



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

SEGRETERIA ISTITUZIONALE

Depositato in Data 12.09.2022



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 di cui alla Legge 5 dicembre 2011 n. 188 e sue successive modifiche e/o integrazioni 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 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 all'art. 28 e 29 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'art. 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 provvedimenti 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

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

come previsto dalla presente Legge, ivi comprese le istituzioni di beneficenza e di assistenza, 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'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 *on line* i dati relativi a domanda e offerta.
2. La funzione di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro svolta al di fuori della disciplina prevista dal presente articolo, o da quanto previsto all'articolo 20 della presente legge, è vietata ed è punita con la multa di cui all'art.84 del Codice Penale. In caso di recidiva il Commissario della Legge può applicare la pena dell'arresto di secondo o di terzo grado di cui all'art.83 del Codice Penale. Nei casi più gravi la pena della multa e quella dell'arresto sono applicate congiuntamente. Ai sensi del terzo comma dell'art.87 del Codice Penale, quando per le condizioni economiche del reo la multa può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il Commissario della Legge può sostituirla con la prigionia di primo grado.
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 occasionale e 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 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 2.

**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 emettere interpretazioni applicative delle norme relative al lavoro su richiesta motivata da parte dell'Ufficio per il Lavoro e le Politiche Attive e Centro di Formazione Professionale (d'ora in poi 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'art. 37. 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 le predisposizioni di piani generali relativamente ai controlli;



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

- 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;
 - 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.
3. La Commissione per il Lavoro è nominata dal Congresso di Stato, nelle modalità indicate dal comma successivo 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.
 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 invitati 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 punti 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 let. b), la Commissione per il Lavoro delibera a maggioranza dei presenti, in caso di parità prevale il voto del Presidente.

**Art. 5
(Pubblicità degli atti)**

1. Tutti i regolamenti e le delibere della Commissione per il Lavoro d'interesse generale, che la stessa emana, sono pubblicati sul Bollettino Ufficiale nella sezione "Parte Amministrativa e Inserzioni", nell'apposita categoria denominata "Commissione per il Lavoro" entro 30 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

**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 unitamente a coloro che sono interessati a trovare nello stesso territorio un'occupazione.
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.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

3. L'ULPA-CFP può, con propria circolare, disciplinare l'organizzazione ed il funzionamento della banca dati di cui al comma 1 e 2.
4. Presso l'ULPA-CFP sono istituite le Liste di Avviamento al Lavoro, il cui funzionamento, le modalità, le procedure di iscrizione e gestione sono demandate ad appositi regolamenti emanati dalla Commissione per il Lavoro.
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.

**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 salvo quanto previsto al comma successivo.
2. La possibilità di iscrizione alle liste di avviamento al lavoro per determinati titolari di permesso di soggiorno, nonché la creazione di liste specifiche ai quali possono iscriversi i lavoratori già occupati, titolari di impresa individuale e lavoratori autonomi, sono disciplinati da appositi regolamenti della Commissione per il Lavoro nel rispetto di quanto stabilito ai successivi art. 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 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 adottato dalla Commissione per il Lavoro.
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 alle reinscrizioni, 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 la disciplina del rifiuto, così come definita dal regolamento di cui al comma 2.



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

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.

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 residente 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. La Commissione per il Lavoro, sentite le parti datoriali e sindacali, indirizza e coadiuva le attività dell'Ufficio in materia di incontro tra domanda e offerta di lavoro e fornisce l'interpretazione delle previsioni dei Contratti Collettivi di Lavoro rispetto alla congruità delle richieste di assunzione.
6. Le richieste di cui al presente articolo sono esenti da imposte di bollo se presentate per via telematica.

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 apposita e motivata deliberazione della Commissione per il Lavoro, per tutti i lavoratori o per specifici profili professionali, sulla base del tasso di disoccupazione interno 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 precedente, l'assunzione può avvenire esclusivamente a seguito di apposita richiesta numerica, così come disciplinata dall'apposito Decreto Delegato previsto all'art. 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. In tal caso, il permesso di lavoro per i lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro viene rilasciato, a seguito di apposita comunicazione nominativa così come regolata dal medesimo Decreto Delegato, alla medesima mansione e livello contrattuale previsto nella richiesta numerica.
3. In ogni caso, anche qualora sussistessero le condizioni di cui al precedente comma 1, la comunicazione nominativa di lavoratori non iscritti e non iscrivibili alle liste di avviamento al lavoro è sempre ammessa, ferme restando le modalità previste dalla normativa vigente, nelle casistiche che seguono:

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

- 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 art.li 28 e 29 della presente Legge;
- b) quando il lavoratore risulti aver 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 1 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) qualora il lavoratore sia in possesso di un permesso rilasciato ai sensi dell'art. 13, 14 e dell'art.15 comma 1 lett. a della legge n. 118/2010 e s.m.;
- f) nel caso di assunzione di profili dirigenziali e specializzati sulla base di apposito regolamento emanato dalla Commissione per il Lavoro;
- 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

