LAVORO, DISTACCHI E GESTIONE DEL PERSONALE NELLA REPUBBLICA DI SAN MARINO: GUIDA PER OPERATORI STRANIERI

1. Le fonti del diritto del lavoro nella Repubblica di San Marino

Il quadro normativo che disciplina i rapporti di lavoro in San Marino si fonda su fonti costituzionali, internazionali, legislative ordinarie e sulla contrattazione collettiva, integrate dall'elaborazione giurisprudenziale.

Fonti costituzionali – La Dichiarazione dei Diritti dei Cittadini (L. cost. n. 59/1974, aggiornata con L. cost. n. 36/2002) riconosce il diritto al lavoro, alla sicurezza sociale, a un'equa retribuzione, al riposo e allo sciopero (art. 9), nonché il principio di uguaglianza sostanziale (art. 4). Le convenzioni internazionali ratificate – come la CEDU – prevalgono sul diritto interno.

Fonti internazionali – Rilevano le Convenzioni OIL ratificate e gli accordi bilaterali (in particolare con l'Italia) che regolano aspetti previdenziali, fiscali e di gestione transfrontaliera del lavoro, specie per i frontalieri.

Legislazione ordinaria – La legge cardine è il Codice delle Relazioni di Lavoro (L. n. 131/2005), affiancato da: L. n. 23/1981 (tutela sindacale e repressione condotte antisindacali), L. n. 7/1961 (riconoscimento giuridico delle organizzazioni sindacali e datoriali, efficacia erga omnes dei contratti collettivi). Tra le riforme più recenti: L. n. 91/2021 (tipologie contrattuali e tutele), L. n. 105/2022 (parità di trattamento e antidiscriminazione), L. n. 67/2023 (sistema sanzionatorio e armonizzazione internazionale).

Contrattazione collettiva – I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e, in particolare, il Contratto Collettivo Unico Generale di Lavoro (CCUGL) hanno efficacia erga omnes e disciplinano in modo vincolante diritti e obblighi nei rapporti individuali di lavoro nei principali settori produttivi.

2. Il rapporto individuale di lavoro e la sua costituzione

La L. n. 7/1961 rappresenta un pilastro del sistema sindacale e della disciplina del lavoro a San Marino, regolando in modo organico la costituzione, gestione, sospensione ed estinzione del rapporto, nonché istituti trasversali come previdenza, assistenza, collocamento e vigilanza. Prevede norme su durata, prova, mansioni, retribuzione (inclusa la parità uomo-donna), orario, riposi, ferie, festività, gratifica natalizia, salute e sicurezza, sanzioni disciplinari, infortuni, malattia, maternità, congedi, permessi e cessazione.

Ai sensi dell'art. 12, il contratto può essere a tempo indeterminato o determinato; in mancanza di forma scritta o rispetto delle discipline speciali, si presume a tempo pieno e indeterminato. È ammesso il patto di prova, con recesso libero e senza preavviso. L'età minima per lavorare è oggi fissata a 16 anni, con obbligo scolastico assolto.

L'ordinamento contempla diverse forme contrattuali speciali o flessibili, ma ne vieta l'uso in caso di licenziamenti collettivi, riduzioni orarie con CIG, sostituzione di lavoratori in sciopero, casi previsti dai CCNL o in presenza di inadempimenti in materia di salute e sicurezza (L. n. 31/1998).

3. Contratti e rapporti di lavoro flessibili o atipici

3.1. Contratto di lavoro a tempo determinato

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nella Repubblica di San Marino è dettata dal Decreto Delegato 18 agosto 2023 n. 120, come ratificato e modificato dal Decreto Delegato 30 ottobre 2023 n. 153, in attuazione dell'art. 17, comma 2, della Legge 9 dicembre 2022 n. 164.

L'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato è ammessa solo in presenza di una delle seguenti causali tipizzate (art. 1, commi 2 e 3):

a) esigenze produttive o organizzative di carattere temporaneo, anche se prevedibili e programmabili;
b) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
c) incrementi di lavoro di carattere stagionale, come definiti all'art. 2.

La normativa non prevede – a differenza di quanto accade in altri ordinamenti, come quello italiano – la possibilità di stipulare un primo contratto "acausale", neppure di breve durata: la giustificazione rientrante in una delle causali sopra elencate è richiesta sin dalla stipula iniziale e la sua mancanza comporta la conversione automatica del rapporto a tempo indeterminato fin dall'origine.

