



TESI CONGRESSUALI

V CONGRESSO CONFEDERALE USL

**DA UNA PARTE SOLA
DALLA PARTE
DELLE PERSONE**

23-24 e 25 settembre 2026

INDICE

PARTE I — IDENTITÀ, METODO E SCELTA POLITICA

1. Introduzione — Dalla parte delle persone
2. Demografia, produttività e qualità del lavoro

PARTE II — LAVORO DI QUALITÀ E CONTRATTAZIONE

3. Contratti di lavoro sempre più all'avanguardia
4. Sicurezza, salute e benessere organizzativo
5. Quasi piena occupazione: la vera sfida è il benessere
6. Valorizzare il lavoro femminile e colmare i divari
7. Giovani, formazione, partecipazione e tempo di vita
8. Riduzione dell'orario e settimana corta
9. Lavoro di frontiera e parità di trattamento
10. Intelligenza artificiale, dati e divario digitale
11. Lavoratori “maturi”, crisi aziendali e ricollocazione
12. Contrattazione integrativa e partecipazione

PARTE III — FAMIGLIE, WELFARE E DIRITTI SOCIALI

13. Denatalità e politiche per la famiglia
14. Abitare: dalla gestione dell'emergenza a una politica strutturale
15. Molestie e violenze nel mondo del lavoro
16. Disabilità, progetto di vita e lavoro inclusivo
17. Fibromialgia, cronicità e malattie invalidanti
18. Pensioni adeguate, sostenibili e partecipate
19. Invecchiamento attivo e comunità
20. Welfare: lo Stato faccia la sua parte

PARTE IV — EQUITÀ E CITTADINANZA ECONOMICA

21. Riforma IGR, ICEE ed equità fiscale

PARTE V — DIMENSIONE INTERNAZIONALE, RELAZIONI E UCS

22. ETUC, ITUC, FERPA, ILO e CSIR: portare la voce di San Marino nel sindacalismo europeo e internazionale
23. Rapporti sindacali
24. Rapporti datoriali
25. Unione Consumatori Sammarinesi – UCS

PARTE VI — IMPEGNI CONGRESSUALI

26. Proposte e conclusioni

PARTE I — IDENTITÀ, METODO E SCELTA POLITICA

1. INTRODUZIONE — DALLA PARTE DELLE PERSONE

Un Congresso non è un adempimento interno.

È il momento in cui un'Organizzazione si confronta con i delegati, rappresentanza degli iscritti, sceglie gli indirizzi politico sindacali futuri e quale idea di Paese intende sostenere.

Per USL questa scelta è netta: stare da una parte sola, dalla parte delle persone.

Significa misurare ogni decisione economica, normativa e contrattuale sulle conseguenze concrete che produce nella vita di chi lavora, di chi cerca lavoro, di chi è in pensione, di chi presta cura e di chi rischia di restare ai margini.

Dietro ogni Contratto c'è una persona; dietro ogni salario, una famiglia; dietro ogni posto di lavoro, un progetto di vita.

Per questo il sindacato non può limitarsi a custodire le conquiste del passato.

Deve ascoltare, anticipare i cambiamenti, governare le trasformazioni e costruire le tutele che ancora non esistono.

La nostra autonomia non è distanza: è libertà di giudizio, preparazione, presenza nei luoghi di lavoro e capacità di trasformare la protesta in proposta.

A marzo 2026 la forza lavoro sammarinese contava 25.301 persone, con un incremento di circa 300 unità, pari all'1,2 per cento. I dipendenti del settore privato erano 19.027, i lavoratori indipendenti 1.510, i disoccupati complessivi 752 e quelli in senso stretto 446. Questi numeri descrivono un mercato vicino alla piena occupazione, ma non autorizzano alcuna lettura consolatoria: restano il disallineamento tra domanda e competenze, il lavoro povero, la precarietà, la penalizzazione delle donne, le difficoltà dei giovani, il costo della casa, l'erosione del potere d'acquisto e la fragilità dei sistemi di cura e previdenza.

La crescita non può essere ridotta al numero degli occupati o al prodotto interno lordo.

Si misura nella qualità della vita, nella solidità dei servizi pubblici, nella sicurezza del lavoro, nella possibilità di progettare una famiglia, nella libertà di non subire ricatti economici e nella fiducia verso le istituzioni e il futuro.

Un'economia che cresce senza redistribuire reddito, tempo, opportunità e potere contrattuale non è una crescita compiuta.

USL assume quindi una funzione insieme sindacale e civile: contrattare salari e diritti, ma anche contribuire a un modello di sviluppo fondato su lavoro qualificato, innovazione responsabile, servizi accessibili, fiscalità equa, partecipazione, coesione emiglioramento del tenore di vita delle persone.

Il confronto sarà sempre ricercato, ma non confuso con l'acquiescenza.

Dialogare significa presentarsi ai Tavoli con dati, proposte e soprattutto il mandato delle persone; quando il confronto viene negato o svuotato, la mobilitazione resta uno strumento democratico necessario.

2. DEMOGRAFIA, PRODUTTIVITÀ E QUALITÀ DEL LAVORO

Il calo demografico non è un capitolo separato dalle politiche del lavoro: è uno dei principali fattori che ridisegneranno l'economia sammarinese.

Meno persone in età attiva significano, nel medio periodo, una base più stretta di competenze e contribuzione, maggiore pressione sui sistemi pensionistico e sanitario, difficoltà di ricambio generazionale.

Questa dinamica può incidere sulla capacità produttiva del Paese, ma sarebbe sbagliato tradurla automaticamente in maggiore intensità del lavoro per chi resta.

La produttività non coincide con il numero di ore lavorate né con l'accelerazione continua dei ritmi.

Cresce quando le imprese investono in tecnologia utile, organizzazione, formazione, sicurezza, qualità manageriale e partecipazione.

Cresce anche quando diminuiscono assenze evitabili, turnover, stress e perdita di competenze.

La conciliazione tra vita e lavoro non è dunque una concessione accessoria: è un'infrastruttura sociale ed economica, determinante per attrarre e trattenere personale e per rendere possibile la genitorialità.

C'è purtroppo chi comincia a percepire quello del lavoro un posto tossico in cui non voler entrare, di qui il numero sempre maggiore di Neet, persone che né studiano né lavorano.

Questo, assieme al drastico calo demografico, nel medio periodo potrebbe incidere molto negativamente sugli indici di produttività delle aziende.

È dunque imperativo aumentare le tutele dei lavoratori, oggi molto più attenti alle questioni afferenti alla conciliazione vita-lavoro, se non si vuole correre il serio rischio di perdere dipendenti per strada.

Il passaggio politico da compiere è questo: la scarsità demografica non deve diventare un argomento per comprimere diritti, ritardare senza misura l'uscita dal lavoro o importare manodopera priva di adeguate tutele.

Deve diventare la ragione per innalzare la qualità dell'occupazione, ampliare i servizi all'infanzia e alla non autosufficienza, rendere sostenibili i costi dell'abitare, favorire l'autonomia giovanile, distribuire più equamente il lavoro di cura.

PARTE II — LAVORO DI QUALITÀ E CONTRATTAZIONE

3. CONTRATTI DI LAVORO SEMPRE PIÙ ALL'AVANGUARDIA

Il Contratto Collettivo è il primo presidio di democrazia economica.

Deve garantire una base comune di diritti e salari, impedire dumping e concorrenza sleale, ma anche accompagnare i cambiamenti del lavoro.

In un mercato vicino alla piena occupazione, la qualità contrattuale diventa una leva decisiva di attrazione e permanenza: chi non riconosce professionalità, tempo e dignità perde competenze prima ancora di perdere produttività.

I rinnovi contrattuali devono recuperare il più possibile il potere d'acquisto eroso, prevedere meccanismi trasparenti di adeguamento, valorizzare competenze e responsabilità e impedire che premi troppo soggettivizzati sostituiscano un salario stabile.

A ciò vanno affiancati diritti esigibili su formazione continua, congedi, flessibilità concordata, disconnessione, salute psicologica, prevenzione delle molestie, protezione dei dati e informazione preventiva sui processi di riorganizzazione.

Le nuove esigenze generazionali non vanno banalizzate come indisponibilità al sacrificio.

Esprimono una domanda di senso, autonomia, prevedibilità degli orari e coerenza tra lavoro e vita.

Un'organizzazione moderna risponde con buona gestione, carichi sostenibili e percorsi professionali leggibili.

Il Contratto deve dare regole alla flessibilità, non trasformarla in disponibilità permanente della persona.

L'approvazione Consiliare delle modifiche alla Normativa sulla Famiglia del 15 settembre 2026 supera il precedente stato e introduce nuovi elementi di tutela.

Il compito sindacale non finisce con l'approvazione: occorre verificare la reale applicazione della Legge, la copertura delle diverse tipologie di lavoratori e l'eventuale necessità di integrare per via contrattuale le garanzie acquisite.

