di dipendenti inferiori alle 40 unità o al 10% dei lavoratori dipendenti per le imprese con un numero di dipendenti superiori alle 40 unità fatta salva la possibilità per la Commissione per il Lavoro di deliberare percentuali maggiori o minori riferite a settori economici o professionali specifici. 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."

## **Art. 6**

### *(Rapporti accessori di piccola collaborazione domestica)*

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 in possesso di un permesso di soggiorno in corso di validità previsto dall'articolo 7 del Decreto 23 novembre 2005 n. 169.

## **Art. 7**

### *(Limiti quantitativi all'utilizzazione di lavoratori distaccati )*

1. L'utilizzazione di lavoratori distaccati da imprese forensi, disciplinata dal 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 dell'azienda presso la quale dovranno operare.
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, mediante convenzioni stipulate con la Segreteria di Stato per il Lavoro potrà essere autorizzato il superamento del limite percentuale di cui al primo comma.
3. Ad ogni impresa che abbia almeno un dipendente assunto dalla Liste di Avviamento al Lavoro è riconosciuto comunque il diritto ad utilizzare due lavoratori distaccati.
4. Sono fatte salve le disposizioni contenute nel Decreto Legge 26 ottobre 2010, n. 172, Capo III, in materia di stabile organizzazione d'impresa.

## **Art. 8**

### *(Visite mediche preassuntive)*

1. 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 privati che siano iscritti nell'apposito elenco dei medici abilitati presso il Dipartimento prevenzione dell'I.S.S..

## **TITOLO II**

### **NUOVI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO E L'INNALZAMENTO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI**

## **Art. 9**

*(Piano individuale di inserimento lavorativo e formativo)*

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 artt. 25, 27, 28, 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)*

1. Le Convenzioni di cui agli articoli 25, 26 e 27 della Legge 31 marzo 2010 n. 73, mediante le quali possono essere individuate nuove modalità di inserimento nelle aziende dei lavoratori inoccupati o disoccupati, sono stipulate fra la Segreteria di Stato al Lavoro e i datori di lavoro interessati.
2. Per favorire l'inserimento al lavoro di giovani di età compresa tra i 18 e i 32 anni, delle lavoratrici a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico nonché per gli ultracinquantenni che non beneficino di ammortizzatori sociali, iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro, la Segreteria di Stato al Lavoro può stipulare apposite Convenzioni con imprese disponibili, anche di nuova costituzione, nell'ambito delle quali concordare, in una prospettiva di programmazione anche pluriennale, tipologie, modalità e tempi di assunzione.
3. Le Convenzioni di cui al presente articolo sono trasmesse all'Ufficio del Lavoro che ne curerà l'attuazione.
4. 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 ai precedenti commi.

## **Art. 11**

*(Contratto di lavoro in praticato a contenuto formativo)*

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 18 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 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.

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 50%;
- per il 2° trimestre, al 55%;
- per il 3° trimestre, al 60%;
- per il 4° trimestre, al 70%;
- per il 5° trimestre e fino al termine del rapporto a tempo determinato, all'80%.

### **Art. 12**

*(Stages aziendali)*

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 studenti del Centro di Formazione Professionale 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.

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.

### **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.

3. Per quanto non previsto si applica la disciplina prevista dalla 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 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)*

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.

##### **Art. 16**

*(Accordo di mobilità)*

1. Con riferimento al primo comma dell'articolo 18 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 e ad integrazione dell'articolo 19 della Legge 4 maggio 1977 n. 23, il verbale dell'Accordo per l'ammissione allo stato di mobilità deve dare indicazione: dell'effettiva contrazione dell'attività economico-produttiva subita; dei motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali non si sono potute adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione; dell'impossibilità di procedere ad una riorganizzazione delle mansioni e/o degli orari di lavoro, nonché dell'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."

##### **Art. 17**

*(Accordi aziendali di solidarietà)*

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. A tal fine, 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.”.

#### **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)*

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 attestare, 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.

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. 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..”.

## **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 1500 e proporzionale di euro 150 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 100. 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. Nel caso in cui il datore di lavoro ottemperi alla diffida e versi entro il termine previsto un importo pari all'ammontare delle sanzioni comminate ridotte della metà, l'illecito amministrativo commesso deve intendersi estinto. L'estinzione dell'illecito non rileva ai fini della recidiva.