(Durate speciali del permesso di lavoro, nulla osta e successivi rinnovi)

- 1. Per i lavoratori non iscrivibili alle liste di avviamento al lavoro che siano cittadini di un Paese in cui non sono vigenti gli obblighi previsti dal Trattato di Schengen, con l'esclusione dei cittadini della Repubblica di Irlanda, ed in possesso di regolare permesso di soggiorno rilasciato dalle competenti autorità della Repubblica Italiana, il permesso di lavoro o nulla osta non può avere una durata superiore a quella stabilita dal suddetto permesso di soggiorno. L'eventuale rinnovo può essere rilasciato solo dopo avere accertato la regolare posizione e validità del soggiorno in Italia e la trasformazione a tempo indeterminato può avvenire solo in presenza di un permesso di soggiorno di corrispondente durata.
- 2. Per i lavoratori residenti in un Paese in cui non sono vigenti gli obblighi previsti dal Trattato di Schengen, il permesso di lavoro o nulla osta non può avere una durata superiore a quella stabilita dal suddetto permesso di soggiorno, rinnovabile ma mai convertibile a tempo indeterminato.

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'art. 12, verrà applicata la una sanzione amministrativa prevista dall'articolo 32 della Legge 7/1961.
- 5. Le organizzazioni sindacali, su mandato del lavoratore, possono accedere, previa richiesta debitamente motivata a ULPA-CFP, all'elenco dei lavoratori del datore di lavoro comprensivo di mansioni e qualifica degli stessi.



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

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) interviene apposito accordo controfirmato da un'organizzazione sindacale e datoriale giuridicamente riconosciute ai sensi della Legge 59/2016;
 - b) avviene 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 condizioni ostantive all'avvio di un rapporto di lavoro subordinato previste all'articolo 23. Sono esclusi i passaggi di personale da associazioni, fondazioni e cooperative;
 - c) interviene apposito impegno occupazionale all'interno di un accordo di riduzione di personale, ferme restando le normative relative alle assunzioni e ai licenziamenti.
2. 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

(Contratto di lavoro a tempo indeterminato)

1. Per contratto di lavoro a tempo indeterminato si intende la tipologia di rapporto di lavoro con cui il lavoratore, a fronte del pagamento di una retribuzione, presta la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro senza vincolo di durata.
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.
3. Per l'avvio di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato si applicano integralmente le condizioni ostantive previste all'art. 23.

Art. 17

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, mediante l'apposizione di un termine.
2. Per l'avvio di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano integralmente le condizioni ostantive previste all'art. 23.
3. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato dovranno ricevere un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella vigente normativa di riferimento.
4. La durata del contratto di lavoro a tempo determinato è stabilita sulla base della durata dell'attività da svolgere e deve essere specificata, unitamente alla dichiarazione di non sussistenza delle condizioni di cui al precedente comma 2, nella richiesta che deve essere trasmessa all'ULPA-CFP da parte del datore di lavoro.
5. Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata massima complessiva di dodici mesi presso la medesima impresa. Entro il termine massimo consentito il contratto può essere prorogato

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

fino ad un massimo di quattro rinnovi. I Contratti Collettivi di Lavoro o eventuali accordi sindacali potranno stabilire diversi limiti rispetto alla durata e al numero di rinnovi. In ogni caso, superati tali limiti il contratto si intende automaticamente convertito a tempo indeterminato. Resta ferma l'eventuale applicazione dei periodi di prova previsti dalla normativa vigente e dai Contratti Collettivi all'interno del periodo massimo consentito.

6. Il limiti di cui al comma precedente non si applicano nei seguenti casi:
 - a) lavori stagionali, come definiti dalla legge o dal Contratto Collettivo di settore se previsto: in tale caso la durata massima è di nove mesi, con un'interruzione del rapporto di lavoro di almeno tre mesi. Qualora non si rispettino tali limiti, l'assunzione viene tramutata automaticamente a tempo determinato ordinario con l'applicazione dei limiti e misure di cui al comma 5;
 - b) sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto: in tale caso è consentito il superamento della durata massima di cui al comma 5 fino al rientro del lavoratore sostituito. L'assunzione deve essere corredata della documentazione attestante i motivi dell'assenza del lavoratore da sostituire. Ad eventuali rinnovi successivi al rientro del lavoratore da sostituire si applicano le disposizioni previste al comma 5 sommando i periodi lavorativi già svolti;
 - c) assunzione da parte di persona fisica per lo svolgimento di servizi alla famiglia di cui all'articolo 22 della presente legge: in tale caso l'assunzione è da considerarsi sempre a tempo determinato, salvo deroghe o modifiche previste dal Decreto Delegato di cui al medesimo articolo.
7. Qualora l'impresa non intenda rinnovare il permesso di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore ed all'ULPA-CFP almeno dieci giorni prima della scadenza del permesso di lavoro mediante comunicazione scritta, in caso contrario il lavoratore ha diritto ad ottenere il corrispettivo per il mancato preavviso.
8. I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza nel caso di nuove assunzioni a tempo determinato o indeterminato presso la stessa impresa. A tal proposito i Contratti Collettivi di lavoro possono stabilire le modalità applicative ed eventuali deroghe.
9. L'individuazione di limiti quantitativi all'utilizzo del contratto a tempo determinato è affidata ai Contratti Collettivi di Lavoro. Tali limiti, in ogni caso, non si applicano nella fase di avvio di una nuova attività d'impresa, per un periodo non superiore ad un anno e per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità fermo restando quanto previsto al comma 6.
10. Il vincolo previsto all'articolo 23 comma 1 lettera c) non si applica qualora ci sia una consensuale volontà di non procedere al rinnovo contrattuale, attestabile tramite sottoscrizione da parte del lavoratore di apposita modulistica presso l'ULPA-CFP e successiva conferma del datore di lavoro del rapporto di lavoro. Il non rinnovo consensuale del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della scadenza naturale, non è considerata dimissione volontaria.