4. SICUREZZA, SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

La sicurezza sul lavoro non è un costo e non coincide con la sola consegna dei dispositivi di protezione.

Comprende prevenzione, organizzazione, formazione, manutenzione, diritto a segnalare senza ritorsioni, valutazione dei rischi psicosociali e tutela della salute mentale.

La Legge 31/1998 resta un presidio fondamentale ma necessita di aggiornamento rispetto a nuove tecnologie, lavoro da remoto, rischi climatici, invecchiamento della forza lavoro e trasformazioni organizzative.

Il 24 giugno 2025 è stato pubblicato il Regolamento relativo al rischio calore che prevede obblighi specifici per i Datori di lavoro sia pubblici che privati, in presenza di temperature superiori ai 35 gradi, tra cui l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, DVR, e del piano

operativo di sicurezza, la predisposizione di misure organizzative e la particolare tutela dei lavoratori vulnerabili.

Questa disciplina va resa concreta con controlli, informazione tempestiva, disponibilità reale di acqua e pause, rimodulazione degli orari, aree di riposo, sospensione delle attività incompatibili e protezione delle persone fragili.

L'emergenza climatica rende necessario un protocollo permanente e settoriale, non interventi occasionali.

La prevenzione deve includere stress lavoro-correlato, burn-out, isolamento, violenza di terzi, molestie e uso invasivo degli strumenti digitali.

Il medico del lavoro, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le Organizzazioni sindacali devono disporre delle informazioni necessarie e partecipare alla progettazione degli interventi.

Nessun indice produttivo può giustificare la sottovalutazione di un rischio. L'impegno di USL sarà quello di rafforzare la formazione dei delegati, chiedere un piano nazionale di prevenzione con dati pubblici e proporre l'aggiornamento organico della Legge 31/1998 attraverso un confronto tripartito.

5. QUASI PIENA OCCUPAZIONE: LA VERA SFIDA È IL BENESSERE

San Marino ha raggiunto una condizione vicina alla piena occupazione.

Ma l'obiettivo non può essere soltanto "avere un lavoro": deve essere avere un lavoro dignitoso, stabile, sicuro e adeguatamente retribuito.

La qualità dell'occupazione va letta insieme alla possibilità di trovare casa, sostenere una famiglia, curarsi, formarsi e disporre di tempo.

La quasi piena occupazione non deve nascondere sottoccupazione, part-time involontario, salari bassi o impieghi non coerenti con le competenze.

Né può giustificare l'idea che ogni posto vacante dipenda da una presunta mancanza di volontà.

Occorre analizzare salari, orari, turni, prospettive professionali e qualità della gestione, soprattutto nei comparti più esposti a difficoltà di reclutamento.

Inoltre il lavoro domestico richiede un'attenzione specifica: regole chiare, contribuzione, salute e sicurezza, riposi, formazione e rappresentanza.

La Convenzione ILO n. 189 costituisce uno standard internazionale rilevante, ma ogni richiamo deve essere accompagnato dalla verifica dello stato di ratifica e dal necessario recepimento nazionale.

USL chiede una disciplina contrattuale che sottragga queste lavoratrici e questi lavoratori all'invisibilità.

È necessario rafforzare i servizi di orientamento e incontro tra domanda e offerta, costruire bilanci di competenze, rendere accessibile la riqualificazione e valutare gli esiti degli incentivi alle assunzioni.

Le risorse pubbliche devono premiare occupazione stabile, formazione aggiuntiva e qualità.

6. VALORIZZARE IL LAVORO FEMMINILE E COLMARE I DIVARI

La piena partecipazione delle donne al lavoro non è soltanto una questione di giustizia: è condizione di autonomia, crescita e tenuta demografica.

I dati sulla disoccupazione in senso stretto, con una prevalenza femminile, segnalano un divario che va letto insieme a mancanza, a volte, di valorizzazione professionale, carriere discontinue, sottoinquadramenti, part-time spesso non scelto e differenze retributive che sfociano in differenze pensionistiche.

L'erga omnes impedisce trattamenti economici inferiori, ma l'uguaglianza formale non basta.

Servono classificazioni trasparenti, criteri verificabili per premi e avanzamenti, accesso paritario alla formazione, misure contro le discriminazioni connesse a gravidanza e cura, condivisione di servizi che rendano effettiva la libertà di lavorare.

La Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva è rivolta agli Stati membri dell'Unione europea e non si applica automaticamente quindi a San Marino.

Può però offrire un parametro tecnico utile: diritto all'informazione sui criteri retributivi, analisi dei divari, obblighi di correzione e rafforzamento degli strumenti di tutela.

USL propone che principi equivalenti siano introdotti nella contrattazione e, dopo confronto sociale, nella normativa sammarinese.

La violenza economica si manifesta anche quando la dipendenza dal reddito altrui impedisce di sottrarsi a una relazione abusante.

Politiche salariali, occupazione femminile, casa accessibile, servizi di cura e protezione contro le molestie appartengono allo stesso disegno di libertà. Separarli indebolisce ogni intervento.

7. GIOVANI, FORMAZIONE, PARTECIPAZIONE E TEMPO DI VITA

I giovani non sono un problema da correggere, ma una parte del Paese da ascoltare e coinvolgere.

Quando una persona rinuncia a un impiego o abbandona un settore, dobbiamo chederci che cosa raccontano quella scelta e quel rifiuto: salario insufficiente, turni incompatibili, mancanza di prospettive, clima organizzativo, distanza tra formazione e mansione, difficoltà dell'abitare o bisogno di autonomia.

USL intende consolidare un Osservatorio giovani permanente, non come esercizio statistico, ma come luogo di ascolto e proposta.

La cosiddetta “staffetta generazionale al contrario” — giovani che escono mentre i più anziani restano — non va letta contrapponendo generazioni.

Il problema nasce quando non esistono percorsi di ingresso e di affiancamento, quando la conoscenza non viene trasferita e quando il prolungamento della vita lavorativa non è sostenuto da mansioni compatibili.

La risposta è una contrattazione intergenerazionale: tutoraggio riconosciuto, formazione, ingressi stabili, adattamento delle mansioni e uscite dignitose.

Lo sport e il tempo libero sono fattori di salute, partecipazione e inclusione.

USL sosterrà iniziative capaci di creare comunità, ma senza confondere tali attività con le responsabilità pubbliche su disagio, bullismo, isolamento e accesso ai servizi psicologici.

La socialità è parte del benessere, non un rimedio sostitutivo.

8. RIDUZIONE DELL'ORARIO E SETTIMANA CORTA

La riduzione dell'orario di lavoro, a parità di retribuzione e senza intensificazione dei ritmi, è una scelta da sperimentare e contrattare.

Può migliorare benessere, attrattività, conciliazione e organizzazione, ma non esiste un modello identico per ogni settore.

Occorre definire obiettivi, durata, organici, copertura dei servizi, indicatori di salute e produttività, diritto alla reversibilità e verifica con le rappresentanze dei lavoratori.

La settimana corta non deve essere finanziata con straordinari occulti, reperibilità continua o compressione delle pause.

Se l'innovazione libera tempo, quel tempo non può essere automaticamente riempito con altro lavoro.

Una parte dei guadagni di produttività deve tornare alle persone attraverso salario, riduzione dell'orario, formazione e maggiore autonomia.

USL propone progetti pilota, di durata almeno annual, nei comparti disponibili, con protocolli negoziati e verifica dei risultati.

Nei servizi continuativi la riduzione può assumere forme differenti: turnazioni migliori, banca ore governata, giorni di recupero, flessibilità in entrata e uscita, diritto alla disconnessione.

L'obiettivo resta comune: restituire tempo senza scaricare il costo sui colleghi o sugli utenti.

9. LAVORO DI FRONTIERA E PARITÀ DI TRATTAMENTO

I lavoratori frontalieri rappresentano una componente strutturale del sistema economico sammarinese e non una presenza accessoria.

Contribuiscono alla produzione, alla fiscalità e alla sostenibilità dei servizi.

La loro condizione deve essere governata secondo parità di trattamento, certezza delle regole, portabilità dei diritti e cooperazione amministrativa con l'Italia.

La mobilità quotidiana, la doppia dimensione fiscale e previdenziale, l'accesso ai servizi, il riconoscimento delle qualifiche richiedono sedi stabili di confronto.

USL continuerà a operare con il Consiglio Sindacale Interregionale San Marino–Emilia-Romagna–Marche, CSIR, aiutando a rafforzare assistenza, informazione e rappresentanza transfrontaliera.

10. INTELLIGENZA ARTIFICIALE, DATI E DIVARIO DIGITALE

Siamo convinti che USL che le parti sociali debbano essere coinvolte nei processi di gestione dei cambiamenti che non vanno mai subiti.

