



REPUBBLICA DI SAN MARINO

**Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino**

Visto l'articolo 4 della Legge Costituzionale n.185/2005 e l'articolo 6 della Legge Qualificata n.186/2005;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare la seguente legge ordinaria approvata dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 30 novembre 2022:

LEGGE 9 dicembre 2022 n.164

RIFORMA DELLE NORME RELATIVE ALL'OCCUPAZIONE

TITOLO I

RIORGANIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE NORME SULL'OCCUPAZIONE

CAPO I

NORME GENERALI E ORGANISMI ED ISTITUZIONI PREPOSTE ALLA GESTIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Art.1

(Campo di applicazione)

1. La presente legge disciplina i rapporti di lavoro del settore privato nonché quelli previsti da apposite legislazioni speciali. Sono esclusi i rapporti di lavoro del Settore Pubblico Allargato fatte salve le eventuali fattispecie disciplinate da legislazione speciale.

Art.2

(Lavoratore subordinato e datore di lavoro)

1. Ai fini della presente legge sono lavoratori subordinati coloro che, mediante retribuzione, prestano la propria opera manuale o intellettuale sotto la direzione e alle dipendenze di un datore di lavoro, anche se in modo temporaneo o occasionale.
2. Nella definizione di cui al comma 1 sono compresi anche:
 - a) i familiari, qualsiasi sia il grado di parentela, del datore di lavoro operatore economico, purché svolgano attività retribuita con vincolo di subordinazione presso il loro congiunto;
 - b) gli addetti ai servizi familiari che prestino la loro opera presso un nucleo familiare eccetto il caso di cui al successivo comma 4, lettera a);
 - c) i religiosi, nel caso in cui l'attività retribuita da essi svolta alle dipendenze di terzi non consista nel servizio del solo ministero spirituale;
 - d) 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 siano impiegati in lavori eseguiti dalla cooperativa;
 - e) gli amministratori e i soci di società di capitale esclusivamente nelle modalità e nei limiti di cui

agli articoli 27 e 28 della presente legge.

3. Tutti i lavoratori subordinati godono dei medesimi trattamenti economici e normativi previsti dal Contratto Collettivo di settore applicato dal datore di lavoro, salvo quanto previsto all'articolo 13 della presente legge.

4. Non sono considerati lavoratori subordinati:

- a) le persone che svolgono servizi familiari presso persone cui siano unite da vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado;
- b) coloro il cui rapporto rientra nella disciplina speciale di cui al Titolo IV, ove non previsto diversamente.

5. Coloro che non sono considerati lavoratori subordinati ai sensi del presente articolo possono prestare un'attività lavorativa, nelle modalità disciplinate al Titolo IV della presente legge o da eventuali normative speciali.

6. Sono datori di lavoro ai fini della presente legge le persone fisiche o giuridiche munite di codice operatore economico, anche se a partecipazione pubblica, titolari di almeno un rapporto di lavoro così come previsto dalla presente legge, ivi comprese le fondazioni, le associazioni, le organizzazioni politiche, sindacali e datoriali.

Art.3

(Funzione Pubblica e servizi al mercato del lavoro)

1. La funzione di avviamento al lavoro, di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, nonché gli altri servizi relativi al mercato del lavoro, sono funzioni di interesse pubblico e gestite dall'Ufficio per il Lavoro e le Politiche Attive – Centro di Formazione Professionale (d'ora in poi ULPA-CFP). Tali funzioni si svolgono prevalentemente attraverso l'utilizzo di un'infrastruttura informatica di proprietà pubblica che consenta ai lavoratori e ai datori di lavoro di visualizzare online i dati relativi a domanda e offerta.

2. La funzione di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro ad esclusione di quanto previsto all'articolo 20 della presente legge, è vietata.

3. Non è, in ogni caso, considerata intermediazione di lavoro la semplice pubblicazione di offerte di lavoro per conto proprio su mezzi di comunicazione e piattaforme online, la segnalazione non professionale al datore di lavoro interessato del nominativo di un potenziale prestatore di lavoro ed il servizio di assistenza nella selezione del personale.

4. Per servizio di assistenza nella selezione del personale, si intende quello svolto su espressa delega del datore di lavoro finalizzato a coadiuvare il datore di lavoro nell'analisi dei candidati ad un'offerta di lavoro reperiti per il tramite di ULPA-CFP o nelle modalità previste al comma 3. Tale servizio può essere svolto esclusivamente da parte di:

- a) associazioni datoriali riconosciute ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59;
- b) lavoratori autonomi in possesso di specifico codice Ateco.

5. E' vietata la costituzione di imprese o lo svolgimento di attività di impresa in qualsiasi forma negli ambiti indicati ai commi 2 e 3, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 20 della presente legge.

6. E' altresì vietata la richiesta di pagamento di servizi a chi si candida per un'offerta di lavoro. In caso di violazione si applica la sanzione di cui al comma 7.

7. La violazione delle disposizioni del presente articolo è punita con una sanzione di euro 5.000,00 (cinquemila/00). In caso di recidiva la sanzione è pari ad euro 15.000,00 (quindicimila/00). Il ricorso giurisdizionale relativo alle sanzioni amministrative comminate ai sensi del presente articolo è esperibile ai sensi del Titolo IV della Legge 28 giugno 1989 n.68 e successive modifiche.

Art.4

(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, è istituita la Commissione per il Lavoro, la quale 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 e di migliorare i rapporti tra i cittadini e le istituzioni.

2. In particolare, oltre alle competenze attribuitele dalla presente legge e da altre norme specifiche, assolve i seguenti compiti:

- a) effettua l'attività di consultazione permanente rispetto alla programmazione delle politiche del lavoro e della formazione;
- b) può proporre al Congresso di Stato interpretazioni applicative delle norme relative al lavoro su richiesta motivata da parte dell'ULPA-CFP. A tal fine, le delibere sono assunte con la maggioranza qualificata dei presenti aventi diritto di voto;
- c) delibera sui ricorsi degli interessati contro i provvedimenti presi dall'ULPA-CFP nelle modalità previste dall'articolo 36. Nelle sue deliberazioni la Commissione per il Lavoro è tenuta, ove possibile, ad emettere delibere di interesse generale e non disciplinanti il singolo caso;
- d) può indirizzare l'ULPA-CFP - Sezione Ispettorato mediante la predisposizione di piani generali relativamente ai controlli in riferimento a specifici settori o tipologie di rapporti di lavoro;
- e) delibera in merito ad interventi volti alla formazione e riqualificazione professionale degli iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro e ogni altra attività volta a migliorare l'analisi e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche mediante la collaborazione di consulenti esterni;
- f) redige e invia al Consiglio Grande e Generale una relazione annuale sullo stato generale dell'occupazione, sulla base del riferimento e dei dati forniti dall'ULPA-CFP;
- g) su specifico ricorso o su istanza di ULPA-CFP, fornisce l'interpretazione delle previsioni dei Contratti Collettivi di Lavoro rispetto alla congruità delle richieste di assunzione;
- h) delibera in materia di occupazione minorile.