**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 completamente dell'orario di lavoro.
4. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti e doveri di un lavoratore a tempo pieno comparabile 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.
5. Gli aspetti normativi, compresa l'eventuale possibilità di prolungamento di orario di un lavoratore a tempo parziale, sono disciplinati 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 trasformazione del rapporto da tempo pieno in rapporto a tempo parziale;

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

- b) mediante l'assunzione diretta per lavoro a tempo parziale nel rispetto delle modalità previste dalla presente Legge.
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, fatte salve le procedure contrattuali, 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 24.
 9. Fatte salve le eventuali fattispecie disciplinate dalla legge e dai Contratti Collettivi di Lavoro, la trasformazione di cui al comma 5 lettera a) del presente articolo 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 come disciplinato dalla normativa vigente.
 10. Ai lavoratori a tempo parziale si applicano integralmente le norme generali relative alla durata massima delle prestazioni 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. Con Decreto Delegato verrà definita la disciplina applicabile relativamente alle caratteristiche, le modalità, i limiti e le regole relative alle prestazioni di lavoro occasionale così come definite al comma 1.
3. In considerazione della maggiore precarietà e dei minori diritti connessi a tale tipologia di prestazione il summenzionato decreto dovrà prevedere una maggiorazione del costo del lavoro per l'utilizzatore.

**Art. 20
(Somministrazione di lavoro temporaneo)**

1. Il contratto di somministrazione di lavoro temporaneo è il contratto 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, per prestazioni di lavoro temporaneo a norma del successivo comma 6, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo.
2. L'impresa di somministrazione di lavoro temporaneo deve essere iscritta nell'apposito Albo tenuto presso l'Ufficio Attività Economiche. Dal ricevimento della comunicazione di iscrizione all'Albo, l'impresa può effettivamente iniziare l'attività di somministrazione di lavoro temporaneo. Tale Albo deve essere visibile all'ULPA-CFP e alle Associazioni sindacali e datoriali riconosciute ai sensi della Legge n.59 del 9 maggio 2016 e successive modifiche.
3. Coloro che intendono svolgere l'attività di somministrazione di lavoro temporaneo devono presentare apposita istanza all'Ufficio Attività Economiche per il rilascio della Licenza 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 dell'attività di somministrazione di lavoro temporaneo reso ai sensi del presente articolo. Contestualmente al rilascio della licenza 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 3.000 per ogni lavoratore mediamente impiegato nell'anno precedente e comunque non inferiore ad euro 50.000 complessivi.