L'intelligenza artificiale, IA, può migliorare processi, sicurezza e qualità dei servizi, ma può anche ampliare controllo, discriminazioni e asimmetrie.

Il punto sindacale non è essere favorevoli o contrari alla tecnologia: è stabilire chi decide, con quali dati, per quali scopi, con quali responsabilità e come vengono distribuiti i benefici.

Nessuna decisione che incida su assunzione, valutazione, turni, produttività, salario, disciplina o cessazione del rapporto deve essere affidata a un sistema automatizzato, tantomeno senza informazione preventiva, comprensibilità dei criteri, controllo umano effettivo e possibilità di contestazione.

L'eventuale sorveglianza digitale deve avere criteri condivisi ben precisi, deve rispettare necessità, privacy, proporzionalità, finalità e tempi di conservazione.

I dati delle persone non sono una materia neutra di gestione aziendale.

Il Regolamento (UE) 2024/1689, noto come AI Act, disciplina nell'Unione europea sistemi a rischio elevato e pratiche vietate, comprese specifiche applicazioni nel lavoro.

San Marino non è uno Stato membro e quindi il regolamento non è automaticamente vigente nella Repubblica, non lo sarebbe neppure con l'associazione all'UE.

È però, a nostro parere, un riferimento essenziale per le imprese che operano nel mercato europeo e interno, per costruire una normativa sammarinese coerente, dopo confronto con le parti sociali.

Il divario digitale riguarda accesso, competenze e capacità critica.

Ogni trasformazione deve prevedere formazione nell'orario di lavoro, adattamento per età e disabilità, alternative accessibili per chi non usa strumenti digitali e misure di ricollocazione.

L'efficienza non può produrre esclusione.

11. LAVORATORI “MATURI”, CRISI AZIENDALI E RICOLLOCAZIONE

Le persone che perdono il lavoro a cinquant'anni o più, rischiano un doppio svantaggio: troppo giovani per la pensione e considerate troppo anziane da un mercato che spesso svaluta esperienza e continuità.

La risposta non può essere l'abbandono individuale.

Senza contare il valore dell'esperienza che non trova pari tra i giovani e che sarebbe importante trasmettere loro.

USL propone un sistema coordinato per le crisi: comunicazione tempestiva, confronto sindacale obbligatorio finalizzato a queste dinamiche, bilancio di competenze, formazione mirata, accompagnamento alla ricollocazione, incentivi selettivi all'assunzione stabile, tutoraggio e adattamento delle mansioni.

Nei casi in cui la ricollocazione sia realisticamente impraticabile devono essere previsti strumenti di accompagnamento alla pensione con supporti e condizioni trasparenti.

Le attività usuranti richiedono criteri applicabili e non soltanto previsioni programmatiche.

12. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E PARTECIPAZIONE

La Contrattazione di secondo livello non è un'alternativa al Contratto Collettivo e non può ridurne le garanzie.

L'erga omnes costituisce il pilastro comune; il secondo livello deve aggiungere diritti, salario e qualità in relazione alle condizioni di settore o aziendali.

I premi di risultato devono poggiare su indicatori comprensibili, verificabili e non manipolabili, concordati prima del periodo di misurazione.

Nessun premio deve dipendere da criteri individuali opachi o da valutazioni automatizzate incontestabili.

La contrattazione può intervenire su orari, turni, smart working, disconnessione, welfare aggiuntivo, formazione, pari opportunità, prevenzione e gestione dell'innovazione.

Il welfare aziendale deve restare aggiuntivo e non sostituire salario o servizi pubblici universali.

Le scelte devono essere sottoposte al mandato e alla verifica dei Sindacati e delle lavoratrici e dei lavoratori.

PARTE III — FAMIGLIE, WELFARE E DIRITTI SOCIALI

13. DENATALITÀ E POLITICHE PER LA FAMIGLIA

La denatalità non si combatte chiedendo alle donne di farsi carico di una funzione sociale né contrapponendo emancipazione e maternità.

Si affronta rimuovendo gli ostacoli che rendono incerta o troppo onerosa la scelta di avere figli: lavoro precario, salari insufficienti, costo della casa, servizi carenti, squilibrio del lavoro di cura, paura di perdere reddito e opportunità professionali.

L'approvazione in seconda lettura, il 15 settembre 2026, della “Legge sulla Famiglia” rappresenta un avanzamento rispetto alla situazione precedente.

USL fa un plauso e sottolinea l'importanza dell'estensione di tutele connesse alla cura dei figli, alla maternità e al caregiver, assieme ad altri importanti innovazioni e tutele.

Il giudizio definitivo deve tuttavia riferirsi alla sua applicazione: destinatari, importi, procedure, coperture, rapporto tra lavoro dipendente e accessibilità reale.

Non esiste una misura unica capace di invertire la tendenza demografica.

Dobbiamo quindi valutare l'insieme delle politiche e il loro impatto nel tempo.

USL chiede una relazione annuale agli organismi preposti su nascite, servizi, costi, fruizione dei congedi, occupazione femminile, emigrazione giovanile e risultati delle misure adottate.

14. ABITARE: DALLA GESTIONE DELL'EMERGENZA A UNA POLITICA STRUTTURALE

Una situazione che pesa come un macigno sulle persone, in particolare giovani, lavoratori a basso reddito e famiglie monoparentali.

La casa è condizione di dignità, autonomia e libertà.

Senza un'abitazione sostenibile la formazione di nuove famiglie viene rinviata e la povertà lavorativa si aggrava.

Per questo la questione abitativa non può essere trattata soltanto come emergenza sociale né affidata esclusivamente al mercato.

La Legge n. 64/2025, accolta favorevolmente, offre risposte a una parte delle famiglie, ma non risolve il problema degli affetti e delle persone senza risparmio.

15. MOLESTIE E VIOLENZE NEL MONDO DEL LAVORO

L'Osservatorio sulle Molestie e Violenze nei luoghi di Lavoro, VEM, il primo nel suo genere, fortemente volute e creato in seno a USL, rappresenta un presidio fondamentale per raccogliere segnalazioni, accompagnare le persone e far emergere un fenomeno che troppo spesso resta sommerso.

I dati diffusi da USL mostrano una prevalenza femminile tra le vittime e un esito particolarmente grave: in molti casi è la persona colpita ad allontanarsi dal luogo di lavoro, mentre le conseguenze per l'aggressore sono rare.

Questo rovesciamento è intollerabile.

La protezione deve evitare vittimizzazione secondaria e perdita di reddito o carriera.

Il progetto di legge sulla prevenzione e il contrasto della violenza nei luoghi di lavoro è stato presentato il 3 giugno 2026.

Ad oggi il suo iter non risulta concluso, dopo rinvii nelle precedenti sedute, anche se, nella sessione di Settembre è in ordine al comma 18; quindi auspichiamo che lo sia a breve.

L'Osservatorio si impegna a mantenere alta l'attenzione, promuovere la cultura del rispetto e monitorare l'efficacia delle misure adottate.

USL ha sempre chiesto una legge con obblighi di prevenzione, canali riservati, misure cautelari proporzionate, protezione da ritorsioni, sostegno psicologico e legale, tempi certi e sanzioni effettive, ed è per quest oche accoglie favorevolmente questa norma.

Nei Contratti Collettivi vanno introdotti protocolli applicabili anche alla violenza di terzi e percorsi formativi obbligatori per chi esercita responsabilità organizzative.

La Convenzione ILO n. 190, ratificata dalla nostra Repubblica i primi mesi del 2022 ed entrata in vigore il 14 aprile 2023, costituisce un riferimento giuridico vincolante per la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

La Raccomandazione n. 206 ne completa il quadro, fornendo indicazioni operative per la sua attuazione.

In questo contesto, l'adozione di un Piano Nazionale Tripartito ha rappresentato la concreta attuazione attraverso misure, responsabilità, risorse e strumenti verificabili, grazie anche all'ottimo Lavoro e supporto svolto da Gianni Rosas, Direttore dell'ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, OIL; che ringraziamo.

16. DISABILITÀ, PROGETTO DI VITA E LAVORO INCLUSIVO

L'inclusione non coincide con l'inserimento formale in un posto qualsiasi.

Significa riconoscere capacità, preferenze e progetto personale, rimuovere barriere, predisporre accomodamenti ragionevoli e garantire un lavoro dignitoso con prospettive reali.

La persona non può essere costretta a scegliere tra diritto al lavoro e protezione sociale senza una valutazione equa e individualizzata.

Il progetto di vita deve collegare lavoro, formazione, salute, abitare, mobilità, assistenza e sostegno alla famiglia.

Sul lavoro servono collocamento mirato, adattamento delle mansioni, accessibilità degli ambienti e degli strumenti digitali, tutoraggio, contrasto agli stereotipi e continuità dei sostegni.