3. La Commissione per il Lavoro è nominata dal Congresso di Stato, nelle modalità indicate dal comma 4 ed ha una durata pari a quella della legislatura.

4. La Commissione per il Lavoro è così composta:

- a) dal Segretario di Stato per il Lavoro che la presiede o dal suo Segretario particolare che, in assenza del primo, ne fa le veci;
- b) da tre rappresentanti effettivi e relativi supplenti indicati delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori legalmente riconosciute ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59;
- c) da tre rappresentanti effettivi e relativi supplenti indicati dalle Associazioni Datoriali legalmente riconosciute ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59;
- d) da un incaricato del Servizio Minori per le sole attività inerenti al lavoro minorile.

5. Qualora non vi sia accordo sui nominativi da parte delle organizzazioni sindacali e/o da parte delle associazioni datoriali, la nomina dei rappresentanti effettivi e supplenti avverrà, ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59, secondo l'ordine di maggiore rappresentatività delle stesse, calcolato sulla base del numero di lavoratori iscritti o del numero di lavoratori impiegati presso datori di lavoro iscritti.

6. Fermo restando quanto previsto al comma 4, eventuali organizzazioni sindacali e associazioni datoriali che non sono membri della Commissione sono invitate a presenziare alle riunioni, senza diritto di voto.

7. I membri della Commissione per il Lavoro, nell'ambito delle competenze a questa attribuite, sono tenuti al rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente relativa alla condotta per gli Agenti Pubblici.

8. Partecipano alle riunioni della Commissione per il Lavoro: il Direttore dell'ULPA-CFP, un funzionario dell'ULPA-CFP con funzioni di verbalizzante e di segreteria tecnica e il Responsabile della Sezione Ispettorato del Lavoro in relazione al comma 2, lettere b) e d).

9. 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.

10. 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.

11. Fatto salvo il caso di cui al comma 2, lettera b), la Commissione per il Lavoro delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del Presidente.

Art.5

(Adozione e Pubblicità degli atti)

1. I regolamenti di cui alla presente legge sono proposti dalla Commissione per il Lavoro al Congresso di Stato per l'adozione a mente dell'articolo 2, comma 2, lettera h) della Legge Costituzionale 15 dicembre 2005 n.183.

2. Eventuali delibere della Commissione per il Lavoro d'interesse generale, che la stessa emana, sono pubblicate sul Bollettino Ufficiale nella sezione "Parte Amministrativa e Inserzioni", nell'apposita categoria denominata "Commissione per il Lavoro" entro trenta giorni dall'adozione dei provvedimenti.

3. Le interpretazioni applicative proposte dalla Commissione per il Lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 2, lettera b) della presente legge sono adottate dal Congresso di Stato ai sensi dell'articolo 16, comma 2, lettera a) della Legge Qualificata 15 dicembre 2005 n.184.

Art.6

(Anagrafe e Liste di Avviamento al Lavoro)

1. L'Anagrafe del Lavoro è una banca dati digitale istituita presso l'ULPA-CFP che contiene la raccolta, l'aggiornamento e l'elaborazione dei dati, delle informazioni e delle schede anagrafico/professionali relative a coloro che prestano, o hanno prestato, un'attività lavorativa e comunque in conformità alle fattispecie previste dalla normativa vigente, nel territorio della Repubblica di San Marino.

2. Ai fini dell'aggiornamento dell'Anagrafe del Lavoro ogni datore di lavoro, pubblico o privato, è tenuto a comunicare all'ULPA-CFP ogni eventuale variazione relativa ai dati dei rapporti di lavoro in essere.

3. L'ULPA-CFP può, con propria circolare, disciplinare l'organizzazione ed il funzionamento della banca dati di cui ai commi 1 e 2, sentita la Direzione Generale della Funzione Pubblica per le aree di competenza.

4. Presso l'ULPA-CFP sono istituite le Liste di Avviamento al Lavoro, quale servizio per coloro che sono interessati a trovare un'occupazione nella Repubblica di San Marino, il cui funzionamento, le modalità, le procedure di iscrizione e gestione sono demandate ad appositi regolamenti di cui all'articolo 5, comma 1.

5. Gli operatori economici sammarinesi possono in qualunque momento accedere alle Liste di Avviamento al Lavoro, anche attraverso apposite procedure informatiche e consultare i curricula dei lavoratori iscritti, nel rispetto dei termini e delle modalità previste dalla Legge 21 dicembre 2018 n.171 e successive modifiche.

Art.7

(Requisiti per l'iscrizione)

1. Possono iscriversi alle Liste di Avviamento al Lavoro i cittadini sammarinesi ed i residenti effettivamente in Repubblica che abbiano raggiunto l'età lavorativa in relazione all'obbligo scolastico, che non risultano occupati né come lavoratori subordinati né come lavoratori autonomi o titolari di attività individuali/intestatari di licenza. Sono altresì esclusi i percettori di pensione. E' fatto salvo quanto previsto al comma 2 e stabilito dai regolamenti di cui al comma 4 dell'articolo 6.

2. La possibilità di iscrizione alle liste di avviamento al lavoro per determinati titolari di

permesso di soggiorno oppure percettori di pensione se diversa da quella di anzianità o di vecchiaia, nonché la creazione di liste specifiche alle quali possono iscriversi i lavoratori già occupati, titolari di impresa individuale e lavoratori autonomi, sono disciplinate nell'ambito dei regolamenti di cui all'articolo 5, comma 1 e nel rispetto di quanto stabilito ai successivi articoli 12 e 13 della presente legge.

Art.8
(Lista speciale)

1. Il lavoratore non iscrivibile 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 relativi ammortizzatori sociali a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, viene iscritto in un'apposita lista denominata "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.
2. Il lavoratore non può iscriversi a tale lista in caso di dimissioni volontarie, salvo i casi di dimissioni per giusta causa previsti dalla normativa vigente.

Art.9
(Obblighi per gli iscritti alle Liste di Avviamento al Lavoro)

1. I lavoratori iscritti nelle Liste di Avviamento al Lavoro devono dimostrare un'effettiva proattività alla ricerca del lavoro e stipulare un Patto di Servizio, così come previsto da apposito regolamento di cui all'articolo 5, comma 1.
2. Tale regolamento prevede le modalità di iscrizione, per la conferma e mantenimento dell'iscrizione, le fattispecie che possono portare alla cancellazione dell'iscrizione, la disciplina del rifiuto di cui al successivo comma 3, le casistiche comportanti la decurtazione totale o parziale dell'ammortizzatore, le modalità per procedere alla reiscrizione, nonché le condizioni per essere considerati immediatamente disponibili a prestare la propria attività come lavoratore subordinato.
3. All'iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro che si mostri non disponibile allo svolgimento di una mansione congrua con la sua iscrizione alle liste e con le regole e modalità d'impiego previste nel contratto di lavoro dello specifico settore, si applica il provvedimento del rifiuto, così come definito dal regolamento di cui al comma 2.

