



Guida al lavoro frontaliere

A cura del CSIR San Marino Emilia-Romagna Marche



Guida al lavoro frontaliere

1. **Sommario**

Premessa	4
Che cosa è il CSIR	5
Chi sono i frontaliere	7
Definizioni	8
Modalità di assunzione	9
Periodo di prova	10
Principali istituti contrattuali	11
Altri istituti non contrattuali	12
Ammortizzatori sociali	15
Smac Card	18
Festività	19
Accesso alla pensione	20
Indirizzi Utili	21

2. **Premessa**

Questo opuscolo vuole essere nella sua estrema semplicità un utile strumento per chi lavora oltre frontiera.

E' stato pensato come una guida essenziale e di facile consultazione, non solo per chi vive la condizione di lavoratore transfrontaliere nello Stato di San Marino, ma anche per chi lo diventerà.

Si tratta di uno strumento che vuole far comprendere le basilari norme e regole sulle condizioni contrattuali, i diritti minimi, le norme previdenziali, il trattamento fiscale applicato a questa tipologia di lavoratori.

Un piccolo manuale, certamente non esaustivo che consente un primo approccio a chi intende comprendere le condizioni di chi "vive" in uno Stato e lavora in un altro.

La questione della residenza infatti è il comune denominatore che porta spesso a determinare profonde ed ingiustificate differenze di trattamento.

Discriminazioni che come CSIR abbiamo combattuto attraverso numerose iniziative come quella per l'eliminazione della "Tassa Etnica" che ci ha visto promotori dell'invio di oltre 3000 cartoline al Presidente della Repubblica Italiana per segnalare l'esistenza di questa ingiustificabile disparità.

Come CSIR, siamo concentrati sulle istanze che possono migliorare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori che scelgono di attraversare quotidianamente il confine Sammarinese.

Tra le questioni aperte ricordiamo il diritto agli assegni familiari e le tutele previste dalla Legge 104/1992 per garantire l'assistenza ad una persona con disabilità.

3. **Che cosa è il CSIR**

Il **CONSIGLIO SINDACALE INTER-REGIONALE** (CSIR) è stato costituito nel 1996 ad opera delle Organizzazioni Sindacali Italiane e Sammarinesi, su indicazione e stimolo della Confederazione Europea Sindacale ed è dalla Ces riconosciuto come sua struttura.

Il CONSIGLIO SINDACALE INTER-REGIONALE (CSIR) è un organismo di cooperazione sindacale transfrontaliera e di coordinamento sovranazionale tra le diverse organizzazioni Sindacali Italiane e di San Marino aderenti alla Ces.

Ne fanno parte le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL delle Regioni Emilia Romagna e Marche e la CDLS, CSdL e USL dello Stato di San Marino.

Il CSIR opera nel territorio della Repubblica di San Marino e delle Regioni Emilia Romagna e Marche più specificamente nelle Province di Rimini e Pesaro Urbino, a tutela degli oltre 8.000 lavoratori transfrontalieri.

“Scopo del CSIR è la difesa e la promozione degli interessi economici, sociali e culturali di lavoratori e di pensionati appartenenti alle aree interessate”.

Come CSIR ci proponiamo di:

- confrontare le posizioni specifiche delle rispettive Organizzazioni, per giungere a definire linee ed iniziative comuni tese a migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e dei

pensionati, con particolare riferimento al fenomeno del frontalierato;

- analizzare le decisioni politiche delle rispettive Amministrazioni pubbliche competenti, e delle Istituzioni ad ogni livello, inerenti le problematiche socio-economiche delle aree di riferimento, ed assumere e sostenere ogni utile azione tesa a rafforzare la propria iniziativa sindacale ed organizzativa, promuovendo lo sviluppo economico e sociale, la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, la solidarietà e la cultura della convivenza civile e pacifica;

- contrastare ogni forma di discriminazione nel lavoro.

4. **Chi sono i frontalieri**

Prima di affrontare i vari aspetti che regolano la sfera dei rapporti di lavoro, sociali e fiscali, appare opportuno sottolineare chi sono e come vengono inquadrati dalla normativa Italiana ed Europea i lavoratori frontalieri.