Le imprese non vanno lasciate sole, ma le misure di supporto pubblico devono produrre inclusione effettiva e non occupazione meramente simbolica.

La Convenzione delle Nazioni Unite, ONU, sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dal nostro Paese, con Decreto il 4 febbraio 2008 n. 19, rappresenta il principale quadro internazionale di riferimento.

La Carta sociale europea riveduta, Trattato del Consiglio d'Europa n. 163, è stata invece firmata dal nostro Governo il 18 ottobre 2001, ma non è stata ancora ratificata purtroppo.

17. FIBROMIALGIA, CRONICITÀ E MALATTIE INVALIDANTI

Fibromialgia, endometriosi, patologie autoimmuni, dolore cronico e altre condizioni non sempre visibili possono incidere in modo importante sulla capacità lavorativa.

La tutela deve evitare due errori opposti: negare la sofferenza perché non immediatamente osservabile o presumere in modo uniforme gli effetti di condizioni che richiedono valutazione clinica individuale.

Sul lavoro servono accomodamenti ragionevoli: orari flessibili, pause, smart working quando compatibile, adattamento ergonomico, rientro graduale e protezione dalle discriminazioni.

18. PENSIONI ADEGUATE, SOSTENIBILI E PARTECIPATE

La sostenibilità previdenziale non è soltanto equilibrio contabile: è capacità del sistema di garantire pensioni adeguate oggi e domani.

La demografia, la discontinuità lavorativa, i bassi salari e i divari di genere si trasferiscono direttamente sulle pensioni.

Per questo politiche del lavoro e previdenza non possono essere separate.

Ogni intervento su età, requisiti o calcolo deve essere preceduto da dati completi, scenari di lungo periodo e confronto sociale.

Non sono accettabili riforme che impoveriscono le persone.

Occorre misurare e contrastare l'impoverimento delle pensioni, il divario pensionistico di genere, valorizzare i periodi di cura, proteggere i lavori usuranti e creare strumenti di tutela per chi perde il Lavoro in età avanzata ma non abbastanza da andare in pensione.

19. INVECCHIAMENTO ATTIVO E COMUNITÀ

Le strutture ricreative, i Centri Sociali e le reti associative mantengono accesa la vitalità delle persone anziane, ma la politica per l'invecchiamento attivo deve essere più ampia.

Comprende mobilità, cultura, prevenzione, alfabetizzazione digitale, relazioni intergenerazionali, abitare e contrasto alla solitudine.

La longevità è una conquista.

Diventa fragilità quando mancano reddito adeguato e reti di prossimità.

Il co-housing e forme di abitare assistito possono offrire sicurezza e autonomia, ma devono restare scelte volontarie, accessibili e governate da standard di qualità.

La domiciliarità va sostenuta senza scaricare sulle famiglie, e soprattutto sulle donne, l'intero peso della non autosufficienza.

20. WELFARE: LO STATO FACCIA LA SUA PARTE

Il welfare non è una spesa improduttiva, ma un investimento per e sul Paese.

Servizi accessibili riducono disuguaglianze, sostengono la natalità e rendono più competitivo il sistema.

Un welfare debole trasferisce i costi sulle famiglie e sulle imprese più responsabili.

Il Decreto Delegato 10 agosto 2026 n. 117 sulle tariffe sociali e il nuovo regolamento ICEE modificano il quadro rispetto al passato; in merito all'ICEE riteniamo sia stata Corretta la sua istituzione.

La selettività può indirizzare meglio alcune risorse, ma deve basarsi su criteri leggibili, dati corretti, tutela della privacy, procedure semplici e ricorsi effettivi.

Nessuno deve perdere un servizio essenziale per un ristrettezza burocratica o per indicatori incapaci di rappresentare la situazione reale.

USL difende un equilibrio tra universalismo e interventi mirati: sanità, istruzione, non autosufficienza e servizi essenziali devono restare diritti; gli aiuti selettivi devono integrare, non smantellare, la base universale.

Va inoltre riconosciuto il ruolo della contrattazione, evitando che il welfare aziendale diventi il sostituto dei servizi pubblici o una nuova fonte di disuguaglianza tra chi lavora in aziende diverse.

PARTE IV — EQUITÀ E CITTADINANZA ECONOMICA

21. RIFORMA IGR, ICEE ED EQUITÀ FISCALE

Un sistema fiscale è giusto quando chiede a ciascuno di contribuire secondo le proprie possibilità e utilizza le risorse raccolte per garantire servizi, diritti e coesione sociale.

Non può essere considerata equa una politica di risanamento che continui a rivolgersi soprattutto a lavoratrici, lavoratori subordinate ordinari e pensionati, i cui redditi sono già interamente conosciuti, tracciati e tassati alla fonte.

L'equilibrio dei conti pubblici è una responsabilità collettiva e deve coinvolgere tutte le forme di reddito e le reali capacità economiche, contrastando con decisione evasione, elusione e rendite sottratte a un'equa contribuzione.

La riforma IGR presentata nel 2025 aveva scelto inizialmente una direzione profondamente sbagliata.

Avrebbe aumentato il peso fiscale sui redditi da lavoro e da pensione, imposto una quota di spesa SMaC sostanzialmente uguale per tutti, senza considerare in maniera adeguata le diverse fasce di reddito, penalizzato fortemente i lavoratori frontalieri e prospettato un aggravamento della tassazione del TFR.

A questo si aggiungeva la mancata applicazione del fiscal drag, che avrebbe continuato a spostare automaticamente lavoratori e pensionati verso scaglioni fiscali più elevati per il solo effetto dell'inflazione, trasformando aumenti salariali destinati al recupero del potere d'acquisto in nuove entrate per lo Stato.

USL, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, non si è limitata a contestare quella riforma.

Ha informato i lavoratori, elaborato simulazioni, costruito proposte alternative e dimostrato con i numeri che era possibile reperire risorse senza produrre discriminazioni e senza colpire ancora una volta i redditi fissi.

Sono state necessarie assemblee, manifestazioni, iniziative davanti alle sedi politiche e due Scioperi Generali, il 23 settembre e il 7 ottobre 2025 che hanno portato in piazza circa 10.000 lavoratori; un record assoluto per San Marino.

La straordinaria partecipazione dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini ha costretto Governo e Maggioranza a riaprire il confronto e a modificare profondamente l'impianto iniziale della riforma.

La Legge 12 novembre 2025 n. 141, entrata in applicazione dal periodo d'imposta 2026, è quindi il risultato concreto di quella mobilitazione.

Il testo definitivo ha introdotto una quota di spesa SMaC e una detrazione fiscale graduale in funzione del reddito, ha riconosciuto la possibilità di aderire anche solo parzialmente al sistema e ha esteso la detrazione ai lavoratori non residenti, superando la discriminazione originariamente prevista tra residenti e frontalieri.

Sono state inoltre salvaguardate le fasce più basse attraverso una quota di detrazione non subordinata alla documentazione delle spese SMaC, è stata mantenuta la precedente tassazione del TFR, è stata aumentata fino a 1.500 euro la componente relativa ai carburanti e, per i residenti, è stata prevista entro determinati limiti la possibilità di considerare anche utenze domestiche e assicurazioni.

Un altro risultato importante è l'introduzione dell'adeguamento automatico biennale degli scaglioni IGR in funzione dell'aumento del costo della vita, con il primo aggiornamento previsto per il periodo d'imposta 2028.

Questo meccanismo rappresenta un primo argine al fiscal drag, ma dovrà essere attentamente controllato, perché la rivalutazione è limitata a un massimo del 6% e la relativa percentuale può essere modificata attraverso decreto delegato.

Per USL la neutralizzazione degli effetti fiscali dell'inflazione non può dipendere, di volta in volta, dalla disponibilità politica del Governo: deve diventare una garanzia stabile, verificabile e realmente capace di impedire che gli aumenti contrattuali vengano assorbiti dall'imposizione fiscale.

Quella vertenza ha dimostrato che la mobilitazione non è una testimonianza simbolica.

Quando è sostenuta dalla partecipazione e accompagnata da proposte concrete, può modificare le decisioni politiche.

Ha anche dimostrato che i provvedimenti fiscali non possono essere costruiti senza un confronto preventivo con chi rappresenta le persone chiamate a sostenerne il costo.

USL continuerà quindi a verificare gli effetti reali della riforma IGR sulle buste paga, sulle pensioni e sui lavoratori frontalieri, chiedendo la pubblicazione periodica dei dati relativi al gettito, alla distribuzione del carico fiscale e agli accertamenti contro evasione ed elusione.

In questo quadro si colloca anche l'Indicatore della Condizione Economica per l'Equità – ICEE, istituito dalla Legge 4 febbraio 2026 n. 16.

L'ICEE è uno strumento destinato a valutare la condizione economica dei nuclei familiari residenti per l'accesso a prestazioni agevolate, strumenti di protezione sociale e forme di compartecipazione ai costi.