CAPO II
PROCEDURE E MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Art.10
(Divieto di indagini ed accertamenti preliminari)

1. E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, effettuare indagini anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose, sindacali, sull'identità di genere e/o sull'orientamento sessuale del lavoratore nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle capacità professionali del lavoratore.
2. La violazione del disposto di cui al comma 1 può costituire motivo di discriminazione ai sensi dell'articolo 179-bis del Codice Penale.

Art.11
(Procedure ordinarie per l'avviamento al lavoro)

1. L'avviamento al lavoro avviene attraverso la comunicazione nominativa o a seguito di richiesta numerica inviata dal datore di lavoro all'ULPA-CFP nelle modalità e nei limiti previsti dalla

presente legge.

2. La regolamentazione delle procedure per la comunicazione nominativa e la richiesta numerica, nonché la documentazione necessaria per l'avvio di personale non iscrivibile sono demandate ad apposito decreto delegato.

3. È sempre ammessa la comunicazione nominativa di lavoratori iscritti o iscrivibili alle Liste di Avviamento al Lavoro, così come previsto dalle norme vigenti.

4. Per i lavoratori non iscrivibili alle Liste di Avviamento al Lavoro, la comunicazione nominativa è sempre ammessa nel rispetto dell'apposito decreto delegato di cui al comma 2 del presente articolo, ad esclusione delle disposizioni speciali previste al successivo articolo 12.

5. Le richieste di cui al presente articolo sono esenti da imposte di bollo.

Art.12

(Disposizioni speciali per l'assunzione di personale non iscritto e non iscrivibile alle Liste di Avviamento al Lavoro)

1. Al fine di tutelare il mercato del lavoro interno, l'assunzione nominativa dei lavoratori non iscritti e non iscrivibili alle Liste di Avviamento al Lavoro può essere sospesa, previa adozione di apposito regolamento di cui all'articolo 5, comma 1, per tutti i lavoratori o per specifici profili professionali, sulla base del tasso di disoccupazione interno in senso stretto e/o del rapporto tra gli iscritti alle specifiche Liste di Avviamento al Lavoro e gli occupati appartenenti alla medesima area/profilo professionale.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, l'assunzione può avvenire esclusivamente a seguito di apposita richiesta numerica, così come disciplinata dall'apposito decreto delegato previsto all'articolo 11, comma 2, purché siano state verificate e comunicate all'ULPA-CFP la non disponibilità o la non idoneità rispetto alle caratteristiche richieste dei lavoratori invitati o inviati a colloquio, indicandolo nella richiesta.

3. In ogni caso, anche qualora sussistessero le condizioni sospensive di cui al comma 1, la comunicazione nominativa di lavoratori non iscritti e non iscrivibili alle Liste di Avviamento al Lavoro è sempre ammessa, nelle casistiche che seguono:

- a) quando il lavoratore risulti essere socio nella misura minima del 20% e/o il legale rappresentante ai sensi della Legge sulle Società fermo restando quanto previsto agli articoli 27 e 28 della presente legge;
- b) quando il lavoratore risulti avere un rapporto di parentela fino al secondo grado, compresi i coniugi e affini, con il legale rappresentante o socio che detenga la quota minima del 20%;
- c) quando il lavoratore risulti essere dipendente da almeno un anno di una società partecipante o partecipata dall'operatore economico sammarinese richiedente. In tal caso, allegata alla domanda, dovrà essere fornita la prova della cessazione del rapporto di lavoro pre-esistente. Sono comunque vietati i trasferimenti di personale da associazioni, fondazioni e cooperative;
- d) quando il lavoratore risulti essere stato assunto dal medesimo operatore economico nell'anno precedente per almeno tre mesi continuativi, e limitatamente a nuove assunzioni di carattere stagionale;
- e) qualora il lavoratore sia in possesso di un permesso rilasciato ai sensi degli articoli 13, 14 e dell'articolo 15, comma 1, lettera a), della Legge 28 giugno 2010 n.118 e successive modifiche;
- f) nel caso di assunzione di profili dirigenziali e specializzati sulla base di apposito regolamento di cui all'articolo 5, comma 1;
- g) nel caso si tratti di lavoratori che svolgono servizi alla famiglia;
- h) nei casi individuati da specifici accordi occupazionali stipulati con la Segreteria di Stato per il Lavoro.

Art.13

(Disposizioni speciali per i lavoratori residenti in Paesi extra – UE))

1. I lavoratori provenienti da un Paese extra-Ue, ad esclusione dei cittadini di Paesi in cui vigono accordi con l'Unione Europea in materia di libero stabilimento delle persone, possono essere avviati al lavoro, nelle more di quanto previsto agli articoli 11 e 12 della presente legge, solamente se rientrano nelle fattispecie previste per il permesso di soggiorno per motivi di lavoro ai sensi della Legge n.118/2010 oppure se siano in possesso di regolare permesso di soggiorno abilitante al lavoro rilasciato dalla Repubblica di San Marino o dalle competenti autorità della Repubblica Italiana.
2. Il permesso di lavoro per tali tipologie di lavoratori 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 e la trasformazione a tempo indeterminato può avvenire solo in presenza di un permesso di soggiorno di corrispondente durata.
3. Nel caso in cui i lavoratori di cui ai commi precedenti acquisiscano la residenza nella Repubblica di San Marino o in Paese aderente all'Unione Europea o in Paese in cui vige un accordo con l'Unione Europea in materia di libero stabilimento delle persone, il periodo già lavorato a San Marino è conteggiato ai fini dell'applicazione dei limiti massimi previsti per il tempo determinato.

Art.14

(Mansioni e variazioni di qualifica)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad adibire il lavoratore assunto alle mansioni corrispondenti alla categoria ed alla qualifica professionale specificata nella richiesta di assunzione.
2. E' fatto altresì obbligo al datore di lavoro di comunicare, immediatamente al lavoratore ed entro sessanta giorni all'ULPA-CFP, ogni modifica intervenuta che comporti variazione comunque non peggiorativa, nella qualifica del lavoratore durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.
3. In caso di discordanza tra cedolino paga e quanto dichiarato all'ULPA-CFP si applica al lavoratore la condizione di miglior favore.
4. Qualora l'ULPA-CFP riscontrasse che la modifica della mansione sia volta ad eludere gli eventuali limiti di cui all'articolo 12, verrà applicata la sanzione amministrativa prevista dall'articolo 32 della Legge 17 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche.
5. Le organizzazioni sindacali e datoriali giuridicamente riconosciute ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59 e successive modifiche, possono accedere, previa richiesta debitamente motivata all'ULPA-CFP, all'elenco dei lavoratori del datore di lavoro comprensivo di mansioni e qualifica degli stessi.