Il concetto di lavoratore di frontiera (o frontaliere) definisce la figura del lavoratore residente in un determinato Paese, occupato in altro Stato dove si reca quotidianamente o settimanalmente per lavoro.

L'Amministrazione finanziaria, nel cercare di inquadrare nello specifico la figura del lavoratore di frontiera, ha precisato che l'attività lavorativa deve essere svolta "in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto all'estero in zone di frontiera ed in altri Paesi limitrofi, ad esempio Francia, Svizzera, Austria, Slovenia, San Marino, ecc., da soggetti residenti nel territorio dello Stato Italiano"

5. **Definizioni**

Lavoratore di frontiera = Lavoratore residente nel territorio dello Stato che quotidianamente o settimanalmente si reca per lavoro su un determinato territorio di altro Stato (differente da quello di residenza).

Lavoratore estero = Lavoratore che presta al di fuori dei confini nazionali, in via continuativa ed esclusiva, il proprio lavoro e che nell'arco di dodici mesi soggiorna nello stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Le caratteristiche quindi che **i lavoratori frontalieri** devono avere per qualificarsi come tali sono:

1. la residenza sul territorio dello Stato;
2. il rapporto di lavoro dipendente con un datore di lavoro di uno Stato di confine o limitrofo, con l'Italia;
3. la continuità e l'esclusività del rapporto di lavoro;
4. la quotidianità e/o settimanalità dei suoi trasferimenti transfrontalieri verso e da la sede di lavoro.

6. **Modalità di assunzione**

A San Marino esistono due possibili modalità di assunzione:

1. Il datore di lavoro dopo avere effettuato le verifiche di legge circa la disponibilità di specifica figura professionale tra gli iscritti alle liste (sammarinesi/residenti), qualora l'esito sia negativo, ha facoltà di effettuare l'assunzione nominativa di un frontaliere previo autorizzazione degli organi competenti.
2. Il datore di lavoro può effettuare l'assunzione nominativa di un frontaliere, senza compiere le verifiche di cui al punto 1, sulla base del tasso di disoccupazione interna inferiore ad una determinata soglia oppure per determinati profili professionali scarsamente individuabili nelle liste di avviamento al lavoro. Inoltre, sono consentiti gli avvii nominativi di lavoratori frontalieri con profili dirigenziali e specializzati.

L'assunzione in entrambi i casi può essere effettuata a tempo determinato o a tempo indeterminato.

In caso di contratto a tempo determinato il superamento dei 24 mesi lavorati dà diritto alla stabilizzazione.

Anche nel caso in cui l'assunzione sia da subito a tempo indeterminato, il periodo di prova successivamente indicato vige ugualmente.

7. **Periodo di prova**

I periodi di prova sono correlati alla categoria d'inquadramento:

1 ^a	35 gg lavorati
2 ^a e 3 ^a	60 gg lavorati
4 ^a e 5 ^a	80 gg lavorati
6 ^a	130 gg lavorati
7 ^a e 8 ^a	180 gg lavorati

.....

8. **Principali istituti contrattuali**

Orario di lavoro

Contratto Industria 37,5 ore settimanali

Contratto Commercio 40 ore settimanali

Straordinario

Contratto Industria fino alla 39^a ora settimanale
+25% successive +30%

Contratto Commercio tutto al + 30%

Ferie

Contratto Industria 195 ore l'anno equivalenti a
26 gg. Contratto Commercio 176 ore l'anno,
pari a 22 o 26 gg (5/6 gg. lavoro settimanali) +
58 h permessi/R.O.L.

13^a mensilità

Viene corrisposta a dicembre dell'anno di
maturazione.

Indennità di Anzianità (Convenzionalmente
definita TFR).

Calcolata nella misura del 8,33% della
retribuzione annuale, viene erogata nel mese
di giugno successivo all'anno di maturazione.

Congedo matrimoniale

Contratto Industria 13 gg lavorativi

Contratto Commercio 3 settimane

9. **Altri istituti non contrattuali**

Malattia

Al lavoratore durante il periodo di malattia viene riconosciuta dall'Istituto Sicurezza Sociale e corrisposta in busta paga un'indennità economica nella misura del 86% per i primi 15 gg e al 100% per i successivi fino al raggiungimento del sesto mese. Il restante periodo al 86%.