La durata massima complessiva del rapporto a termine è di ventiquattro mesi, anche non continuativi, calcolati computando tutti i rapporti intercorsi tra le stesse parti nell'arco di quattro anni per mansioni analoghe (comma 7).

Entro tale limite sono consentite fino a quattro proroghe o rinnovi complessivi (comma 4); la violazione di tali limiti determina la conversione a tempo indeterminato dalla data della proroga o del rinnovo eccedente (comma 5).

Se la durata complessiva supera i diciotto mesi, il datore di lavoro deve versare un contributo addizionale del 3% alla Cassa Ammortizzatori Sociali per il periodo eccedente, contributo detraibile in caso di trasformazione o assunzione a tempo indeterminato (comma 6).

Sono previsti limiti quantitativi: il numero di lavoratori a tempo determinato non può superare il 25% dell'organico a tempo indeterminato, con soglie ridotte per le piccole imprese (da due a cinque unità in base alla dimensione aziendale – comma 12).

Tali limiti non si applicano:

a) nella fase di avvio di una nuova attività di impresa, per un periodo non superiore a un anno;
b) nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (comma 11).

Ai lavoratori a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo dei colleghi a tempo indeterminato di pari livello, nonché adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (commi 14 e 15).

3.2. Contratto di lavoro stagionale

L'art. 2 definisce come "stagionali" gli incrementi di lavoro che ricorrono ciclicamente ogni anno per un periodo non superiore a nove mesi nell'anno solare. Le imprese che intendono avvalersi di tale tipologia contrattuale devono dichiarare annualmente all'ULPA-CFP il periodo di stagionalità e possono assumere con tale forma solo all'interno di tale arco temporale.

Il contratto stagionale è esente dai limiti di durata, di numero di proroghe e di contribuzione aggiuntiva previsti per il tempo determinato ordinario, e i relativi lavoratori non sono computati nel limite percentuale del 25% (art. 1, comma 12).

Il mancato rispetto dei requisiti di stagionalità comporta l'applicazione della disciplina ordinaria sul tempo determinato, con le relative conseguenze in termini di limiti e conversione. Le assunzioni effettuate al di

fuori del periodo dichiarato si considerano a tempo determinato ordinario e attribuiscono ai lavoratori il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni analoghe (art. 4).
Fuori dai periodi di stagionalità, le imprese possono ricorrere al lavoro occasionale (art. 19 L. 164/2022 e d.d. n. 130/2021) entro limiti orari e giornalieri differenziati in base alla dichiarazione o meno del periodo di stagionalità (art. 2, commi 6 e 7).

3.3. La somministrazione di lavoro

Un'impresa fornitrice avente sede nella Repubblica di San Marino, iscritta in apposito albo, può mettere a disposizione di un'impresa utilizzatrice uno o più lavoratori, sia con contratto di lavoro a tempo determinato sia con contratto a tempo indeterminato, per far fronte a esigenze di carattere temporaneo.
Tale messa a disposizione avviene, di regola, nell'ambito della prestazione di lavoro temporaneo disciplinata dall'art. 6 del d.d. n. 120/2023 (come ratificato dal d.d. n. 153/2023), previa iscrizione dell'impresa fornitrice nell'apposito Albo delle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo tenuto presso l'Ufficio Attività Economiche e in possesso di licenza specifica.
Le esigenze temporanee che legittimano il ricorso alla somministrazione di lavoro possono consistere in:

- incrementi di lavoro di carattere stagionale (art. 2);
- prestazioni di lavoro occasionale, nei limiti fissati dalla L. n. 164/2022 e dal d.d. n. 130/2021;
- incrementi di lavoro non prevedibili e non programmabili, di durata non superiore a 120 giorni lavorativi annui o diversamente definiti dai contratti collettivi;
- incrementi di lavoro temporanei, anche prevedibili e programmabili, e sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, purché il prestatore sia assunto a tempo indeterminato dall'impresa somministratrice (art. 6, comma 6, lett. d).

Restano fermi, in ogni caso, i requisiti oggettivi di legittimità stabiliti dalla normativa speciale:

- la presenza di una causale tipizzata per l'apposizione del termine, ove i lavoratori siano assunti a tempo determinato (art. 1, commi 2 e 3);
- il rispetto dei limiti massimi di durata (24 mesi complessivi, salvo eccezioni) e di numero di proroghe o rinnovi (quattro complessivi), con computo dei periodi di somministrazione ai fini di tali limiti (art. 1, comma 7 e art. 6, comma 17);
- la corretta indicazione, nel contratto di somministrazione, degli elementi obbligatori, quali causale, durata, mansioni, livello e trattamento economico, nonché il rispetto del trattamento paritario in materia retributiva e normativa (art. 6, commi 11, 19 e 25).