Art.15

(Passaggio di lavoratori subordinati tra operatori economici sammarinesi)

1. Il passaggio di lavoratori subordinati tra operatori economici di diritto sammarinese è ammesso, previa comunicazione all'ULPA-CFP, nel caso in cui:
 - a) intervenga apposito accordo controfirmato da un'organizzazione sindacale e datoriale giuridicamente riconosciute ai sensi della Legge n.59/2016;
 - b) avvenga all'interno di un gruppo di imprese così come definite dall'ordinamento a condizione che il Contratto Collettivo applicato, la mansione e la retribuzione del lavoratore siano i medesimi, che venga mantenuto ogni diritto acquisito, trattamento di miglior favore, ferme restando le eventuali condizioni ostative previste per l'avvio di un rapporto di lavoro subordinato. Sono esclusi i passaggi di personale da associazioni, fondazioni e cooperative;
 - c) intervenga apposito impegno occupazionale all'interno di un accordo di riduzione di personale, ferme restando le normative relative alle assunzioni e ai licenziamenti.
2. L'ULPA-CFP stabilisce le modalità di comunicazione ai fini dell'applicazione di quanto previsto al comma 1.

TITOLO II

FORME E TIPOLOGIE CONTRATTUALI DI LAVORO SUBORDINATO

Art.16

(Forma prevalente del contratto di lavoro)

1. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro.
2. In assenza di indicazioni specifiche, fermi restando i limiti previsti dalle normative vigenti, ogni richiesta di avvio di personale è da intendersi a tempo indeterminato, fermo restando il periodo di prova previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Settore.

Art.17

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 16, comma 1, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.
2. Le modalità e i limiti del contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza e le condizioni ostative per l'avvio di nuovi lavoratori subordinati sono definite da apposito decreto delegato da emettersi entro il 30 giugno 2023.
3. Il contenuto del decreto delegato di cui al comma 2 sarà definito previo confronto con le organizzazioni datoriali e sindacali giuridicamente riconosciute ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59 avente l'obiettivo di trovare un accordo sociale tripartito in considerazione della materia.
4. L'accordo dovrà prevedere la volontà di contenere, ove possibile, l'utilizzo di tale tipologia di rapporto di lavoro, favorendo la stabilizzazione dello stesso.

Art.18

(Norme relative al Tempo Parziale)

1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo parziale.
2. Il lavoro a tempo parziale è il lavoro effettuato regolarmente durante una parte della giornata o della settimana o del mese o dell'anno con orario ridotto rispetto a quello ordinario stabilito dalle leggi e dai Contratti Collettivi di Lavoro.
3. L'eventuale prolungamento dell'orario di lavoro a tempo parziale rispetto a quello previsto è considerato completamento dell'orario di lavoro, fermi restando gli obblighi previsti all'articolo 23.
4. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti e doveri di un lavoratore a tempo pieno comparabile in relazione alla mansione svolta ed il suo trattamento economico e normativo, nonché ogni eventuale ulteriore integrazione salariale o intervento degli ammortizzatori sociali, è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, ad esclusione degli assegni familiari che vengono percepiti per intero sulla base della normativa tempo per tempo vigente.
5. La disciplina del tempo parziale, compresa la parte economica e l'eventuale possibilità di prolungamento di orario di un lavoratore a tempo parziale, è stabilita dalla presente legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro sottoscritti dalle parti e, per la parte pensionistica, dalla normativa previdenziale vigente.
6. La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale può avvenire:
 - a) mediante consensuale trasformazione del rapporto da tempo pieno in rapporto a tempo parziale;
 - b) mediante l'assunzione diretta per lavoro a tempo parziale.

7. Il contratto di lavoro a tempo parziale è sempre stipulato in forma scritta ai fini della prova. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

8. Gli operatori economici, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, devono trasmettere all'ULPA-CFP le richieste per l'avviamento al lavoro a tempo parziale, nonché le eventuali variazioni, nelle modalità previste al successivo articolo 23.

9. Fatte salve le eventuali fattispecie disciplinate dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro, la trasformazione del rapporto di lavoro avviene mediante accordo scritto delle parti e l'eventuale rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce motivo di licenziamento per giusta causa.

10. Ai lavoratori a tempo parziale si applicano integralmente le norme generali relative alla durata massima delle prestazioni lavorative previste dalla legge.

Art.19

(Prestazioni di lavoro occasionale)

1. Le prestazioni di lavoro occasionale e accessorio 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 richiedono un'integrazione della forza lavoro, sia per svolgere servizi occasionali alla famiglia o per altre fattispecie previste dalla legge.

2. La disciplina applicabile relativamente alle caratteristiche, le modalità, i limiti e le regole riguardo le prestazioni di lavoro occasionale così come definite al comma 1 è stabilita mediante decreto delegato.

3. In considerazione della peculiarità di tale tipologia di prestazione il summenzionato decreto dovrà prevedere una maggiorazione del costo del lavoro per l'utilizzatore.

Art.20

(Prestazione di lavoro temporaneo)

1. La prestazione di lavoro temporaneo è il rapporto mediante il quale un'impresa di diritto sammarinese di somministrazione di lavoro temporaneo, denominata "impresa somministratrice", pone uno o più lavoratori, denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti a tempo determinato o indeterminato, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per attività mirate al soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.

2. Le misure per le imprese di somministrazione, le modalità e i limiti del rapporto di lavoro temporaneo e le condizioni ostative per l'utilizzo di tale strumento sono definite da apposito decreto delegato da emettersi entro il 30 giugno 2023.

3. Il contenuto del decreto delegato di cui al comma 2 sarà definito previo confronto con le organizzazioni datoriali e sindacali giuridicamente riconosciute, ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59 avente l'obiettivo di trovare un accordo sociale tripartito in considerazione della materia.

4. L'accordo dovrà prevedere la volontà di armonizzare tale strumento con le norme generali del mercato del lavoro, rafforzando però le limitazioni, al fine di renderlo uno strumento di flessibilità da utilizzare esclusivamente per reali picchi di lavoro e favorendo la stabilizzazione dei lavoratori.

Art.21

(Occupazione dei minori)

1. La Repubblica di San Marino, consapevole dell'importanza del lavoro come momento fondamentale della crescita personale e professionale di ciascun individuo, promuove e regola

l'occupazione dei giovani studenti, anche mediante la predisposizione di misure incentivanti.