I certificati di malattia devono essere redatti dal medico curante, dalla guardia medica o dall'ospedale: non hanno effetto retroattivo, ovvero hanno efficacia dal giorno dell'emissione. I certificati devono essere emessi in duplice copia; una per l'azienda e una per l'Istituto per la Sicurezza Sociale di San Marino.

La copia destinata all'ISS, da anticipare entro tre giorni dalla sua redazione ai fax **0549 994252** o **0549 994396**, deve contenere: nome e cognome del paziente; domicilio; diagnosi; prognosi; data di compilazione; timbro e firma del medico; telefono del paziente per eventuali comunicazioni/convocazioni.

I certificati incompleti o inviati tardivamente comporteranno il decadimento del diritto a percepire la relativa indennità economica.

Infortunio

La relativa indennità viene riconosciuta nella misura del 100% per l'intero periodo.

Maternità

Alla lavoratrice in maternità spetta una indennità economica pari al 100% della retribuzione media giornaliera per un massimo 150 giorni(**5 Mesi**).

Aspettativa post-partum

Inoltre è diritto della lavoratrice richiedere un periodo di aspettativa alle seguenti condizioni:

- 40% della retribuzione giornaliera fino ai 12 mesi
- del bambino;
- 20% dal 13° al 18° mese a condizione che il figlio non frequenti l'asilo nido.

N.B.

In caso di parto plurimo il periodo fruibile è esteso fino ad un massimo di 24 Mesi con le seguenti percentuali previste:

- 60% della retribuzione giornaliera fino ai 12 mesi dei bambini;
- 30% per il restante periodo a condizione che i figli non frequentino l'asilo nido.

Maternità - Diritto al part-time

Fino al compimento del terzo anno di età del bambino la lavoratrice ha diritto a usufruire del part-time. Trascorso tale periodo la lavoratrice sarà reintegrata a tempo pieno nel proprio posto di lavoro.

Congedo di Paternità

Al padre lavoratore è riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni retribuiti (anche non continuativi) da usufruirsi entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio/a.

Al lavoratore spetta un'indennità pari al 100% della retribuzione.

Permessi per visite mediche prenatali

La lavoratrice gestante e il padre lavoratore hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 12 ore ciascuno per visite mediche prenatali effettuate durante l'orario di lavoro.

Assegni famigliari

L'attuale disciplina degli assegni familiari prevede che l'assegno sia richiesto nel paese di residenza del nucleo familiare, la Rep. di San Marino riconosce comunque l'assegno familiare per il coniuge, del lavoratore frontaliere, se questo abbia un reddito mensile inferiore a 583 euro, lordi gli importi sono i seguenti:

1. € 83,50 per la prima persona a carico;

2. € 108,50 per la seconda persona a carico;
3. €135,50 per la terza persona a carico;
4. €160,50 per la quarta persona a carico;
5. € 192,50 per la quinta persona a carico e per ciascuna successiva persona a carico.

10. **Ammortizzatori sociali**

Mobilità

Gli assunti a **tempo indeterminato** da **oltre 12 mesi** (almeno **216 giorni effettivamente lavorati**) in caso di perdita involontaria del posto di lavoro (**no se dimissioni**), ivi compresi i lavoratori a tempo determinato i cui contratti non vengono rinnovati alla naturale scadenza purchè gli stessi abbiano lavorato presso uno o più datori di lavoro per almeno 18 mesi nell'arco degli ultimi 24, hanno diritto a 12 mesi di **indennità economica speciale** calcolata sulla retribuzione annua (13 mensilità e TFR) ed erogata mensilmente nelle seguenti misure:

1. 70% primi sei mesi;
2. 60% dal 7° al 9° mese;
3. 55% dal 10° al 12° mese;

Disoccupazione

Gli assunti a **tempo determinato** da **almeno sei mesi, e con un'anzianità lavorativa inferiore ai 18 mesi nell'arco degli ultimi 24**, in caso di perdita involontaria del posto di lavoro hanno diritto a percepire la Naspi secondo quanto previsto dalla relativa normativa italiana.