Sono inoltre applicabili i divieti e le condizioni ostative previste dall'art. 11 del decreto, tra cui l'impossibilità di avviare nuove missioni in presenza di licenziamenti collettivi recenti per le stesse mansioni, sospensioni dal lavoro o Cassa Integrazione per le stesse mansioni, e il divieto di sostituzione di lavoratori in sciopero.
L'inosservanza delle condizioni di legge comporta conseguenze rilevanti:

- in caso di assenza del contratto scritto o della comunicazione di avvio, o di non corrispondenza rispetto ai lavoratori somministrati, si applicano le sanzioni per lavoro irregolare sia all'impresa fornitrice che all'utilizzatrice, con possibile conversione del rapporto a tempo indeterminato presso l'utilizzatrice (art. 6, comma 14);
- in caso di violazione dei limiti del contratto a termine, è prevista la conversione automatica del rapporto a tempo indeterminato (art. 1, commi 3 e 5);
- la reiterata irregolarità può determinare l'inibizione dell'utilizzatrice al ricorso alla somministrazione per 12 mesi.

L’istituto si caratterizza, pertanto, per un sistema di causalità rigorosa, in cui l’apposizione del termine richiede sempre una motivazione rientrante nelle ipotesi tassative di legge, senza spazi per contratti “acausali”, e per un complesso di vincoli formali e sostanziali volti a garantire l’effettività delle esigenze temporanee dichiarate e la tutela del lavoratore.

3.4. Contratti e strumenti a finalità formativa per l’occupazione giovanile

Il diritto sammarinese prevede specifiche tipologie contrattuali e misure di politica attiva volte a favorire l’inserimento professionale dei giovani. L’istituto principale è l’apprendistato (l. n. 27/1961; l. n. 115/2017), rapporto a tempo indeterminato con finalità formativa, rivolto a soggetti tra i 16 e i 30 anni e caratterizzato da retribuzione ridotta e affiancamento da parte di un tutor. Può essere finalizzato all’acquisizione di una qualifica, all’applicazione pratica di studi teorici o al reinserimento di disoccupati da oltre tre mesi.

Accanto all’apprendistato, è ammesso il contratto di addestramento (l. n. 71/2014, art. 10), a tempo determinato o indeterminato, per lavoratori sotto i 23 anni, con durata massima di 24 mesi e trattamento economico percentualmente ridotto.

Tra gli strumenti non configurabili come rapporto di lavoro vi è lo stage (art. 12, l. n. 71/2014), accessibile a studenti, neodiplomati e neolaureati per periodi limitati, con indennità sotto forma di borsa di studio e incentivi contributivi ai datori di lavoro in caso di assunzione successiva.

Sono inoltre previsti voucher di alta formazione all’estero (d. d. n. 92/2013) per percorsi postlaurea e specializzazioni, nonché un credito d’imposta IGR per imprese che investono in formazione non obbligatoria, subordinato alla presentazione di un piano formativo aziendale (art. 9, l. n. 147/2017).

3.5. Il distacco di lavoratori

Il distacco di lavoratori, disciplinato dal d.d. 18 agosto 2023 n. 120 (come ratificato dal d.d. 30 ottobre 2023 n. 153) e, per i profili transfrontalieri, dal d.d. 30 maggio 2019 n. 77, rappresenta l’istituto mediante il quale un datore di lavoro (distaccante) pone temporaneamente uno o più lavoratori subordinati a disposizione di altro operatore economico (distaccatario) per lo svolgimento di un’attività lavorativa, restando titolare del rapporto di lavoro e dell’inquadramento contrattuale.

L’operazione è ammessa sia in ambito nazionale (tra imprese aventi sede nella Repubblica di San Marino), sia in ambito transfrontaliero, quando coinvolge imprese aventi sede in Stati diversi, a condizione che ricorrano:

- un interesse proprio del distaccante, non meramente elusivo della normativa in materia di lavoro o di somministrazione;
- l’effettività della temporaneità dell’assegnazione;
- il rispetto della mansione e del livello di inquadramento originari, salvo consenso del lavoratore e applicazione della disciplina sul mutamento di mansioni;
- la sussistenza di specifiche causali individuate dalla legge.