2. E' fatto divieto ai datori di lavoro di contrarre rapporti di lavoro con minori che non abbiano espletato o non siano stati prosciolti dall'obbligo scolastico, o comunque non abbiano compiuto il sedicesimo anno di età ad eccezione dei casi disciplinati ai seguenti commi.
3. Ai giovani che hanno compiuto il quattordicesimo anno di età è consentito svolgere lavori stagionali nel periodo non interessato alla frequenza scolastica.
4. Il superamento dei limiti previsti ai commi precedenti, è altresì consentito, fermi gli obblighi autorizzativi da parte di coloro che esercitano la potestà genitoriale, per attività lavorative occasionali di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo e nelle ulteriori attività, specificatamente individuate da apposito decreto delegato, di cui al successivo comma 7, che ne disciplinerà modalità e termini, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, la dignità, l'integrità fisica e psicologica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.
5. In caso di attività lavorative che comportino l'utilizzo di immagini dei minori, in qualunque forma, le autorizzazioni di cui al comma 4, in ragione dei potenziali danni di identità o personalità del bambino che la condivisione d'immagine, anche attraverso canali multimediali potrebbe comportare, devono essere rilasciate dagli esercenti la potestà genitoriale, con presa visione degli specifici contenuti.
6. Le misure di cui al comma 1 sono tese alla formazione e orientamento professionale, al graduale approccio al mondo del lavoro anche durante gli anni di studio, alla maturazione personale dei giovani attraverso le esperienze di lavoro, alla acquisizione della consapevolezza che il percorso di indipendenza economica si attua attraverso il lavoro inteso come valore, sacrificio e gratificazione.
7. Con apposito decreto delegato da adottarsi entro il 30 giugno 2023 verrà modificata l'attuale disciplina e definita ogni caratteristica normativa e retributiva delle attività lavorative, di qualunque tipologia, riguardante i minori di anni 18.
8. Possono accedere alle misure previste dall'apposito decreto delegato le imprese che occupano giovani studenti nel periodo estivo di sospensione degli studi e nei giorni festivi e pre-festivi dell'anno solare.
9. E' abrogato l'articolo 3, comma 5 della Legge 12 febbraio 1998 n.21.

Art.22

(Lavoro subordinato presso le famiglie)

1. L'attività lavorativa di assistenza domestica presso un nucleo familiare è considerato un rapporto di lavoro subordinato, ad esclusione delle casistiche previste all'articolo 2, comma 4, lettera a) e disciplinate dall'articolo 30 della presente legge.
2. Con decreto delegato possono essere modificate le normative vigenti nonché definita ogni caratteristica dell'attività lavorativa di assistenza domestica.

TITOLO III

INTERVENTI PER LA FLESSIBILITA'

Art.23

(Variazioni dell'orario di lavoro)

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'ULPA-CFP, nelle modalità indicate dallo stesso, ogni variazione relativa all'orario di lavoro a tempo parziale, nonché le comunicazioni di lavoro straordinario, nei tre giorni antecedenti all'attuazione della variazione.
2. Le variazioni occasionali di cui al comma 1, effettuate per motivi d'urgenza non prevedibili e programmabili, devono essere comunque comunicate all'ULPA-CFP – Sezione Ispettorato prima dell'inizio della prestazione lavorativa nelle modalità comunicate da apposita circolare e

regolarizzate nel portale LABOR nei tre giorni lavorativi successivi.

3. L'inosservanza delle disposizioni previste dal presente articolo è punita con una sanzione di euro 1.000,00 (mille/00) che verrà raddoppiata in caso di recidiva. Il ricorso giurisdizionale relativo alle sanzioni amministrative comminate ai sensi del presente articolo è esperibile ai sensi del Titolo IV della Legge 28 giugno 1989 n.68 e successive modifiche.

4. Fatti salvi gli obblighi comunicativi relativi al lavoro straordinario, le disposizioni del presente articolo non si applicano agli accordi di flessibilità precedentemente trasmessi all'ULPA-CFP e stipulati nelle modalità previste dalla contrattazione collettiva di riferimento o da apposito accordo sindacale.

Art.24

(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.

2. Le modalità e i limiti dei distacchi e le condizioni ostative per l'utilizzo di tale strumento sono definite da apposito decreto delegato da emettersi entro il 30 giugno 2023.

3. Il contenuto del decreto delegato di cui al comma 2 sarà definito previo confronto con le organizzazioni datoriali e sindacali giuridicamente riconosciute, ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59 avente l'obiettivo di trovare un accordo sociale tripartito in considerazione della materia.

4. L'accordo dovrà prevedere la volontà di armonizzare tale strumento con le norme europee e con le norme generali del mercato del lavoro, di semplificare le procedure, ma rafforzando le limitazioni ed i controlli per un coerente utilizzo di tale strumento.

TITOLO IV

RAPPORTI E PRESTAZIONI DI LAVORO NON SUBORDINATO

Art.25

(Attività lavorativa per percettori di pensione)

1. E' consentito per i residenti effettivi in Repubblica percettori di pensione di vecchiaia, svolgere attività lavorativa nelle seguenti modalità:

a) con stipula di apposito contratto di collaborazione così come regolamentato dal presente articolo;

b) tramite prestazione di lavoro occasionale di cui all'articolo 19.

2. Il contratto di collaborazione di cui al superiore comma 1, lettera a), deve essere comunicato all'ULPA-CFP e deve contenere, al suo interno, la mansione, le giornate di attività, l'orario di lavoro svolto e il compenso percepito che verrà rapportato al numero di ore effettivamente svolte. Tale compenso dovrà essere almeno pari alla retribuzione prevista dai contratti collettivi di lavoro per mansione analoga e comunque non inferiore alla retribuzione media territoriale così come disciplinata dalla normativa vigente rapportata al divisore del Contratto Collettivo del Settore Industria.

3. Sul reddito da lavoro conseguito il pensionato e il datore di lavoro, a prescindere dalle modalità di rapporto di cui al comma 1, sono tenuti al versamento di contributi a fondo perduto nei termini fissati dalla normativa previdenziale vigente.

4. La normativa previdenziale disciplina i versamenti contributivi, i quali dovranno essere maggiori di quelli previsti per un contratto di lavoro subordinato, salvo che per attività lavorative entro le venti ore settimanali o collaborazioni volte alla formazione del sostituto del pensionato.

5. I limiti previsti al comma 1 possono essere derogati, permettendo la stipula di rapporto di lavoro subordinato, per mansioni di pubblica utilità così come definite da apposito regolamento della Direzione Generale della Funzione Pubblica adottato con delibera del Congresso di Stato.

6. La possibilità di svolgere attività lavorativa da parte di percettori di pensione disciplinata dal comma 1 può essere sospesa o limitata dalla Commissione per il Lavoro nell'ambito di quanto previsto all'articolo 12. Tali limitazioni non si applicano quando l'attività prestata sia volta alla formazione del sostituto.