Cassa Integrazione guadagni (CIG)

Attivabile su richiesta dell'azienda nei seguenti casi:

- causa di “forza maggiore”, per eventi eccezionali e imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell’attività, corrisposta nella misura dell’82% della retribuzione;
- “situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell’attività” corrisposta nella misura dell’82% della retribuzione per il primo bimestre, e del 78% per il secondo trimestre, con riferimento all’anno solare.

Permessi speciali/legge 104 italiana

Non sono riconosciuti poiché il diritto alla fruizione in entrambi gli Stati è legato alla residenza del lavoratore.

Il regime fiscale

Il lavoratore frontaliere, a differenza del lavoratore all’estero, è oggetto di una particolare imposizione fiscale in ragione della continua mobilità tra luogo di residenza in Italia e luogo di svolgimento dell’attività lavorativa.

Il reddito prodotto è assoggettato secondo la norma italiana a tassazione concorrente che agisce in due distinte fasi:

1. lo Stato Sammarinese ottiene il pagamento delle imposte sul reddito percepito dal lavoratore attraverso specifica trattenuta in busta paga;

2. il lavoratore frontaliere tramite la dichiarazione dei redditi, che è obbligato a presentare ogni anno in Italia, regola il proprio rapporto fiscale con lo Stato Italiano con il seguente trattamento: il reddito lordo, ferma restando ogni deduzione e detrazione di legge, abbattuto della franchigia di €10.000, costituisce la base imponibile per il calcolo delle imposte dalle quali è possibile detrarre, a titolo di credito d'imposta secondo le misure di legge, i tributi pagati a San Marino.

È bene ricordare che la suddetta franchigia di esenzione per i redditi da lavoro dipendente prestato all'estero (sempre in zona di frontiera) non deve essere parametrata alla durata del rapporto ma utilizzata in maniera fissa.

Più precisamente, ai fini dell'applicazione del regime di tassazione si deve:

- individuare l'insieme di tutte le somme e valori corrisposti al soggetto in virtù del rapporto

di lavoro dipendente prestato all'estero in zona di frontiera;

- da tale importo globale annuo operare la riduzione della franchigia di esenzione prevista in materia di Irpef, che risulta quantificata in €10.000, avendo prima escluso eventuali valori percepiti a titolo di malattia, infortunio e CIG;
- sottrarre, quali oneri deducibili, i contributi previdenziali a carico del dipendente;
- applicare la tassazione Irpef secondo le regole ordinarie vigenti;
- detrarre il credito d'imposta.

Esempio

Al fine di rendere maggiormente comprensibile il trattamento fiscale applicabile ad un lavoratore frontaliere residente in Italia e occupato presso un datore di lavoro a San Marino, ipotizzando che lo stesso lavoratore abbia percepito un reddito pari a € 26.000 in un determinato anno, assumendo per semplicità di calcolo che vi siano applicate le sole detrazioni per il reddito da lavoro dipendente e in assenza di deduzione smac card sammarinese, la

tabella di seguito evidenzia l'assenza di imposte dovute da conguagliare in Italia.

Calcolo IRPEF frontalieri; esempio € 26.000 lordi annui	
Reddito lordo (con TFR)	€ 26.000
Quota esente (Franchigia)	€ 10.000
Reddito imponibile da lavoro	€ 16.000
Oneri deducibili per contributi previdenziali a carico dipendente	€ 2.136
Imponibile IRPEF	€ 13.864
Calcolo Imposta	
€ 13.864 al 23% (fino a € 15.000)	€ 3.189
€ 0 al 25% (oltre 15.00 fino a € 28.000)	0
€ 0 al 35% (oltre € 28.000 fino € 50.000)	0
€ 0 al 43% (oltre € 50.000)	0
Imposta lorda (I.R.P.E.F.)	€ 3.189
Credito d'imposta (IGR pagata a S. Marino € 1.426)	€ 828
Detrazioni per reddito da lavoro dipendente	€ 3.008
Imposta netta IRPEF	0

11. **Smac Card**

Il sistema fiscale sammarinese prevede la possibilità di beneficiare di alcune deduzioni a fronte di consumi effettuati nella Repubblica di San Marino e registrati su una carta elettronica. Tale vantaggio è riconosciuto anche ai lavoratori frontalieri e assume maggiore o minore rilevanza in base all'entità delle spese tracciate, in rapporto al reddito, al predetto credito d'imposta, ai carichi familiari e alle deduzioni spettanti in Italia.