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, nella stessa sentenza con cui decide la controversia, stabilire i termini, l'entità e le modalità di versamento delle somme dovute dai contravventori a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria.

#### **Art. 22**

*(Condotte irregolari recidivanti e sospensione dell'attività)*

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, può disporre 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 3000 e proporzionale di euro 300, per ogni lavoratore e per ogni giorno di sospensione comminata.

#### **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.

## **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 300 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, 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 a capo di famiglia monogenitoriale con figli a carico nonché per gli ultracinquantenni che non beneficino di ammortizzatori sociali.

## **TITOLO V**

### **DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI**

## **Art. 25**

*(Incentivazioni speciali)*

1. Nel caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori di età compresa fra i 18 e i 32 anni e delle lavoratrici 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 beneficino di ammortizzatori sociali, la misura degli sgravi è aumentata del 15%.

## **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;
- 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.”.

## **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 50.000.

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 biennio, 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, 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**

*(Disposizioni programmatiche)*

1. Con successivo provvedimento di legge sarà predisposta, con il più ampio coinvolgimento delle parti sociali, una riforma organica del mercato del lavoro che comporterà:

- l'adozione di nuovi modelli organizzativi che assicurino una maggiore efficienza ed efficacia dei servizi all'impiego e alla formazione, unitamente alla ristrutturazione funzionale e strategica delle istituzioni preposte alla *governance* del mercato del lavoro;
- la predisposizione di un sistema organico di politiche attive del lavoro e della formazione;
- la razionalizzazione degli istituti di sostegno al reddito dei lavoratori, nell'ambito della complessiva sostenibilità finanziaria del Bilancio dello Stato;
- il coordinamento sistematico e il rafforzamento dell'efficacia delle misure di vigilanza e controllo sulla regolare costituzione e svolgimento dei rapporti di lavoro;
- il riassetto delle norme in materia di formazione professionale;
- la progettazione, con possibilità di finanziamento, di azioni positive per il lavoro e la formazione concertate fra Stato e imprese;
- la riforma dei contratti a finalità formativa, con particolare attenzione alla fattispecie del contratto di apprendistato;
- la certificazione delle competenze professionali dei lavoratori, in base agli *standards* europei;

2. Nell'ambito della razionalizzazione degli istituti di sostegno al reddito dei lavoratori sarà estesa ai lavoratori a tempo determinato, che abbiano maturato presso lo stesso datore di lavoro l'anzianità lavorativa continuativa prevista per i lavoratori a tempo indeterminato, l'Indennità economica speciale di cui all'articolo 17 della Legge 31 marzo 2010 n. 73.

3. Con ulteriore provvedimento, dopo ampia concertazione con le parti sociali, saranno modificate le disposizioni della Legge 17 febbraio 1961 n. 7, in materia di rappresentatività delle associazioni di categoria e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante la definizione di nuove procedure di contrattazione collettiva e per l'attribuzione di efficacia generale ai contratti collettivi di lavoro.

4. In accordo con le parti sociali e nell'ambito di una complessiva valutazione dei modelli organizzativi delle imprese e dello sviluppo del sistema economico, sarà esaminata la fattibilità di nuove procedure destinate ad assicurare rapporti giuridici stabili dei lavoratori transfrontalieri.

5. Con apposito provvedimento, alle imprese che nei precedenti 24 mesi dalla sua entrata in vigore, non hanno fatto ricorso a CIG per crisi di mercato o a riduzione di personale ai sensi dell'articolo 19 della Legge 1977 n. 23, sarà riconosciuta una riduzione dell'aliquota fiscale, nella

misura consentita dalla normativa fiscale vigente. La riduzione dell'aliquota, nella misura ridotta della metà di quanto come sopra stabilito, sarà concessa anche alle imprese che successivamente ad una riduzione di personale operata prima del presente decreto legge, abbiano riassunto o riassumano tutta la propria forza lavoro disponibile a riattivare il rapporto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

6. I provvedimenti di cui ai commi che precedono saranno adottati dal Congresso di Stato entro il 31 dicembre 2011.

### **Art. 31**

*(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. 32**

*(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.

*Dato dalla Nostra Residenza, addì 9 agosto 2011/1710 d.F.R*

**I CAPITANI REGGENTI**

*Maria Luisa Berti – Filippo Tamagnini*

**IL SEGRETARIO DI STATO  
PER GLI AFFARI INTERNI**

*Valeria Ciavatta*