Art.26

(Solidarietà familiare)

1. Al fine di garantire il principio della solidarietà familiare nell'ambito di attività economiche è consentito il supporto gratuito di familiari effettivamente residenti in territorio, anche se percettori di pensione di vecchiaia, quali il coniuge non legalmente separato e i parenti fino al secondo grado:

- a) del titolare di impresa individuale o società in nome collettivo;
- b) del libero professionista iscritto all'albo professionale ai sensi delle normative vigenti.

2. Le prestazioni di supporto cui al comma 1 sono attivate preventivamente secondo le modalità stabilite dall'ULPA-CFP.

3. Il titolare di impresa individuale o società in nome collettivo e il libero professionista che si avvalgono del supporto occasionale gratuito di familiari, devono corrispondere mensilmente un contributo di solidarietà forfettario, pari al 10% della retribuzione media territoriale, così come disciplinata dalla normativa vigente, da versare alla Cassa Ammortizzatori Sociali 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 I.S.S..

5. Il contributo di cui al comma 3 è incassato su apposito capitolo di entrata del Bilancio dello Stato e ripartito per il finanziamento del disavanzo del Fondo Pensioni.

Art.27

(Lavoro prestato da amministratori)

1. Sono istituite le seguenti categorie:

- a) Amministratore Ordinario: dedicata agli Amministratori, Presidenti e/o Amministratori Delegati di Società di capitali che intendano svolgere unicamente compiti gestionali con esclusione di qualsiasi inserimento nel ciclo operativo/produttivo;
- b) Amministratore Operativo: dedicata agli Amministratori, Presidenti e/o Amministratori Delegati di Società di capitali che intendano svolgere oltre a quanto previsto alla lettera a), ulteriori attività all'interno del ciclo operativo/produttivo.

2. I soggetti di cui al comma 1, nonché le società di capitali aventi rapporti con essi, sono assoggettati agli oneri contributivi e assicurativi così come disciplinati dalle normative vigenti in materia, ferma restando l'obbligazione in solido della società.

3. La tipologia di cui al precedente comma 1, lettera b), deve essere comunicata all'ULPA-CFP, tramite deposito di apposito contratto di collaborazione che dovrà contenere anche il compenso percepito. I versamenti di cui al comma 2 saranno calcolati sul compenso dichiarato e, comunque se inferiore, al reddito minimo previsto per i lavoratori autonomi. Eventuali riduzioni potranno essere previste qualora il soggetto interessato abbia altre posizioni contributive attive.

4. L'Amministratore Unico, ovvero in caso di organo collegiale il Presidente e/o Amministratore Delegato dello stesso, è sempre considerato Amministratore Operativo nel caso in cui la società di capitali non abbia in essere rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno.

5. Lo svolgimento di attività all'interno del ciclo operativo/produttivo in assenza di rapporto di lavoro subordinato o di apposito inquadramento così come previsto al comma 1, lettera b), è sempre considerato rapporto di lavoro irregolare, comportando l'applicazione delle relative sanzioni.

6. L'Amministratore Operativo ha diritto alle coperture socio sanitarie previste per i lavoratori autonomi con versamento dei relativi contributi.
7. Gli amministratori che sono nelle condizioni per poter instaurare un rapporto di lavoro possono essere regolarmente assunti con contratto di lavoro subordinato al livello minimo previsto per le mansioni dirigenziali previste dal Contratto Collettivo di settore di riferimento e con obbligo di assunzione a tempo pieno, a meno che non abbiano già un'altra posizione contributiva attiva come lavoratore subordinato a tempo parziale.
8. L'amministratore regolarmente assunto ha accesso agli ammortizzatori sociali nei limiti previsti dalle normative vigenti, fermo restando comunque l'esclusione dalla Cassa Integrazione Guadagni.

Art.28

(Lavoro prestato da soci di società di capitali)

1. I soci che detengono quote di capitale pari o superiori al 10% possono svolgere attività lavorative all'interno e per conto della società mediante la comunicazione preventiva all'ULPA-CFP tramite apposito contratto di collaborazione indicante 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 relative sanzioni.
2. Il reddito percepito in ragione dell'esercizio di tali attività è soggetto agli obblighi di contribuzione così come definiti da apposita normativa. I versamenti contributivi e assicurativi saranno calcolati sul compenso dichiarato e, comunque se inferiore, sul reddito minimo previsto per i lavoratori autonomi. Eventuali riduzioni potranno essere previste qualora il soggetto interessato abbia altre posizioni contributive attive.
3. Il socio avente apposito contratto di collaborazione così come definito al precedente comma 1 ha diritto alle coperture socio sanitarie previste per i lavoratori autonomi con versamento dei relativi contributi.
4. I soci titolari di quote di capitale pari o superiori al 50% e che sono nelle condizioni per poter instaurare un rapporto di lavoro possono essere assunti con contratto di lavoro subordinato, con inquadramento nel livello minimo previsto per le mansioni dirigenziali dal Contratto Collettivo di settore di riferimento e rapporto di lavoro a tempo pieno, a meno che non abbiano già un'altra posizione contributiva attiva come lavoratore subordinato a tempo parziale.
5. Il lavoratore ha accesso agli ammortizzatori sociali nei limiti previsti dalle normative vigenti, fermo restando comunque l'esclusione dalla Cassa Integrazione Guadagni.

Art.29

(Contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto)

1. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto è quello con il quale la parte prestatrice si obbliga verso la parte committente, dietro compenso, a prestare una propria attività lavorativa personale, senza vincolo di subordinazione e al di fuori del normale ciclo lavorativo aziendale, per la realizzazione di un progetto specifico o di un programma di lavoro che deve avere carattere intellettuale e comunque non di natura esclusivamente o meramente esecutiva.
2. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto prevede il possesso di comprovate e documentate capacità professionali che ne giustifichino la stipula.
3. La durata è direttamente e strettamente connessa all'esecuzione e completamento del progetto commissionato; tuttavia, la durata complessiva non potrà superare i trentasei mesi. La Commissione per il Lavoro può deliberare eventuali proroghe per sopraggiunte esigenze debitamente motivate e per determinate e specifiche casistiche da definirsi con apposita delibera emessa dalla stessa Commissione.
4. 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.

5. E' vietato stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto ai sensi del presente articolo con lavoratori pensionati.

6. Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto deve essere stipulato in forma scritta e deve indicare:

- a) la durata, che non potrà superare i trentasei mesi complessivi per progetto e persona presso la stessa impresa;
- b) i motivi che possono giustificare il recesso anticipato della parte prestatrice o committente;
- c) il contenuto del progetto e/o del programma di lavoro;
- d) il corrispettivo pattuito, le modalità e i tempi di pagamento; esso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo;
- e) gli estremi della polizza assicurativa stipulata a copertura della responsabilità civile della parte prestatrice;
- f) laddove la prestazione sia destinata a svolgersi prevalentemente in luoghi di lavoro appartenenti all'azienda di cui è titolare la parte committente, gli estremi della polizza assicurativa stipulata a copertura del rischio di infortuni sul lavoro o malattie professionali;
- g) la dichiarazione di insussistenza della condizione di cui al precedente comma 5.