Proprio per questo deve essere utilizzato esclusivamente negli ambiti per i quali è necessario distinguere la capacità economica dei beneficiari.

Sanità, istruzione, assistenza, non autosufficienza e servizi pubblici essenziali devono continuare a essere considerati diritti: l'ICEE non può diventare il mezzo attraverso il quale trasformare progressivamente il welfare universale in un sistema riservato soltanto a chi riesce a dimostrare di essere abbastanza povero.

Con i Decreti Delegati 31 agosto 2026 n. 126 e n. 127 sono stati definiti i redditi, le spese, le deduzioni, le componenti patrimoniali e la scala di equivalenza. Il Regolamento 16 settembre 2026 n. 29 ha poi disciplinato la Dichiarazione Reddituale e Patrimoniale – DRP, la procedura telematica, l'acquisizione dei dati disponibili presso le amministrazioni, il calcolo automatico e la tracciabilità delle operazioni.

Si è quindi passati dalla previsione legislativa alla concreta costruzione dello strumento.

Questa fase richiede la massima vigilanza.

Il calcolo considera la situazione reddituale, una quota del patrimonio mobiliare e immobiliare e la composizione del nucleo familiare.

Occorre quindi verificare che le franchigie siano adeguate, che la prima casa e il piccolo risparmio non vengano valutati come ricchezza immediatamente disponibile, che siano riconosciuti correttamente i costi dell’abitazione, della disabilità, dell’assistenza e della cura e che situazioni familiari particolari non vengano ricondotte a modelli rigidi incapaci di rappresentare la realtà.

L’equità non può essere affidata a un algoritmo senza considerare la condizione concreta delle persone.

Dal 1° ottobre 2026 la DRP è richiesta, nella fase sperimentale, per l’accesso alle provvidenze sul diritto allo studio, all’Assegno Familiare Integrativo, alle liste di avviamento al lavoro e al reddito minimo mensile familiare.

La sperimentazione è stata estesa a diciotto mesi e, durante tale periodo, non si applicano le sanzioni previste dalla legge.

Per USL questo significa che eventuali errori, difficoltà operative o distorsioni devono essere utilizzati per correggere lo strumento, non per penalizzare le persone.

Nessuno deve perdere una prestazione o essere escluso da una misura di sostegno a causa di dati amministrativi errati, procedure eccessivamente complesse, carenze informatiche o difficoltà nell’utilizzo dei servizi digitali.

Particolare attenzione dovrà essere riservata alla qualità e all’aggiornamento delle banche dati, alla tutela della riservatezza, alla possibilità di correggere le informazioni precompilate e all’effettività dei ricorsi.

La legge riconosce il diritto dell’interessato a presentare osservazioni in caso di inesattezze nei dati acquisiti dall’Amministrazione, ma la tutela deve essere rapida: una correzione ottenuta dopo mesi non serve a chi, nel frattempo, è rimasto senza un sostegno economico o senza una prestazione necessaria.

Devono inoltre essere garantiti sportelli di assistenza accessibili, perché l'innovazione digitale non può trasformarsi in una nuova barriera per anziani, persone fragili o cittadini con minori competenze informatiche.

La legge ha istituito un Osservatorio per il monitoraggio dell'ICEE, al quale partecipano anche le Organizzazioni Sindacali, prevedendo almeno due riunioni annuali e un rapporto di monitoraggio.

Questo spazio non dovrà ridursi a un passaggio formale, USL intende utilizzarlo per chiedere dati completi, simulazioni preventive e correzioni tempestive.

Ogni modifica delle soglie, delle franchigie, della scala di equivalenza e degli ambiti di applicazione dovrà essere preceduta dalla pubblicazione degli effetti sulle diverse tipologie di famiglia.

Il parere dell'Osservatorio è obbligatorio ma non vincolante: proprio per questo Governo e Amministrazione, a nostro avviso, dovranno motivare pubblicamente ogni eventuale decisione assunta in contrasto con le criticità segnalate dalle parti sociali.

USL sostiene un sistema in cui chi dispone di maggiori risorse contribuisce di più e in cui le prestazioni selettive raggiungono chi ne ha effettivamente bisogno.

Ma equità non significa ridurre i diritti, restringere l'accesso ai servizi o trasferire sulle famiglie i costi del welfare.

L'ICEE deve servire a distribuire meglio le risorse aggiuntive, non a giustificare nuovi tagli.

La riforma IGR e l'ICEE devono quindi essere valutati insieme: la prima deve garantire una contribuzione realmente progressiva e contrastare evasione ed elusione; il secondo deve rendere più mirati alcuni interventi senza mettere in discussione l'universalità dei servizi fondamentali.

L'impegno di USL è chiaro: continuare a controllare, informare, proporre e, quando necessario, mobilitare.

La giustizia fiscale non si misura soltanto dal gettito ottenuto, ma da chi lo sostiene, da come viene raccolto e dall'utilizzo che ne viene fatto.

Un Paese è più giusto quando protegge chi vive del proprio lavoro, sostiene le famiglie e i pensionati, colpisce chi sottrae risorse alla collettività e garantisce a tutte le persone pari dignità nell'accesso ai diritti e ai servizi.

PARTE V — DIMENSIONE INTERNAZIONALE, RELAZIONI E UCS

22. ETUC, ITUC, FERPA, ILO E CSIR: PORTARE LA VOCE DI SAN MARINO NEL SINDACALISMO EUROPEO E INTERNAZIONALE

La dimensione internazionale dell'attività sindacale non rappresenta per USL un elemento formale o di semplice prestigio.

È uno strumento concreto per comprendere anticipatamente le trasformazioni del lavoro, rafforzare la capacità di proposta, confrontarsi con esperienze diverse e portare la voce delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati sammarinesi nei luoghi nei quali vengono discussi gli orientamenti economici e sociali destinati a incidere anche sulla nostra Repubblica.

In un'economia sempre più interdipendente, nessun Paese può pensare di affrontare isolatamente questioni come la transizione tecnologica ed ecologica, il lavoro attraverso le piattaforme digitali, l'intelligenza artificiale, la sicurezza sul lavoro, la tutela previdenziale, la parità di genere, la fiscalità dei lavoratori frontalieri e la difesa del potere d'acquisto.

Anche San Marino, pur conservando la propria sovranità e le proprie specificità, è inserito in processi europei e internazionali che condizionano il mercato del lavoro, le imprese, i servizi pubblici e la qualità della vita delle persone.

Per questa ragione USL ha scelto di essere presente nelle principali organizzazioni del sindacalismo democratico europeo e mondiale.

L'affiliazione alla Confederazione Europea dei Sindacati, ETUC, avviata nel 2019 e ratificata in occasione del Congresso di Vienna, ha rappresentato il riconoscimento della crescita, dell'autorevolezza e della capacità rappresentativa raggiunte dalla nostra Organizzazione.

Non un punto di arrivo, ma l'apertura di una responsabilità più ampia: partecipare alla costruzione di un'Europa sociale nella quale il mercato non prevalga sui diritti e nella quale la crescita economica produca salari dignitosi, occupazione stabile, protezione sociale e pari opportunità.

La presenza in ETUC assume un rilievo ancora maggiore nel percorso di associazione di San Marino all'Unione europea.

L'avvicinamento all'Europa non può essere ridotto alla sola integrazione economica, all'accesso ai mercati o all'adeguamento tecnico delle normative.

Deve comprendere una piena dimensione sociale, fondata sul dialogo con i Sindacati, sulla contrattazione collettiva, sulla tutela della salute e della sicurezza, sul contrasto alle discriminazioni e sul riconoscimento effettivo dei diritti delle persone che lavorano.

USL deve quindi utilizzare la propria presenza in ETUC per verificare preventivamente l'impatto sociale delle normative europee recepite da San Marino, per rappresentare le particolarità della nostra Repubblica e per evitare che l'allineamento normativo venga utilizzato dal Governo come giustificazione per ridurre tutele già esistenti o negarne di nuove.

L'Europa che interessa a USL è l'Europa dei diritti, della partecipazione e della giustizia sociale, non quella nella quale alle persone vengono chiesti sacrifici e regressione.

Altrettanto importante è l'ingresso di USL nella Confederazione Sindacale Internazionale, ITUC, richiesto e ottenuto nel 2023.

L'ITUC costituisce la più ampia rete mondiale del sindacalismo democratico e rappresenta lavoratrici e lavoratori in ogni continente.

La sua azione riguarda la libertà di associazione, il diritto di sciopero, la contrattazione collettiva, il contrasto al lavoro forzato e minorile, la lotta alle discriminazioni, la difesa della democrazia e la richiesta di un nuovo patto sociale globale.

Essere parte dell'ITUC significa comprendere che l'indebolimento dei diritti in un Paese può rapidamente produrre conseguenze anche negli altri.