12. **Festività**

1° gennaio Capodanno

6 gennaio Epifania

5 febbraio Festa di Sant'Agata, compatrona della Repubblica

25 marzo Anniversario dell'Arengo

1° aprile Ingresso Capitani Reggenti

Pasqua

Lunedì dell'Angelo

1 maggio Festa del Lavoro

Corpus Domini

28 luglio Caduta del fascismo

15 agosto Festa dell'Assunzione/Ferragosto

3 settembre Festa di San Marino, Patrono e Fondatore della Repubblica

1° ottobre Ingresso Capitani Reggenti

1° novembre Festa di Tutti i Santi

2 novembre Commemorazione Defunti

8 dicembre Festa dell'Immacolata

25 dicembre Natale

26 dicembre Santo Stefano

13. **Accesso alla pensione**

Al fine di conseguire i requisiti per accedere alla pensione, in base alle normative vigenti, i periodi di lavoro assicurati presso uno Stato estero sono interamente cumulabili (se non sovrapposti) con quelli assicurati in Italia (INPS). Si ricorda che è necessario avere quale requisito minimo almeno un anno di contributi versati all'ISS ed un anno di contributi versati all'INPS.

Ai fini della misura della pensione ogni Stato calcolerà l'importo da erogare in base ai soli contributi versati presso i singoli istituti previdenziali ed erogherà la propria quota pensione come previsto dalla convenzione vigente tra Italia e San Marino.

Quindi, il lavoratore percepirà due distinte pensioni, una da San Marino, l'altra dall'Italia; l'entità delle stesse risulterà commisurata agli effettivi periodi di contribuzione registrati nei rispettivi sistemi.

Su tale tema, vista la complessità delle normative e le diverse possibilità di accesso alla pensione, è bene consultare per tempo i

Patronati Sindacali per una puntuale
consulenza gratuita.

14. **Indirizzi Utili**

Sedi sindacali e centri di assistenza e consulenza per i frontalieri

Regione Emilia-Romagna

SEDI CGIL RIMINI

www.cgilrimini.it

CGIL sede di Rimini

Via Caduti di Marzabotto, 30 - 47922 Rimini

Tel. 0541 779911

Email: info@cgilrimini.it

SEDI CISL ROMAGNA

www.cislromagna.it

CISL Romagna sede di Rimini

Via Caduti di Marzabotto, 30 - 47922 Rimini

Tel. 0541 799800

E-mail: cisl.romagna@cisl.it

SEDI UIL RIMINI

www.uil-rimini.it

UIL sede di Rimini

Via Flaminia, 82/A - 47923 Rimini RN

Tel. 0541 780107

E-mail: csprimini@uil.it

Regione Marche

SEDE CGIL PESARO-URBINO

www.cgilpesaro.it

Sede di Pesaro

Via Y. A. Gagarin, 179 - 61122 Pesaro

Tel. 0721 4201

E-mail: pesaro@marche.cgil.it

SEDE CISL PESARO-URBINO

www.cislmarche.it

Sede di Pesaro

Via Porta Rimini, 4 - 61122 Pesaro

Tel. 0721 380551

E-mail: ast.pesaro@cisl.it

SEDE UIL PESARO-URBINO

www.cislmarche.it

Sede di Pesaro

Viale della Vittoria, 90 - 61122 Pesaro

Tel. 0721 33128

E-mail: urmarche@uil.it

San Marino

SEDE CSdL SAN MARINO

www.csdل.sm

Via Cinque Febbraio, 17- 47895 Domagnano
R.S.M.

Tel. 0549 962060

E-mail: info@csdl.sm

 Cuore CSdL

SEDE CDLS SAN MARINO

www.cdلs.sm

Via Cinque Febbraio, 17 - 47895 Domagnano
R.S.M.

Tel. 0549 962080

E-mail: info@cdلs.sm

 amici della cdلs

USL SAN MARINO

www.usل.sm

Via 28 Luglio, 212, - 47893 Borgo Maggiore
R.S.M.

Tel. 0549.907031

E-mail: info@usل.sm

 USL- *Unione Sammarinese Lavoratori*