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

4. Qualora l'impresa di somministrazione di lavoro temporaneo incorra in violazioni delle norme di cui alla presente legge, l'iscrizione all'Albo viene sospesa con Ordinanza della Direzione dell'ULPA-CFP per un periodo di 30 giorni di calendario. In caso di recidiva, da calcolarsi nell'arco di un quinquennio, la sospensione deve essere pari a tre mesi di calendario. Nel caso di ulteriore recidiva, da calcolarsi nel successivo triennio, la Direzione dell'ULPA-CFP dispone la cancellazione dall'Albo.
5. L'esercizio dell'attività di somministrazione di lavoro temporaneo da parte di un'impresa non iscritta all'Albo di cui al comma 2, è punito con le sanzioni previste all'articolo 3 comma 2 della presente legge.
6. Si può ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:
 - a) per assunzioni a tempo determinato di cui all'art.17 comma 6 punti a) e b) della presente legge;
 - b) per prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 19 della presente legge;
 - c) per picchi di lavoro così come definiti dai Contratti Collettivi di Lavoro o integrativi;
7. Alla somministrazione di lavoro si applicano le condizioni ostantive previste all'articolo 23 nonché, a seconda della motivazione della richiesta, le misure e limitazioni temporali previste per il contratto di lavoro a tempo determinato o per il lavoro occasionale, comprese le casistiche di trasformazione a tempo indeterminato. In tal caso la responsabilità è in capo all'impresa utilizzatrice.
8. Per l'avvio di lavoratori presso le imprese somministratrici si applicano tutte le norme previste dalla presente legge, ad esclusione dell'avvio di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali di cui all'articolo 17 comma 6 lettera a). Qualora un lavoratore assunto a tempo indeterminato presso l'impresa somministratrice superi i termini previsti per il tempo determinato presso l'impresa utilizzatrice, questi ha diritto all'assunzione a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice.
9. Il contratto di somministrazione di lavoro tra l'impresa fornitrice e l'impresa utilizzatrice deve essere stipulato in forma scritta, in difetto della quale il contratto è nullo. Il contratto deve indicare:
 - a) gli estremi, a norma del comma 2, dell'iscrizione, dell'impresa fornitrice, all'Albo delle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo;
 - b) il numero dei lavoratori richiesti, il Contratto Collettivo di settore applicato e le relative qualifiche e mansioni;
 - c) i motivi di cui al comma 6, per i quali si fa ricorso a lavoro temporaneo;
 - d) la data di inizio e di cessazione della fornitura;
 - e) il luogo e l'orario di lavoro di ciascun lavoratore interessato;
 - f) il trattamento economico e normativo di ciascun lavoratore interessato;
 - g) l'assunzione, da parte dell'impresa fornitrice, dell'obbligazione di pagare direttamente la retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e i relativi contributi previdenziali;
 - h) l'assunzione, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligazione al pagamento della retribuzione spettante al lavoratore temporaneo e i relativi contributi in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, fatto salvo il diritto di rivalsa verso quest'ultima.
10. Il contratto di somministrazione di lavoro temporaneo tra l'impresa somministratrice e l'impresa utilizzatrice deve essere trasmesso all'ULPA-CFP preventivamente all'avvio del lavoratore da parte dell'impresa somministratrice. Nei dieci giorni lavorativi successivi l'Ufficio verifica la sussistenza di tutti i requisiti, nonché delle condizioni ostantive previste all'articolo 23. Qualora questi non sussistano, l'Ufficio sospende la prestazione di lavoro, fatti salvi gli effetti prodotti sino alla sospensione e, in caso di non rispetto delle condizioni ostantive, applica all'azienda utilizzatrice sanzione per lavoro irregolare.
11. E' fatto divieto alle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.
12. I soci delle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo non possono essere impiegati per prestazioni di lavoro temporaneo, anche se regolarmente assunti presso l'impresa di somministrazione.
13. Il prestatore di lavoro temporaneo può essere assunto dall'impresa somministratrice a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice il periodo svolto quale lavoratore temporaneo viene sommato ai fini dei limiti previsti per il tempo determinato.
14. È fatto divieto all'impresa utilizzatrice adibire il prestatore di lavoro temporaneo a mansione diversa da quella indicata nel contratto. In tal caso si configurano gli estremi del lavoro irregolare.
15. La retribuzione e il trattamento normativo del prestatore di lavoro temporaneo dovrà essere uguale, a parità di mansione, alla tabella retributiva del Contratto Collettivo di settore, nonché

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

- quello integrativo, prevista per i dipendenti dell'azienda utilizzatrice. Si applicano le eventuali maggiorazioni previste per legge.
16. I prestatori di lavoro temporaneo devono ricevere un'adeguata informazione e formazione, da parte dell'impresa fornitrice e dell'impresa utilizzatrice per quanto di rispettiva competenza, in relazione ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con quanto disposto dalle leggi speciali che regolano la materia.
 17. Le imprese utilizzatrici, in ogni caso, possono avere in organico lavoratori temporanei per un numero non superiore al 25% dei lavoratori assunti. Eventuali deroghe possono essere disposte dal Contratto Collettivo di settore.

**Art. 21
(Occupazione di giovani studenti)**

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. 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.
3. Con apposito Decreto Delegato è definita ogni caratteristica normativa e retributiva di tali tipologie di attività.
4. 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.

**Art. 22
(Lavoro subordinato presso le famiglie)**

1. L'attività lavorativa presso una persona fisica, risultante capo famiglia o suo delegato, per svolgere una qualsiasi attività di assistenza domestica, definita dalle apposite normative in vigore, è considerato un rapporto di lavoro subordinato, ad esclusione delle casistiche previste all'articolo 2 comma 4 lettera a) e disciplinate dall'art. 31 della presente legge.
2. Con apposito Decreto Delegato possono essere modificate le normative vigenti nonché definita ogni caratteristica normativa e retributiva di tali tipologie di attività.