La competizione internazionale non può trasformarsi in una gara al ribasso fondata su salari insufficienti, precarietà, riduzione delle protezioni e limitazione delle libertà sindacali.

Se le imprese e i capitali operano oltre i confini, anche i Sindacati devono costruire solidarietà, coordinamento e capacità di intervento oltre i confini.

In questo percorso un riconoscimento particolare deve essere rivolto a Luc Triangle, Segretario Generale dell'ITUC, eletto dal VI Congresso mondiale straordinario della Confederazione il 12 ottobre 2023. Triangle porta nell'incarico una lunga esperienza maturata nel sindacalismo europeo e industriale e guida l'ITUC in una fase nella quale, in molte parti del mondo, vengono messi in discussione la libertà sindacale, il diritto di sciopero, la contrattazione collettiva e gli stessi principi democratici.

La sua azione richiama la necessità di un nuovo contratto sociale capace di rimettere al centro il lavoro, la redistribuzione della ricchezza, i servizi pubblici, la protezione sociale e una transizione ambientale e tecnologica realmente giusta.

USL considera un patrimonio prezioso il rapporto costruito con Luc Triangle, fondato sulla stima reciproca, sulla condivisione dei valori del sindacalismo democratico e sulla disponibilità al confronto.

Non si tratta di un rapporto meramente protocollare, ma di un'interlocuzione che rafforza la presenza internazionale della nostra Organizzazione e consente anche a una realtà sindacale appartenente a un piccolo Stato nelle dimensioni, ma a un grande Stato nella storia, di essere ascoltata e coinvolta nel dibattito mondiale sui diritti del lavoro.

USL vuole consolidare questo rapporto attraverso una partecipazione più attiva alle iniziative dell'ITUC, portando all'attenzione internazionale le specificità sammarinesi e contribuendo alle campagne sulla libertà sindacale, sulla pace, sulla democrazia, sulla parità, sulla dignità del lavoro e sulla regolazione delle nuove tecnologie.

L'affiliazione ha valore solamente se diventa partecipazione, scambio di esperienze, formazione dei rappresentanti e costruzione di iniziative comuni.

Nel 2023 si è rafforzata anche la presenza della Federazione Pensionati USL nella FERPA, la Federazione Europea dei Pensionati e delle Persone Anziane. Questo collegamento è fondamentale perché i pensionati non possono essere considerati una categoria residuale o una voce di costo da comprimere.

Rappresentano una componente essenziale della società, contribuiscono alla tenuta delle famiglie, sostengono i consumi e hanno partecipato, attraverso una vita di lavoro e di contribuzione, alla costruzione del sistema economico e sociale della Repubblica.

Un valore particolare assume il rapporto costruito con l'amico Agostino Siciliano, Segretario Generale della FERPA, confermato nell'incarico dal Congresso del 2023.

USL riconosce e valorizza il rapporto di autentica amicizia, stima e collaborazione sviluppato con Agostino, con la nostra Organizzazione, col Segretario della nostra Federazione Pensionati e con il Segretario Generale Francesca Busignani.

È un legame personale e sindacale che ha favorito un confronto diretto, leale e costruttivo e che consente alla Federazione Pensionati USL di sentirsi parte attiva di una comunità europea impegnata nella tutela delle persone anziane.

In Agostino Siciliano, USL riconosce un interlocutore autorevole, disponibile e concretamente vicino alle esigenze dei pensionati, capace di portarne la voce nelle sedi europee e di difendere con determinazione il diritto a invecchiare con dignità, sicurezza e adeguata protezione sociale.

Attraverso FERPA, USL può portare nel confronto europeo i problemi della rivalutazione delle pensioni, dell'aumento del costo della vita, della non autosufficienza, dell'accesso alle cure, dell'invecchiamento attivo e del rischio di isolamento sociale.

La sostenibilità previdenziale non può essere perseguita chiedendo continuamente nuovi sacrifici a chi ha già Lavorato una vita e versato contributi.

Deve essere costruita attraverso buona occupazione, salari dignitosi, contrasto al lavoro irregolare, ampliamento della base contributiva e politiche capaci di affrontare seriamente la denatalità.

Un ruolo centrale nella dimensione internazionale è svolto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ILO nella denominazione inglese e OIL in quella italiana.

San Marino è membro dell'OIL dal 18 giugno 1982.

La particolarità dell'Organizzazione consiste nella sua struttura tripartita, nella quale siedono rappresentanti dei Governi, delle Associazioni Datoriali e dei Sindacati.

USL è riconosciuta dall'OIL fra le organizzazioni rappresentative dei lavoratori sammarinesi.

Il valore dell'OIL non risiede solamente nell'adozione delle Convenzioni internazionali, ma anche nell'assistenza tecnica, nell'analisi delle politiche del lavoro e nella promozione del dialogo sociale.

Per San Marino, poter contare sul patrimonio di conoscenze dell'OIL, significa avere accesso a competenze tecniche indipendenti, confronti internazionali e strumenti utili per migliorare la legislazione e la qualità delle relazioni sociali.

In questo contesto USL ritiene doveroso esprimere un sincero e convinto plauso all'amico Gianni Rosas, Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino e specialista senior delle politiche del lavoro.

Nel corso degli anni Rosas ha dimostrato competenza, equilibrio, disponibilità all'ascolto e una particolare attenzione nei confronti della nostra amata Repubblica, contribuendo a mantenere vivo il collegamento fra il nostro sistema di relazioni e gli standard internazionali del lavoro.

Il lavoro dell'Ufficio OIL diretto da Gianni ha accompagnato passaggi importanti per San Marino.

In occasione dell'Accordo sulla Rappresentatività Sindacale, Rosas ha riconosciuto il valore del metodo tripartito utilizzato dalle parti sociali e dal Governo, indicando sia l'accordo sia la piattaforma telematica per la verifica della rappresentatività come esperienze positive potenzialmente utili anche ad altri Paesi membri dell'OIL.

Quel riconoscimento ha dato rilievo internazionale a un risultato importante per la trasparenza, la libertà sindacale e l'efficacia generale dei contratti collettivi.

Particolarmente importante è stato il lavoro tripartito svolto sulla Convenzione OIL n. 190 e sulla collegata Raccomandazione n. 206, adottate nel 2019 per contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Il percorso sammarinese ha coinvolto il Governo, i Sindacati e le Associazioni Datoriali, con il supporto tecnico dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, e ha contribuito a creare le condizioni per l'approvazione della ratifica della Convenzione da parte del Consiglio Grande e Generale nel marzo 2022.

La Convenzione n. 190 rappresenta un passaggio storico perché è il primo trattato internazionale a riconoscere il diritto di ogni persona a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, comprese quelle fondate sul genere.

La protezione non è limitata ai soli lavoratori subordinati, ma riguarda tutte le persone che operano nel mondo del lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, comprendendo anche tirocinanti, volontari, persone in cerca di occupazione e lavoratori il cui rapporto si sia concluso.

La tutela si estende inoltre ai luoghi e alle situazioni connesse al lavoro, comprese le comunicazioni digitali, i trasferimenti, i viaggi, la formazione e gli eventi lavorativi.

La Raccomandazione n. 206 completa la Convenzione fornendo indicazioni operative agli Stati e alle parti sociali.

Richiama la necessità di prevenire i comportamenti violenti e molesti, valutare i rischi anche di carattere psicosociale, informare e formare lavoratori e responsabili, garantire procedure di segnalazione sicure, proteggere le vittime e chi denuncia da ritorsioni, assicurare sostegno, rimedi efficaci e accesso alla giustizia.

Convenzione e Raccomandazione formano quindi un unico quadro di riferimento: la prima stabilisce principi e obblighi, la seconda indica come tradurli concretamente nella legislazione, nella contrattazione collettiva e nell'organizzazione del lavoro.

Per USL questo percorso ha un'importanza fondamentale.

La ratifica non può rimanere un adempimento formale, ma deve produrre una politica nazionale organica e permanente, fondata sulla prevenzione, sulla formazione, sulla protezione delle vittime, sull'individuazione delle responsabilità e sulla contrattazione collettiva.

Il lavoro tripartito deve proseguire attraverso il monitoraggio dell'applicazione della normativa, la piena operatività del tavolo tecnico e l'adozione di misure concrete in ogni luogo di lavoro.

Nessuna violenza o molestia può essere considerata normale, tollerabile o estranea alle responsabilità del datore di lavoro.

Fra il 2025 e il 2026 l'OIL ha poi promosso un approfondito percorso tecnico e tripartito sulla possibile creazione di un'istituzione permanente di dialogo sociale di alto livello nella Repubblica.

Attraverso seminari, analisi comparative con altri piccoli Stati europei e un memorandum tecnico, sono state valutate sia l'ipotesi del rafforzamento della Commissione per il Lavoro sia quella della costituzione di un nuovo organismo economico e sociale.