Ai sensi dell’art. 7 del d.d. n. 120/2023, il distacco può avvenire, tra l’altro:

- nell’ambito di un contratto di fornitura di beni o di prestazione di servizi, nel rispetto della disciplina vigente in materia di prestazioni transfrontaliere;
- tra imprese appartenenti al medesimo gruppo;
- tra imprese che svolgano la medesima attività economica, per prestazioni inerenti al ciclo produttivo, purché il lavoratore distaccato risulti in organico presso il distaccante da almeno un anno (in questa ipotesi).

In caso di distacco transnazionale verso la Repubblica di San Marino, il d.d. n. 77/2019 prevede ulteriori obblighi, tra cui:

- preventiva comunicazione all'Ufficio per il Lavoro (ULPA-CFP) con indicazione di dati anagrafici, durata, luogo di lavoro, mansioni e trattamento economico;
- designazione di un referente per le relazioni con le autorità sammarinesi;
- garanzia di condizioni economiche, normative e di sicurezza equivalenti a quelle dei lavoratori locali comparabili;
- obblighi di conservazione documentale e di esibizione in caso di ispezione.

La durata massima del distacco, comprensiva di proroghe, è fissata in 36 mesi (art. 9 d.d. n. 77/2019 e art. 7, comma 5, d.d. n. 120/2023). Il superamento di tale limite, o la mancanza delle condizioni di legittimità, comporta la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo al distaccatario, a partire dalla data di inizio dell'assegnazione irregolare.

Il regime di responsabilità prevede che distaccante e distaccatario siano solidalmente responsabili per tutti gli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi maturati nel periodo di distacco, ferma restando la possibilità di rivalsa nei rapporti interni.

Sono altresì applicabili i divieti e le condizioni ostative di cui all'art. 11 del d.d. n. 120/2023, che impediscono il ricorso al distacco in presenza, ad esempio, di licenziamenti collettivi recenti per le stesse mansioni, sospensioni dal lavoro o Cassa Integrazione per le stesse posizioni, o per sostituire lavoratori in sciopero.

L'istituto si configura dunque come uno strumento flessibile ma fortemente regolato, finalizzato a consentire la temporanea utilizzazione di personale in contesti produttivi diversi, garantendo al contempo la piena tutela del lavoratore e la parità di trattamento rispetto ai dipendenti del distaccatario.

3.6. Il lavoro occasionale e accessorio

Disciplina aggiornata dal d.d. n. 130/2021, riguarda prestazioni rese da soggetti specificamente individuati (inoccupati, disoccupati, part–time, percettori di ammortizzatori sociali, titolari di impresa individuale e lavoratori autonomi non iscritti ad albi), per sopravvenute esigenze straordinarie, incrementi di attività, sostituzioni, periodi pre–assuntivi e servizi alla famiglia. Previsti limiti di giornate/ore annue e divieti in caso di utilizzo distorsivo o sostitutivo di rapporti di lavoro ordinari.

3.7. Il lavoro agile

Introdotto con la l. n. 202/2020, consiste in una modalità flessibile di svolgimento della prestazione subordinata, prevalentemente con strumenti informatici e con diritto/dovere alla disconnessione. Accesso prioritario per categorie protette e per lavoratori con particolari esigenze familiari. L'Accordo Interconfederale 1° marzo 2021 disciplina aspetti organizzativi e di controllo.

3.8. I Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto

Regolati dall'art. 29 l. n. 164/2022 (in parte richiamata anche dal d.l. n. 28/2025 per personale migrante altamente qualificato), si caratterizzano per autonomia gestionale e assenza di vincolo di orario, finalizzati alla realizzazione di un progetto o programma specifico. È previsto un tetto percentuale rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato.

4. Istituzione e procedure per la gestione dell'avviamento al lavoro. I lavoratori frontalieri

L'avviamento al lavoro è funzione pubblica essenziale per l'incontro tra domanda e offerta di occupazione. Per cittadini e residenti, l'accesso a un rapporto di lavoro subordinato (a termine o indeterminato) richiede l'iscrizione a una delle Liste di avviamento e lo status di "non occupazione". Per i lavoratori frontalieri (non residenti e non cittadini) l'assunzione è subordinata a specifiche procedure autorizzative e a contingenti annuali.

La Commissione per il Lavoro (L. n. 115/2017) è organo collegiale di indirizzo e controllo, composto da membri designati dal Consiglio Grande e Generale, dalle organizzazioni sindacali e datoriali, e presieduto dal Segretario di Stato per il Lavoro, con la partecipazione dei Direttori UAE e CFPPA.