**Art. 23
(Condizioni ostative all'avvio di rapporti di lavoro subordinato)**

1. Non è possibile procedere all'avvio di un nuovo rapporto di lavoro subordinato nei seguenti casi:
 - a. qualora l'impresa abbia proceduto, nei dodici mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o siano avvenute dimissioni per giusta causa;
 - b. qualora si tratti di aziende che stiano usufruendo della Cassa Integrazione Guadagni;
 - c. qualora il datore di lavoro non abbia rinnovato negli ultimi tre mesi contratti a tempo determinato;
 - d. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - e. qualora il datore di lavoro abbia stipulato un *Accordo di solidarietà*, fatta salva la possibilità di utilizzo nei periodi di sospensione previsti dalle norme vigenti.
2. I limiti di cui alle lettere a), b) e c) del precedente comma non si applicano qualora l'assunzione sia richiesta per mansioni differenti e non affini o maggiormente qualificate, documentate da un inquadramento contrattuale superiore, rispetto ai lavoratori che percepiscono CIG, licenziati, non rinnovati o dimessisi per giusta causa. L'applicazione del presente comma è subordinata alla dimostrazione della mansione del nuovo lavoratore nelle modalità stabilita dall'ULPA-CFP.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

3. I limiti di cui alle lettere a) e c) del precedente comma 10 non si applicano, inoltre, qualora il lavoratore licenziato, non rinnovato o dimessosi per giusta causa abbia una nuova occupazione oppure non sia disponibile alla ripresa dell'attività lavorativa presso l'impresa richiedente ivi compresa la casistica di cui all'art. 17 comma 10.

TITOLO III
INTERVENTI PER LA FLESSIBILITA'

Art. 24
(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, entro tre giorni antecedenti all'attuazione della variazione.
2. Le variazioni occasionali di cui al comma precedente 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 regolarizzato nel portale LABOR nei tre giorni lavorativi successivi.

Art. 25
(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:
 - a) inerente al proprio ciclo produttivo, che deve risultare dalla sostanziale identità dell'attività effettivamente svolta dalle due imprese;
 - b) per la fornitura di beni prodotti e/o il relativo montaggio, smontaggio, collaudo e manutenzione.
2. Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a), deve risultare da apposito contratto registrato di cui copia deve essere trasmessa all'ULPA-CFP prima dell'inizio del distacco unitamente ai seguenti documenti:
 - a) la certificazione della sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante, la qualifica e la mansione di inquadramento;
 - b) la certificazione attestante la copertura previdenziale ai sensi di apposita Convenzione tra la Repubblica di San Marino e lo Stato di provenienza dell'impresa distaccante.
3. Il contratto, di cui al comma 2, deve contenere le seguenti indicazioni:
 - a) l'esigenza organizzativa e/o produttiva che giustifica il distacco;
 - b) le generalità e il numero dei lavoratori coinvolti nel distacco;
 - c) le mansioni alle quali il lavoratore distaccato sarà adibito;
 - d) il luogo e l'orario di lavoro;
 - e) la durata del distacco.
4. Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese nell'ipotesi di cui al comma 1, punto b), deve essere comunicato all'ULPA-CFP, tramite portale della Pubblica Amministrazione, con indicazione di tutte le imprese coinvolte nel distacco e i lavoratori interessati. L'impresa sammarinese nella quale sono impiegati i lavoratori distaccati deve preventivamente acquisire la copertura assicurativa e previdenziale contro il rischio infortunistico con indicazione specifica della validità nel territorio della Repubblica di San Marino che deve essere esibita in caso di verifica da parte dei funzionari della ULPA-CFP - Sezione Ispettorato, fatto salvo quanto previsto in materia da apposite convenzioni.
5. I funzionari dell'ULPA-CFP - Sezione Ispettorato in sede di verifica possono richiedere all'impresa sammarinese di fornire entro cinque giorni lavorativi i seguenti documenti:
 - a) le generalità dei lavoratori coinvolti nel distacco e relativi documenti di identità;



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

- b) la certificazione della sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante, della qualifica e della mansione di inquadramento, anche mediante la produzione della copia dell'ultima busta paga;
 - c) la visura camerale o certificato analogo per imprese non italiane.
6. Il distacco di lavoratore tra imprese sammarinesi, tra imprese appartenenti alle stesso gruppo imprenditoriale, ad esclusione di associazioni, fondazioni e cooperative, oppure tra imprese di diritto non sammarinese e diritto sammarinese quando la durata massima è di sette giorni nell'arco di un mese, deve essere preventivamente comunicato dall'impresa distaccante nelle modalità comunicate da apposita circolare dell'ULPA-CFP.
 7. Il lavoratore distaccato ha diritto all'applicazione del trattamento complessivo, economico e normativo, previsto dal contratto collettivo di riferimento e/o dal contratto aziendale dell'impresa nella quale è distaccato se di miglior favore rispetto a quello di origine. Il trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato continua a gravare sull'impresa distaccante, in caso di inadempimento risponde in solido l'impresa utilizzatrice.
 8. Il primo periodo di distacco nella Repubblica di San Marino non può avere durata superiore a sei mesi, prorogabile per un massimo di ulteriori due periodi di sei mesi ciascuno. Per eventuali rinnovi valgono le disposizioni previste dal presente articolo.
 9. I lavoratori distaccati devono ricevere un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità con i principi contenuti nella normativa vigente inerente alla sicurezza sui luoghi di lavoro.
 10. Il distacco di lavoratori con riferimento al comma 1 lett. a) non può essere utilizzato qualora l'impresa ospitante rientri nelle condizioni ostantive per l'avvio di lavoratori subordinati previste all'articolo 23 e nei seguenti casi:
 - a) per l'impiego di lavoratori non iscritti nelle liste di avviamento al lavoro che nel Paese di provenienza beneficiano della Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria, straordinaria o di mobilità;
 - b) qualora l'impresa ospitante non abbia redatto l'apposito documento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro come previsto dalle normative vigenti in materia.
 11. Le imprese utilizzatrici, in ogni caso, con riferimento al comma 1 lett. a), possono avere in organico lavoratori distaccati per un numero non superiore al 25% dei lavoratori assunti. Per le mansioni nei quali vigono le limitazioni previste all'articolo 12 della presente Legge, tale percentuale è ridotta al 10%.
 12. Alle stabili organizzazioni d'impresa di cui all'articolo 13 Legge 31 marzo 2014 n.40 e successive modifiche si applica quanto disposto dal presente articolo.
 13. L'individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi e/o qualitativi all'utilizzo del distacco è affidata ai Contratti Collettivi di lavoro.
 14. La mancata applicazione dei disposti di cui al presente articolo comporta l'applicazione delle sanzioni previste in materia dalle norme vigenti per lavoro irregolare.