L'obiettivo è rendere il confronto tra Governo, Sindacati e Associazioni Datoriali più stabile, preventivo e realmente inserito nei processi decisionali.

Il riconoscimento rivolto a Gianni Rosas non deve tuttavia rimanere una dichiarazione formale.

Deve tradursi nella volontà di utilizzare maggiormente le competenze dell'OIL, coinvolgendola nell'analisi preventiva delle riforme del lavoro, nella verifica dell'applicazione delle Convenzioni ratificate, nella formazione dei rappresentanti, nel rafforzamento del dialogo tripartito e nella costruzione di politiche per la salute, la sicurezza, l'occupazione giovanile e la parità.

Nel giugno 2026, durante la 114^a Conferenza Internazionale del Lavoro, è stata adottata la Convenzione n. 193 sul lavoro dignitoso nell'economia delle piattaforme, la prima norma internazionale specificamente dedicata a questo settore.

La Convenzione affronta temi decisivi come la corretta qualificazione del rapporto di lavoro, la trasparenza dei sistemi automatizzati, la protezione dei dati, la salute e la sicurezza, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.

L'adozione internazionale non determina però l'automatica applicazione della Convenzione a San Marino.

È necessaria la ratifica da parte del Governo e il successivo adeguamento della legislazione sammarinese, nonché la valutazione tripartita.

USL vuole promuovere fin da subito questo percorso, perché l'innovazione non può essere utilizzata per nascondere rapporti di lavoro subordinato, scaricare ogni rischio sulla persona o affidare ad algoritmi opachi decisioni che incidono sul reddito, sull'organizzazione del lavoro e sulla continuità occupazionale.

La dimensione internazionale di USL si completa con la partecipazione al Consiglio Sindacale Interregionale San Marino–Emilia-Romagna–Marche, formalizzata nel gennaio 2020.

Il CSIR è la sede naturale per affrontare congiuntamente i problemi dei lavoratori frontalieri in materia di fiscalità, previdenza, mobilità, malattia, maternità, salute e sicurezza.

USL vuole contribuire a rafforzarne la capacità di proposta e di coordinamento, intervenendo tempestivamente quando nuove norme rischiano di penalizzare chi lavora oltre confine.

Il principio da difendere è chiaro: stesso lavoro, stessi diritti, stessa dignità e nessuna discriminazione.

In questo quadro assume rilievo anche la Carta sociale europea riveduta.

È necessario ricordare con precisione che la Carta è un trattato del Consiglio d'Europa, organizzazione distinta dall'Unione europea.

San Marino l'ha firmata il 18 ottobre 2001, ma non l'ha ancora ratificata.

L'approvazione dell'Istanza d'Arengo nel settembre 2026 rappresenta un importante segnale politico e istituzionale, ma non equivale alla ratifica e non rende applicabili le sue disposizioni.

USL vuole chiedere un percorso serio e trasparente verso la ratifica e verso tutte le convenzioni recepite ma non ancora ratificate.

La Carta riconosce diritti fondamentali in materia di lavoro, salute, sicurezza sociale, protezione della famiglia, tutela dei minori, inclusione delle persone con disabilità, partecipazione dei lavoratori e protezione delle persone anziane.

La loro concreta attuazione rafforzerebbe la qualità democratica e sociale della Repubblica.

ETUC, ITUC, FERPA, OIL e CSIR non devono quindi rimanere sigle riportate nei documenti ufficiali.

Devono essere strumenti vivi dell'azione di USL.

La presenza internazionale deve produrre formazione, proposte, maggiore capacità negoziale, accesso alle informazioni, relazioni autorevoli e risultati concreti per le persone rappresentate.

Una Repubblica piccola nelle sue dimensioni geografiche, non è necessariamente una Repubblica debole; anzi è stata e può tornare ad essere una grande Repubblica.

Può diventare un laboratorio avanzato di partecipazione, giustizia sociale, contrattazione e lavoro dignitoso.

Per raggiungere questo obiettivo servono Sindacati autonomi, relazioni internazionali solide e la capacità di parlare con chiarezza sia ai Governi sia alle Associazioni Datoriali.

USL continuerà a costruire queste relazioni senza rinunciare alla propria identità, portando in Europa e nel mondo la voce delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati sammarinesi.

23. RAPPORTI SINDACALI

Riconosciamo nella storia delle altre due OOSS il suo grande valore, nella consapevolezza, però, che il valore della rappresentatività non si eredita né si presume: si misura.

In questi anni abbiamo sottoscritto Contratti, proclamato Scioperi e promosso iniziative comuni a tutela delle persone.

Riteniamo che l'unità sia efficace quando nasce da obiettivi chiari, rispetto reciproco, trasparenza e mandato delle persone; non può trasformarsi in rinuncia alle differenze o in diritto di veto.

Continueremo a ricercare questa unità ogni volta che ne esisteranno le condizioni, perché per USL rappresenta un valore aggiunto concreto.

.

24. RAPPORTI DATORIALI

Il confronto con le Associazioni Datoriali deve essere franco, stabile e orientato ai risultati.

USL riconosce il ruolo delle imprese che investono, innovano, rispettano i Contratti e costruiscono lavoro di qualità; contrasta invece dumping, opacità, mancata sicurezza e modelli fondati sul contenimento permanente del costo del lavoro.

Rappresentiamo le lavoratrici e i lavoratori con autonomia e fermezza ma senza considerare il rapporto con il mondo delle Associazioni Datoriali una contrapposizione permanente.

Pur nella diversità dei ruoli, abbiamo la responsabilità di percorrere una strada comune per la crescita sociale ed economica di San Marino.

Questa responsabilità comune deve tradursi in un impegno condiviso per creare lavoro stabile e sicuro, valorizzare le competenze, sostenere salari adeguati e accompagnare l'innovazione.

Su queste basi, il dialogo tra Sindacati e Associazioni Datoriali deve diventare uno strumento decisivo per costruire una San Marino più forte, più giusta e capace di offrire futuro alle persone che siano esse lavoratori o datori di lavoro.

USL è pronta a fare, con convinzione, la propria parte.

25. UNIONE CONSUMATORI SAMMARINESI – UCS

La tutela delle persone non termina nel luogo di lavoro.

Chi lavora, chi è in pensione, chi cerca un'occupazione o studia è anche utente, consumatore e risparmiatore e può trovarsi in una posizione di debolezza rispetto a chi dispone di maggiori informazioni e strumenti.

UCS rappresenta quindi un'estensione concreta dell'azione di tutela di USL.

Un salario può essere difeso attraverso la contrattazione, ma può perdere valore a causa dell'aumento dei prezzi, di servizi inaccessibili o di pratiche commerciali scorrette.

La collaborazione tra USL e UCS è perciò strutturale, perché tutela del lavoro e tutela del consumo concorrono entrambe alla dignità, alla libertà e alla qualità della vita.

Casa, energia, carburanti, servizi, frodi, sicurezza dei prodotti, protezione dei dati e intelligenza artificiale sono ambiti nei quali USL e UCS continueranno ad agire insieme, affinché ogni persona sia più informata, più consapevole e realmente tutelata.

PARTE VI — IMPEGNI CONGRESSUALI

26. PROPOSTE E CONCLUSIONI

USL vuole essere un Sindacato sempre più presente, più preparato, più organizzato, capace non solo di ascoltare ma di anticipare.

Forte non perché alza la voce, ma perché conosce i problemi, forma le sue persone, costruisce proposte e mantiene indipendenza di giudizio.

La credibilità si misura nella coerenza tra ciò che si afferma e ciò che si pratica ogni giorno.

La crescita di USL continuerà a poggiare sulla presenza nei luoghi di lavoro e sul ruolo di delegate, delegati, iscritte e iscritti: una rappresentanza più ampia e consapevole rende il Sindacato più autorevole e più capace di incidere.

Il primo Osservatorio sulle Violenze e le Molestie nel mondo del Lavoro – VeM rappresenta una scelta concreta in questa direzione.

USL intende rafforzarlo come presidio stabile di ascolto, assistenza, prevenzione e monitoraggio, capace di far emergere situazioni troppo spesso sommerse e di trasformare i problemi individuali in tutele collettive.

La difesa del lavoro non può mai richiedere il sacrificio della dignità.

La nostra visione tiene insieme persona, lavoro, casa, welfare, famiglia, inclusione e comunità.

Nessuna tutela è davvero solida se l'ambiente sociale attorno al lavoro resta fragile.

Per questo USL e UCS continueranno ad agire in sinergia, ciascuna nel proprio ruolo, lungo l'intera vita economica e sociale delle persone.