Con il d.d. n. 22/2018 le funzioni dell'ex Ufficio del Lavoro sono state attribuite a:

a) Ufficio Attività Economiche (UAE) – autorizzazioni per attività economiche, gestione domanda/offerta di lavoro, controllo e ammortizzatori sociali;
b) Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive del Lavoro (CFPPA) – politiche attive, reinserimento e formazione;
c) Ufficio Attività di Controllo – vigilanza economica e lavoristica.

Dal d.d. n. 130/2021 l'avviamento avviene:

a) Comunicazione nominativa – sempre ammessa, con efficacia immediata previa verifica UAE;
b) Richiesta numerica – con indicazione di numero, mansioni e inquadramento; l'Ufficio propone candidati idonei dalle Liste. In assenza, il datore può presentare comunicazione nominativa per soggetti non iscrivibili, previa autorizzazione (permesso di lavoro).

Ostacoli al permesso di lavoro: percezione di pensioni o sostegni economici esteri (salvo rinuncia), permesso di soggiorno turistico, attività autonoma o professionale.

Il permesso può essere a tempo pieno o parziale; ai titolari di permesso di soggiorno italiano è riconosciuto titolo equivalente sammarinese. È ammesso ricorso alla Commissione per il Lavoro e al Magistrato del Lavoro.

I lavoratori iscritti e non iscritti godono di parità di trattamento su durata dell'assunzione, permesso di lavoro e tempi di trasformazione a tempo indeterminato. Chi non è iscritto ma è coinvolto in licenziamento collettivo con accesso a sostegno al reddito viene iscritto d'ufficio in una lista speciale, salvo dimissioni volontarie non per giusta causa.

4.1 Flussi migratori per lavoro

Da ultimo il d.l. n. 28/2025 disciplina i contingenti annuali di permessi di soggiorno per motivi di lavoro, ripartiti per settori:

a) Permessi stagionali: 300 unità (275 settore turistico–alberghiero–commerciale; 25 settore agricolo);
b) Permessi temporanei: 665 unità, comprensivi di assistenza a disabili, assistenza familiare/anziani, alta specializzazione (bancario, industriale, tecnologico, universitario, economico), spettacolo e arti, responsabili di produzione, addetti al facchinaggio e alle pulizie;
c) Per i lavoratori altamente qualificati è prevista anche la possibilità di avvio tramite contratti a progetto ex art. 29 l. n. 164/2022 o, nel settore universitario, mediante stage o tirocini curriculari.

4.2. Misure per l'occupazione e politiche attive

Il d.d. n. 79/2022, ratificato dal d.d. n. 105/2022, ha riorganizzato gli incentivi per inserimento, reinserimento, riconversione professionale e turnover pensionistico. Le principali misure prevedono:

a) Riduzioni contributive fino al 75% (per assunzioni femminili), con durata variabile in base al livello di inquadramento;
b) Retribuzioni ridotte nella fase di inserimento (75%, 80% o 90% di quella contrattuale, con progressiva crescita) in considerazione dei costi di formazione e affiancamento;
c) Incentivi mirati per disoccupati di lunga durata, over 50, persone con riduzione della capacità lavorativa ≥ 40%, lavoratori licenziati per inidoneità;
d) Turnover pensionistico con affiancamento programmato tra il lavoratore uscente e quello in ingresso.

4.3. Inserimento lavorativo delle persone con disabilità

La normativa sammarinese tutela l'inserimento lavorativo di persone con disabilità certificata pari o superiore al 40%, mediante iscrizione in un'apposita anagrafe e collocamento obbligatorio (riserva di un posto ogni venti dipendenti per datori pubblici e privati), salvo i casi in cui la menomazione renda impossibile lavorare in sicurezza.

Gli assunti devono essere adibiti a mansioni compatibili con le capacità professionali, nel rispetto della dignità e della parità di trattamento.

È previsto anche l'inserimento terapeutico-riabilitativo per soggetti con capacità gravemente ridotta o assente, che non costituisce rapporto di lavoro ma può trasformarsi in occupazione ordinaria.

Lo Stato promuove percorsi formativi e di riqualificazione in collaborazione con il Centro di Formazione Professionale e il Servizio Socio-Sanitario, l'attivazione di laboratori socio-sanitari e la stipula di convenzioni con cooperative sociali e di servizio per l'occupazione di soggetti svantaggiati, incluse persone con disabilità fisiche, psichiche o sensoriali, in trattamento psichiatrico o a rischio di esclusione sociale.