**TITOLO IV
Rapporti e prestazioni di lavoro non subordinato**

**Art. 26
(Attività lavorativa per percettori di pensione)**

1. E' consentito per i residenti effettivi in Repubblica che abbiano raggiunto i requisiti previsti per la 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'art. 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, le giornate di attività, l'orario di lavoro svolto e il compenso percepito che dovrà essere almeno pari alla retribuzione media territoriale così come disciplinata dalla normativa vigente, rapportata al divisore del Contratto Collettivo del settore Industria.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

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 20 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 apposita Delibera del Congresso di Stato.
6. La possibilità disciplinata dal comma 1 può essere sospesa o limitata nell'ambito di quanto previsto all'art.12. Tali limitazioni non si applicano quando l'attività prestata sia volta alla formazione del sostituto.

Art. 27
(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 di primo 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 cui al comma 1 sono attivate preventivamente secondo le modalità stabilite dall'ULPA-CFP.
3. Il titolare di licenza individuale e il libero professionista che utilizzino il supporto occasionale gratuito di familiari, devono corrispondere mensilmente un contributo di solidarietà forfettario, pari al 30% della retribuzione media territoriale, così come disciplinata dalla normativa vigente, da versare alla Cassa Ammortizzatori Sociali entro il mese successivo a quello di riferimento. Tale importo è dimezzato del 50% qualora il familiare abbia già una posizione contributiva attiva quale lavoratore subordinato o indipendente, oppure qualora il supporto gratuito abbia una durata massima complessiva di tre mesi all'anno, frazionabile in centoventi ore annuali se nella comunicazione viene indicato l'orario della prestazione.
4. Per il mancato o ritardato versamento di quanto previsto al precedente comma 3 sono applicate le sanzioni previste dalla legge per il ritardato versamento dei contributi ISS.

Art. 28
(Lavoro prestato da amministratori)

1. Ai sensi dell'articolo 2 della presente Legge, non possono essere qualificati lavoratori subordinati l'amministratore unico di società se socio unico.
2. 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 al comma 2 punto a) ulteriori attività all'interno del ciclo operativo/produttivo;
3. I soggetti di cui al comma precedente, nonché le società di capitali avente rapporti con amministratori operativi, sono assoggettati agli oneri contributivi e assicurativi così come disciplinati dalle normative vigenti in materia, ferma restando l'obbligazione in solido della società.
4. La tipologia di cui al precedente comma 2 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 3 saranno calcolati sul compenso dichiarato e, comunque se inferiore, sulla retribuzione lorda annuale prevista per le mansioni di responsabilità dal Contratto Collettivo di settore riferimento. Eventuali riduzioni potranno essere previste qualora il soggetto interessato abbia altre posizioni contributive attive.



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

5. 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.
6. 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 2 lett. b) è sempre considerato rapporto di lavoro irregolare, comportando l'applicazione delle relative sanzioni.
7. L'Amministratore operativo ha diritto alle coperture previste per l'infortunio sul lavoro e per la maternità.
8. Gli amministratori che non rientrano nei limiti previsti al precedente comma 1 e sono nelle condizioni per poter instaurare un rapporto di lavoro possono essere regolamenti 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 abbia già un'altra posizione contributiva attiva come lavoratore subordinato a tempo parziale.
9. Il lavoratore ha accesso agli ammortizzatori sociali nei limiti previsti dalle normative vigenti, fermo restando comunque l'esclusione dalla Cassa Integrazione Guadagni.