Il V Congresso impegna l'Unione Sammarinese dei Lavoratori a:

- · difendere il potere d'acquisto attraverso rinnovi tempestivi, salari adeguati e applicazione effettiva dei Contratti;
- · costruire Contratti che riconoscano tempo, cura, disconnessione, formazione, salute mentale e partecipazione;
- · promuovere un Patto per demografia, lavoro e produttività di qualità, fondato su obiettivi condivisi e indicatori pubblici e verificabili;
- · consolidare l'Osservatorio Giovani quale luogo permanente di ascolto, partecipazione e proposta sulle condizioni di ingresso e permanenza nel lavoro;
- · contrastare il lavoro povero, la precarietà, il part-time involontario e ogni forma di occupazione che, pur producendo reddito, non consenta una vita dignitosa;
- · rafforzare prevenzione, controlli e rappresentanza in materia di salute e sicurezza, facendo la propria parte affinché la Politica aggiorni il quadro normativo;
- · proporre riduzioni dell'orario a parità di salario, senza intensificazione dei ritmi e attraverso sperimentazioni contrattate e verificabili;
- · tutelare i lavoratori frontalieri, garantendo parità di trattamento, certezza delle regole, portabilità dei diritti e cooperazione stabile con l'Italia;
- · negoziare le regole per l'intelligenza artificiale e l'uso dei dati, impedendo decisioni automatizzate opache, discriminazioni e forme sproporzionate di sorveglianza;
- · rafforzare la contrattazione integrativa, affinché aggiunga salario, diritti e partecipazione senza sostituire o ridurre le garanzie dei Contratti Collettivi;
- · contrastare i divari di genere, la violenza e le molestie, rafforzando l'Osservatorio VeM e proseguendo il lavoro tripartito sulla Convenzione

ILO n. 190 e sulla Raccomandazione n. 206, con strumenti legali, contrattuali e di assistenza realmente efficaci;

- · dare piena attuazione al progetto di vita delle persone con disabilità e agli accomodamenti ragionevoli nel lavoro, garantendo inclusione effettiva e pari opportunità;
- · garantire alle persone con malattie invalidanti cure accessibili, tutele adeguate, accomodamenti ragionevoli e protezione dalle discriminazioni e dalla perdita del lavoro;
- · tutelare i lavoratori “maturi” e impiegati in attività usuranti, attraverso ricollocazione, adattamento delle mansioni, trasferimento delle competenze e strumenti dignitosi di accompagnamento alla pensione;
- · difendere pensioni adeguate e sostenibili, con una governance trasparente, la centralità del primo pilastro, l'importanza del FONDISS e la protezione delle carriere fragili;
- · promuovere politiche strutturali per casa, infanzia, non autosufficienza, salute mentale e povertà lavorativa, difendendo il carattere universalistico dei servizi essenziali;
- · vigilare sull'attuazione dell'ICEE e delle tariffe sociali, affinché equità e semplificazione non si traducano in esclusione o perdita di servizi essenziali;
- · sul percorso dell'Accordo di Associazione UE riconoscere il valore quale necessario avanzamento per non lasciare San Marino indietro, ma senza confondere l'apertura verso l'Europa con l'accettazione preventiva di qualunque conseguenza.
Non deve snaturarci e deve migliorare concretamente la vita dei cittadini e dei lavoratori;
- · sostenere, dopo una rigorosa valutazione, il percorso di ratifica della Carta sociale europea riveduta e delle Convenzioni ILO rilevanti per la tutela del lavoro e dei diritti sociali;

- · rafforzare la presenza di USL nelle reti ETUC, ITUC, FERPA, ILO e CSIR, valorizzando i rapporti costruiti e traducendoli in formazione, cooperazione e tutela concreta dei lavoratori e dei pensionati;
- · rafforzare la presenza del Sindacato nei luoghi di lavoro e investire nella formazione dello staff, dei delegati e degli iscritti, assicurando ascolto, consultazione e rendicontazione;
- · mantenere con il Governo e la Politica un confronto autonomo, responsabile e orientato ai risultati, affinché i cambiamenti favoriscano sviluppo, coesione e benessere e non siano mai improntati all'arretramento economico, sociale o dei diritti;
- · coltivare l'unità tra i Sindacati tutte le volte che ci saranno le condizioni per produrre risultati concreti, nel rispetto dell'autonomia e della trasparenza, riconoscendo alla rappresentatività il giusto valore, nel rispetto della storia e del pluralismo, senza che alcuna esperienza si cristallizzi però in una posizione di rendita;
- · costruire con le Associazioni Datoriali un confronto franco, stabile e orientato ai risultati, assumendo insieme la responsabilità di sostenere lavoro di qualità e crescita economica e sociale, nell'interesse dell'intera Repubblica di San Marino.
- continuare la collaborazione strutturale con l'Unione Consumatori Sammarinesi, UCS, tutelando le persone lungo l'intera vita economica e sociale e rendendo più accessibili informazione, conciliazione e protezione dei consumatori;
-

USL vuole, noi vogliamo:

un Paese nel quale la crescita non venga misurata soltanto attraverso numeri e percentuali, ma dalla capacità di produrre benessere, sicurezza e nuove opportunità.

Un Paese nel quale la ricchezza appartenga anche a chi ogni giorno contribuisce a crearla con il proprio lavoro, le proprie competenze e le proprie responsabilità.

Vogliamo un Paese che non chieda alle persone di adattarsi in silenzio a ogni cambiamento, accettandone inevitabilmente le conseguenze, ma che sappia governare le trasformazioni attraverso regole giuste, confronto e partecipazione.

Perché il cambiamento può essere necessario, ma non può diventare il pretesto per comprimere salari, tutele e diritti.

Un Paese nel quale lavoro e vita non siano avversari, la produttività non significhi ritmi insostenibili, l'innovazione non diventi controllo e la fragilità non conduca all'esclusione.

Un Paese capace di crescere senza lasciare indietro nessuno, nel quale i giovani possano costruire il proprio futuro, le famiglie trovino risposte concrete, i lavoratori vedano riconosciuto il valore del proprio contributo e i pensionati possano vivere con dignità e continuare a sentirsi parte della comunità.

Un Paese nel quale le differenze di genere non vengano ignorate, ma riconosciute e rispettate, affermando per donne e uomini lo stesso valore e la stessa dignità.

La parità non consiste nel negare le differenze, ma nell'impedire che diventino causa di svantaggio, minore retribuzione, ostacolo alla crescita professionale, disparità nel lavoro o distribuzione ingiusta delle responsabilità familiari e di cura.

Valorizzare pienamente il lavoro femminile significa rendere più giusta la società e contribuire alla crescita dell'intera Repubblica.

Un Paese nel quale anche le persone LGBTQ+ siano riconosciute e rispettate nella loro dignità, nei loro diritti e nella libertà di essere pienamente sé stesse.

Nel lavoro e nella società nessuno deve essere giudicato, penalizzato, escluso o discriminato per ciò che è o per la persona che ama.

Il rispetto non può dipendere dalle convinzioni altrui: è un principio di civiltà che deve valere per tutti.

Un Paese che respinga senza ambiguità ogni forma di violenza fisica, psicologica ed economica, ogni maltrattamento, molestia o discriminazione.

Nei luoghi di lavoro e nella società nessuna persona deve essere costretta a scegliere tra la propria dignità e il proprio posto di lavoro.

Chi subisce un abuso non può essere lasciato solo, colpevolizzato o costretto ad allontanarsi, mentre chi ne è responsabile rimane spesso privo di conseguenze.

Prevenzione, protezione, ascolto e strumenti realmente efficaci devono diventare responsabilità condivise dalle Istituzioni, dal Sindacato e dalle Associazioni Datoriali.

Vogliamo una Repubblica nella quale i servizi siano realmente accessibili, il lavoro sia sicuro e adeguatamente retribuito e ogni persona possa guardare al futuro con fiducia.

Perché non esiste crescita autentica se aumentano le disuguaglianze, se chi lavora si impoverisce o se i diritti vengono considerati un costo da ridurre.

“Da una parte sola, dalla parte delle persone” non è una formula.

È il criterio con cui valuteremo i Contratti, le leggi, i bilanci, le riforme, le scelte del Governo e i comportamenti di chi esercita responsabilità pubbliche, economiche e sociali.

È l’impegno a essere presenti quando un diritto viene negato, quando una persona rischia di rimanere sola e quando una tutela nuova deve ancora essere immaginata e costruita.

È la scelta di accompagnare la crescita di San Marino, senza accettare che il prezzo del cambiamento venga pagato sempre dalle stesse persone.

È la responsabilità che vogliamo assumerci anche per i prossimi anni: continuare a essere un Sindacato autonomo, preparato e capace di confrontarsi con tutti, senza rinunciare alla propria identità e senza abbassare la testa davanti a nessuno.

Questa è la nostra direzione.

Questa è la nostra scelta.

Questa è USL.

Da una parte sola, dalla parte delle persone.