7. Il contratto viene trasmesso all'ULPA-CFP per il giudizio di conformità e, in caso positivo, quest'ultimo lo trasmetterà all'Istituto per la Sicurezza Sociale e all'Ufficio Tributario prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione. In caso di giudizio negativo la prestazione non potrà avere corso.

8. L'eventuale impugnazione della non congruità del contratto di collaborazione a progetto, specialmente rispetto alla caratteristica di non subordinazione del rapporto, deve essere proposta dal prestatore con atto scritto entro centoventi giorni dalla cessazione di fatto del rapporto, ai sensi della Legge 20 maggio 1985 n.63 e successive modifiche.

9. Il datore di lavoro può utilizzare collaboratori a progetto nei limiti che seguono:

- a) un collaboratore in presenza di almeno un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- b) un collaboratore aggiuntivo ogni dieci lavoratori a tempo indeterminato.

La Commissione per il Lavoro può determinare, con apposita delibera, percentuali maggiori in riferimento a professionalità specifiche.

10. L'avvio o rinnovo COCOPRO richiesto da operatori economici che abbiano avviato e/o concluso licenziamenti collettivi ai sensi della normativa vigente oppure non rinnovato contratti di lavoro a tempo determinato è sottoposto ad autorizzazione della Commissione per il Lavoro. Tale autorizzazione è richiesta anche qualora l'operatore economico, contestualmente alla richiesta di avvio o rinnovo, abbia in corso richieste di Cassa Integrazione Guadagni.

11. Il superamento dei limiti temporali, di cui al precedente comma 6, lettera a), o la non conformità ai disposti del presente articolo configura gli estremi di applicazione del lavoro irregolare.

Art.30

(Assistenza familiare)

1. L'attività di cura, supporto e assistenza verso persone con le quali vi sia vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, se svolta per l'assistenza di minori di età non superiore ai tredici anni, ad esclusione dei genitori, oppure se svolta per l'assistenza di persone in stato di disabilità o non autosufficienza certificato dall'I.S.S. – e in questo caso anche dai genitori - può considerarsi attività lavorativa, non subordinata, regolarizzabile con apposito contratto di collaborazione.

2. Con apposito decreto delegato da emanarsi entro e non oltre il 30 giugno 2023, sono definiti i diritti e i limiti di tale tipologia di collaborazione, specialmente in ambito di versamenti pensionistici, ammortizzatori sociali e coperture assicurative.

Art.31

(Rapporti accessori saltuari di piccola collaborazione domestica)

1. Ferma restando la possibilità di regolarizzare i lavoratori che svolgono attività di servizi familiari così come previsto agli articoli 19 e 22 della presente legge è istituito un apposito rapporto di lavoro per le collaborazioni domestiche saltuarie.
2. Per collaborazioni domestiche saltuarie si intendono i servizi svolti da disoccupati, inoccupati o lavoratori a tempo parziale od occasionale, anche non iscrivibili alle liste di avviamento al lavoro, presso una o più persone fisiche, capo famiglia, per non più di quindici ore settimanali complessive per lavoratore.
3. Il committente deve preventivamente informare l'ULPA-CFP, 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'ULPA-CFP, a titolo di quota di registrazione del rapporto, una somma pari a euro 50,00 (cinquanta/00). 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.
4. L'ULPA-CFP, verificato il possesso dei requisiti di cui al comma 2, provvede a registrare il collaboratore in un apposito elenco e a darne formale comunicazione all'I.S.S. e al Comando della Gendarmeria.
5. I rapporti saltuari di piccola collaborazione domestica non costituiscono lavoro subordinato.

Art.32

(Lavoro Autonomo)

1. Per lavoro autonomo si intende quello prestato da una persona fisica svolgente un'attività economica non organizzata in forma di impresa, nei confronti di altri soggetti, persone fisiche o operatori economici. La prestazione di lavoro deve essere senza vincolo di subordinazione e nelle modalità e nei limiti previsti dall'articolo 17-ter della Legge 31 marzo 2014 n.40 e successive modifiche.
2. Con decreto delegato, potranno essere previsti interventi di coordinamento per la definizione di lavoro autonomo rispetto a lavoro subordinato e per introdurre facilitazioni per determinate tipologie di disoccupati o per specifici settori, con particolare attenzione al settore sportivo, artistico/culturale e new-media.

Art.33

(Discipline speciali)

1. Con uno o più decreti delegati potranno essere disciplinate speciali forme contrattuali di lavoro subordinato e più precisamente:
 - particolari situazioni lavorative non contemplate dalla normativa ordinaria;
 - forme contrattuali di lavoro subordinato con riferimento a specifici settori economici, se previsti da Convenzioni Internazionali;
 - forme contrattuali di lavoro subordinato in ambito sportivo e artistico/culturale.

TITOLO V

MISURE A FAVORE DELL'OCCUPAZIONE INTERNA, LA FLESSIBILITA' D'ORARIO, IL WELFARE AZIENDALE, L'INCLUSIONE LAVORATIVA E LA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA

Art.34

(Misure ed incentivi a favore dell'occupazione interna, la flessibilità d'orario e il welfare aziendale)

1. La Repubblica di San Marino si prefigge l'obiettivo di incentivare l'occupazione interna fornendo una serie di interventi ed incentivi mirati a:
 - a) favorire la riconversione professionale di persone provenienti da settori in difficoltà verso settori in crescita o comunque che necessitano di riconvertire la loro professione, anche in sinergia pubblico - privato;
 - b) favorire il reinserimento di disoccupati di lungo corso;
 - c) favorire l'inserimento in azienda di un nuovo lavoratore in caso di prossimo pensionamento di un lavoratore in organico;
 - d) incentivare l'occupazione femminile;
 - e) facilitare l'inserimento lavorativo di persone senza esperienza professionale;
 - f) incentivare l'equilibrio fra i tempi di vita e di lavoro e la flessibilità d'orario;
 - g) incentivare la formazione continua ed il welfare aziendale.
2. Le misure previste al comma 1 sono definite con decreto delegato o, per quanto riguarda i punti f) e g) anche da specifici accordi tripartiti.

Art.35

(Misure ed incentivi per l'inclusione lavorativa e la responsabilità sociale d'impresa)

1. La Repubblica di San Marino si prefigge l'obiettivo di garantire il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà della persona con disabilità, invalidità o in stato di difficoltà e di promuovere l'inclusione lavorativa e la responsabilità sociale d'impresa rimuovendo le condizioni di esclusione che impediscono il pieno sviluppo della persona perseguendo così la piena integrazione sociale.
2. A tal fine, vista la necessità di intervenire in maniera celere qualora si manifestino nuove necessità o criticità in tal tema, tramite decreto delegato potrà essere modificata ed aggiornata la normativa vigente in materia.