**Art. 29
(Lavoro prestato da soci di società di capitali)**

1. In relazione a quanto previsto all'art. 2 della presente Legge, non può essere qualificato lavoratore subordinato il socio unico.
2. I soggetti di cui al comma 1 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.
3. 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, sulla retribuzione lorda annuale prevista per le mansioni di responsabilità dal Contratto Collettivo di settore di riferimento. Eventuali riduzioni potranno essere previste qualora il soggetto interessato abbia altre posizioni contributive attive.
4. Il socio avente apposito contratto di collaborazione così come definito al precedente comma 2 ha diritto alle coperture previste per l'infortunio sul lavoro e per la maternità.
5. I soci che detengono quote di capitale pari o superiore al 50% sono nelle condizioni per poter instaurare un rapporto di lavoro possono essere regolamenti assunti con contratto di lavoro subordinato al livello minimo previsto per le mansioni dirigenziali dal Contratto Collettivo di settore di riferimento e con obbligo di assunzione a tempo pieno, a meno che non abbia già un'altra posizione contributiva attiva come lavoratore subordinato a tempo parziale.
6. Il lavoratore ha accesso agli ammortizzatori sociali nei limiti previsti dalle normative vigenti, fermo restando comunque l'esclusione dalla Cassa Integrazione Guadagni.
7. Per i soci che detengono quote di capitale pari o superiori al 10% e sino al 50% si applicano tutte le disposizioni previste per i lavoratori subordinati, ferma restando la possibilità di poter instaurare il rapporto di collaborazione previsto al comma 2.

**Art. 30
(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 particolari e comprovate capacità professionali che ne giustificano la stipula.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

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 in un apposito regolamento emesso 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;
 - 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 deve essere registrato e 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 con atto scritto entro 120 giorni dalla cessazione di fatto del rapporto, ai sensi della Legge n. 63 del 20 maggio 1985 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 10 lavoratori a tempo indeterminato.La Commissione per il Lavoro può determinare, con apposito regolamento, 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, ad esclusione delle casistiche previste al comma 10 dell'articolo 17 della presente legge, 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.



SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

Art. 31
(Assistenza familiare)

1. L'attività di cura, supporto e assistenza verso persone cui siano uniti da vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado, se queste sono svolte per l'assistenza di minori di età non superiore ai tredici anni, ad esclusione dei genitori, oppure di persone in stato di disabilità o non autosufficienza certificato dall'ISS è da considerarsi attività lavorativa, non subordinata, regolarizzabile con apposito contratto di collaborazione.
2. Con apposito Decreto Delegato sono definiti i diritti e i limiti di tale tipologia di collaborazione, specialmente in ambito di versamenti pensionistici, ammortizzatori sociali e coperture assicurative.

Art. 32
(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 all'art 19 e 22 della presente Legge è istituito un apposito rapporto 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. 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. 33
(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 volti ad una migliore definizione di lavoro autonomo rispetto a lavoro subordinato e ad introdurre facilitazioni per determinate tipologie di disoccupati o per specifici settori, con particolare attenzione al settore sportivo, artistico/culturale e new-media.

Art. 34
(Discipline speciali)

1. Con l'obiettivo di delineare efficaci strumenti contrattuali e di inquadramento utili a disciplinare particolari situazioni lavorative non contemplate dalla normativa ordinaria con riferimento a specifici settori economici, se previsti da Convenzioni Internazionali, o in ambito sportivo e artistico/culturale, con uno o più Decreti Delegati potranno essere disciplinate speciali forme contrattuali di lavoro subordinato.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

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

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





SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS

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. 35

(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;
 - 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. 36

(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. 37

(Ricorsi)

1. Avverso i provvedimenti dell'ULPA-CFP rilasciati ai sensi della presente legge è ammesso ricorso in opposizione al medesimo ufficio entro dieci giorni dalla ricezione della notifica.
2. ULPA-CFP entro 10 giorni dal ricevimento del ricorso dovrà comunicare l'esito dello stesso al ricorrente, in caso di non accoglimento lo dovrà sottoporre all'esame della Commissione per il Lavoro nella prima seduta utile ai sensi dell'art. 4 comma 2 punto c).
3. Avverso la decisione della Commissione per il Lavoro, sia il ricorrente che l'ULPA-CFP, possono ricorrere ai sensi della Legge 28 giugno 1989 n.68 alla Sezione Giurisdizionale Amministrativa del Tribunale.



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

**Art. 38
(Copertura finanziaria)**

1. Gli eventuali oneri derivanti dall'applicazione della presente legge, fatta salva la possibilità dei Decreti Delegati previsti di identificare specifici capitoli, sono posti a carico del Fondo per le Politiche Attive del Lavoro.

**Art. 39
(Norme di coordinamento)**

1. Le definizioni di cui agli articoli 19 e 33 e s.m. della legge 42/1955 rimangono applicabili, limitatamente alla richiamata norma, per quanto non diversamente disciplinato dalla presente legge.
2. 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".
3. La disciplina di cui all'art.4 inerente la Commissione per il Lavoro si applica dall'entrata in vigore della presente legge ad eccezione dei commi 4 e 5 con riguardo alla nomina e composizione i quali troveranno applicazione a scadenza naturale oggi prevista.
4. Permangono temporaneamente in vigore le previsioni del Decreto Delegato n. 130/2021 nelle more dell'emanazione dei Decreti Delegati previsti:
 - a) all'art.11 comma 4 relativamente alle procedure di assunzione;
 - b) all'art. 20 relativamente al lavoro occasionale;
5. Limitatamente ai contratti di lavoro a tempo determinato instaurati precedentemente all'entrata in vigore della presente legge ed attualmente attivi riferiti alla causale di cui all'art. 16 comma 1, lettera a) della legge 131/2005 e s.m.:
 - a) qualora il periodo massimo previsto di dodici mesi sia già stato superato, il contratto potrà essere prorogato comunque fino ad un massimo complessivo di 18 mesi fatto salvo il rispetto del limite massimo di 4 rinnovi;
 - b) qualora il periodo massimo previsto di dodici mesi non sia già stato superato il contratto potrà essere prorogato comunque fino ad un massimo di 18 mesi fatto salvo il rispetto, comunque, del limite massimo di 4 rinnovi.
6. I contratti di lavoro a tempo determinato stagionali instaurati precedentemente all'entrata in vigore della presente legge ed attualmente attivi riferiti alla causale di cui all'art. 16 comma 1, lettera b) della legge 131/2005 e s.m restano in vigore come attualmente autorizzati fino alla conclusione del periodo a suo tempo stabilito, concluso il quale si applica la nuova disciplina fermi restando i vigenti limiti previsti all'art.13.
7. Le imprese, oltre ai limiti previsti dalle singole discipline, possono avere in organico lavoratori temporanei ai sensi dell'art. 20 e lavoratori distaccati ai sensi dell'art. 25 per un numero complessivo non superiore al 25% dei lavoratori assunti.
8. Con riferimento a quanto previsto all'art. 21, sino ad una sua eventuale sostituzione, si applicano le misure previste dal Decreto-legge n.110/2011.
9. Con riferimento a quanto previsto all'art. 28 relativamente a rapporti di lavoro di società di capitale con amministratori:
 - a) le disposizioni si applicano a partire dal 01 gennaio 2023;
 - b) i rapporti di lavoro subordinato vigenti con amministratori, anche se rientranti nelle limitazioni previste al comma 1 del suddetto articolo, potranno essere mantenuti se in continuità e se rispettanti il livello minimo e orario minimo previsti al comma 8 del suddetto articolo. Le eventuali modifiche al rapporto di lavoro esistente dovranno essere comunicate ad 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.
10. Con riferimento a quanto previsto all'art. 29 relativamente a rapporti di società di capitale con soci:
 - a) le disposizioni si applicano a partire dal 01 gennaio 2023;



**SEGRETERIA DI STATO
LAVORO
PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
SPORT, INFORMAZIONE, RAPPORTI CON AASS**

- b) i rapporti di lavoro subordinato vigenti con soci, anche se rientranti nelle limitazioni previste al comma 1 del suddetto articolo, potranno essere mantenuti se in continuità e se rispettanti il livello minimo e orario minimo previsti al comma 5 del suddetto articolo. Le eventuali modifiche al rapporto di lavoro esistente dovranno essere comunicate ad 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.
11. Con riferimento a quanto previsto all'art. 30 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 al successivo punto 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-vigente e/o l'eventuale interruzione anticipata dello stesso comportano l'integrale applicazione della nuova disciplina.

**Art. 40
(Abrogazioni)**

- I. Sono abrogati:
- il TITOLO VII della Legge 7 febbraio 1961 n.7 e la la Legge 19 settembre 1989 n.95 e successive modifiche con riferimento alle norme relative al collocamento
 - l'art.19 della Legge 131/2005, l'art. 7 del Decreto-legge 156/2011, l'art. 28 della Legge 115/2017, l'art. 2 del Decreto Delegato 77/2019 e l'art. 21 Legge 223/2020 con riferimento alle norme relative ai distacchi di lavoratori;
 - l'art. 18 della legge n.131/2005 così come modificato dall'art. 5 c.1 del Decreto Legge 156/2011 con riferimento al contratto di collaborazione continuativa a progetto;
 - la legge 138/1987 e la legge 112/1994 con riferimento alla disciplina del tempo parziale;
 - l'art. 8/bis del Decreto Legge 156/2011 così come modificato dall'art. 12 bis del Decreto Legge 61/2012 con riguardo al rapporto di lavoro dei soci;
 - l'art. 14 del Decreto-legge 61/2012 con riferimento al lavoro degli amministratori presso le imprese;
 - gli art.li 16 della Legge 131/2005, 13 del Decreto-legge 156/2011 e 21 della Legge 71/2014 con riferimento alle norme relative al tempo determinato;
 - il TITOLO II della Legge n. 131/2005
 - il TITOLO I e II ad eccezione degli'art. 8 e 9 e il TITOLO IV della legge 156/2011;
 - il TITOLO I e il TITOLO II della Legge 71/2014;
 - il Decreto Delegato n. 130/2021
 - nonchè ogni altra disposizione in contrasto con la presente Legge.
2. Ogni riferimento previsto nell'ordinamento alle norme espressamente abrogate va inteso come sostituito dalla presente legge fermo restando quanto previsto dall'art.39.