TITOLO VI

NORME FINALI E DI COORDINAMENTO

Art.36

(Ricorsi)

1. Avverso i provvedimenti dell'ULPA-CFP adottati ai sensi della presente legge è ammesso ricorso in opposizione al medesimo ufficio entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione del provvedimento stesso.
2. L'ULPA-CFP entro quindici giorni dal ricevimento del ricorso comunica l'esito dello stesso al ricorrente. Decorso il termine di cui al precedente periodo senza che l'ULPA-CFP abbia adottato una decisione, il ricorso si intende respinto.
3. In caso di non accoglimento del ricorso ovvero di maturazione del silenzio rigetto di cui al comma 2, l'interessato ha facoltà di ricorrere in via amministrativa avverso la decisione dell'ULPA-CFP avanti alla Commissione per il Lavoro la quale, nell'esercizio della competenza di cui all'articolo 4, comma 2, lettera c), esamina e decide il suddetto ricorso nella sua prima seduta utile. Ai fini dell'esame del ricorso, la Commissione per il Lavoro è tenuta ad acquisire la valutazione scritta dell'ULPA-CFP in ordine ai profili e censure contenuti nel ricorso medesimo; qualora intenda discostarsi dalle valutazioni espresse dall'ULPA-CFP, la Commissione per il Lavoro è tenuta a motivare espressamente le diverse determinazioni assunte. In relazione ai termini per la

presentazione del ricorso alla Commissione per il Lavoro, ai termini per la decisione dello stesso nonché all'eventuale silenzio rigetto, si applicano le medesime disposizioni previste per l'ULPA-CFP dai commi 1 e 2.

4. Avverso la decisione della Commissione per il Lavoro, il ricorrente può ricorrere ai sensi del Titolo II della Legge 28 giugno 1989 n.68.

Art.37 *(Copertura finanziaria)*

1. Gli eventuali oneri derivanti dall'applicazione della presente legge, fatta salva la possibilità di identificare specifici capitoli nei decreti delegati da emanarsi sulla base degli articoli precedenti, sono posti a carico del capitolo di spesa 2-4-7475 "Spese per la formazione professionale Centro Formazione Professionale e per le Politiche Attive del Lavoro".

Art.38 *(Norme di coordinamento)*

1. Per le assunzioni nominative di personale non iscritto alle Liste di Avviamento al Lavoro effettuate durante la vigenza dell'articolo 2 della Legge 29 settembre 2017 n.115 e ai sensi del medesimo articolo, permane in capo al datore di lavoro l'obbligo di versamento del contributo annuale del 4,5% della retribuzione imponibile previdenziale del lavoratore assunto. Tale versamento va imputato sul capitolo in entrata 457 "Contributi destinati al Fondo per le Politiche Attive del Lavoro".

2. In relazione a quanto previsto dall'articolo 6, le Liste di Avviamento al Lavoro ad oggi vigenti e la relativa regolamentazione rimangono valide fino ad una loro eventuale sostituzione nelle modalità previste al comma 4 del medesimo articolo.

3. La disciplina di cui all'articolo 4 inerente alla Commissione per il Lavoro si applica dall'entrata in vigore della presente legge ad eccezione dei commi 3, 4 e 5 con riguardo alla nomina e composizione, i quali troveranno applicazione alla scadenza naturale oggi prevista.

4. Con riferimento a quanto previsto all'articolo 21, si applicano le misure previste dal Decreto-Legge 22 luglio 2011 n.110 sino all'entrata in vigore del decreto delegato previsto al medesimo articolo.

5. Con riferimento a quanto previsto agli articoli 27 e 28:

- a) i rapporti di lavoro subordinato vigenti con amministratori, potranno essere mantenuti se in continuità e se rispettanti l'inquadramento e la tipologia d'orario minimo previsti al suddetto articolo 27. Le eventuali modifiche al rapporto di lavoro esistente dovranno essere comunicate all'ULPA-CFP entro il 31 marzo 2023. Dopo tale data i rapporti di lavoro non rispettanti le condizioni previste per legge verranno revocati d'ufficio;
- b) i rapporti di lavoro subordinato vigenti da parte di soci di società di capitale potranno essere mantenuti se in continuità e se rispettanti l'inquadramento e la tipologia d'orario minimo previsti al suddetto articolo 28. Le eventuali modifiche al rapporto di lavoro esistente dovranno essere comunicate all'ULPA-CFP entro il 31 marzo 2023. Dopo tale data i rapporti di lavoro non rispettanti le condizioni previste per legge verranno revocati d'ufficio;
- c) ai fini del necessario raccordo, la normativa previdenziale stabilisce, nell'ambito della disciplina relativa alla Gestione Separata, le forme di contribuzione nei casi di soggetti con più posizioni contributive attive, compresa la fattispecie prevista dall'articolo 11, comma 2, della Legge 23 dicembre 2020 n.222.

6. Con riferimento a quanto previsto all'articolo 29 relativamente a rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto:

- a) le disposizioni si applicano a partire dall'entrata in vigore della presente legge fermo restando quanto previsto alla successiva lettera b);

- b) relativamente ai rapporti avviati precedentemente all'entrata in vigore della presente legge, gli stessi potranno essere portati a termine sulla base del contratto pre-esistente. L'eventuale modifica del contratto pre-esistente e/o l'eventuale interruzione anticipata dello stesso comportano l'integrale applicazione della nuova disciplina.

Art.39
(Abrogazioni)

1. Sono abrogati:
 - il Titolo VII della Legge 7 febbraio 1961 n.7 e la Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche;
 - il Titolo II e gli articoli 18 e 20 della Legge 29 settembre 2005 n.131;
 - l'articolo 7 della Legge 29 settembre 2017 n.115;
 - la Legge 20 novembre 1987 n.138 ad eccezione degli articoli 3, 9 e 10 e la Legge 16 dicembre 1994 n.112;
 - gli articoli 12-*bis* e 14 del Decreto-Legge 31 maggio 2012 n.61;
 - i Titoli I e II ad eccezione degli articoli 7, 8, 9 e 13 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156;
 - l'articolo 7 del Decreto Delegato 5 maggio 2015 n.62;
 - nonché ogni altra disposizione in contrasto con la presente legge.

Art.40
(Delega per interventi di revisione e coordinamento)

1. Il Congresso di Stato, con l'obiettivo di verificare il corretto coordinamento delle norme in fase applicativa, è autorizzato a modificare gli articoli 38 e 39 mediante decreto delegato da emanarsi entro il 30 giugno 2023.

Art. 41
(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il 1° gennaio 2023.

Dato dalla Nostra Residenza, addì 9 dicembre 2022/1722 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Maria Luisa Berti – Manuel Ciavatta

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Elena Tonnini