



# REPUBBLICA DI SAN MARINO

## **DECRETO DELEGATO 30 ottobre 2023 n.153**

*(Ratifica Decreto Delegato 18 agosto 2023 n.120)*

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

*Visto il Decreto Delegato 18 agosto 2023 n.120 – Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, delle prestazioni di lavoro temporaneo e dei distacchi di lavoratori - promulgato:*

*Visti l'articolo 17, comma 2, l'articolo 20, comma 2 e l'articolo 24, comma 2 della Legge 9 dicembre 2022 n.164 e successive modifiche;*

*Vista la deliberazione del Congresso di Stato n.29 adottata nella seduta del 25 luglio 2023;*

*Visti gli emendamenti apportati al decreto suddetto in sede di ratifica dello stesso dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 27 ottobre 2023;*

*Vista la delibera del Consiglio Grande e Generale n.26 del 27 ottobre 2023;*

*Visti l'articolo 5, comma 3, della Legge Costituzionale n.185/2005 e gli articoli 8 comma 3 e 10 comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005 e l'articolo 33, comma 6, della Legge Qualificata n.3/2018;*

*Promulghiamo e mandiamo a pubblicare il testo definitivo del Decreto Delegato 18 agosto 2023 n.120 così come modificato a seguito degli emendamenti approvati dal Consiglio Grande e Generale in sede di ratifica dello stesso:*

## **DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO TEMPORANEO E DEI DISTACCHI DI LAVORATORI**

### **CAPO I**

**(DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E TEMPORANEO)**

#### **Art. 1**

***(Contratto di lavoro a tempo determinato)***

1. In applicazione dell'articolo 17, comma 2, della Legge 9 dicembre 2022 n.164 il presente articolo definisce le modalità ed i limiti del contratto di lavoro a tempo determinato.

2. La durata del contratto di lavoro a tempo determinato è specificata nella richiesta, sottoscritta dalle parti, che deve essere trasmessa all'Ufficio per il Lavoro e le Politiche Attive-Centro di Formazione Professionale (di seguito, ULPA-CFP) da parte del datore di lavoro unitamente a:

- a) dichiarazione di non sussistenza delle condizioni ostative di cui all'articolo 11 del presente decreto delegato;
- b) dichiarazione di sussistenza delle esigenze produttive ovvero organizzative descritte al comma 3; oppure

- c) dichiarazione di sussistenza dell'esigenza di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di cui al comma 11; oppure
- d) dichiarazione di sussistenza di incrementi di lavoro di carattere stagionale di cui all'articolo 2.
3. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non eccedente i ventiquattro mesi, anche non continuativi, solo in presenza di esigenze produttive ovvero organizzative legate ad un aumento temporaneo di lavoro, anche se prevedibile e programmabile. Il contratto si intende automaticamente convertito a tempo indeterminato dal momento del superamento del predetto limite temporale, fatto salvo quanto previsto all'articolo 3, comma 1 oppure, qualora venga giudizialmente accertata l'insussistenza delle esigenze produttive ovvero organizzative di cui al periodo precedente, a decorrere dalla stipula del contratto.
4. Entro il limite temporale massimo previsto al comma 3 il contratto può essere prorogato o rinnovato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di quattro volte, ferme restando le esigenze di cui al medesimo comma.
5. In caso di violazione di quanto disposto dal comma 4, il contratto si converte in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della proroga o del rinnovo che ha determinato la violazione.
6. Qualora la durata complessiva del contratto, compresi proroghe e rinnovi, superi i diciotto mesi, il datore di lavoro è tenuto a versare alla Cassa Ammortizzatori Sociali un contributo addizionale pari al 3 per cento dal superamento del diciottesimo mese al ventiquattresimo mese. In caso di trasformazione o di assunzione a tempo indeterminato la maggiorazione verrà detratta dai contributi successivi.
7. Ai fini del computo del periodo e numero di proroghe e rinnovi massimi previsti ai commi 3 e 4, si considerano la durata e il numero dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore nell'arco di quattro anni per lo svolgimento di mansioni analoghe.
8. I contratti collettivi di lavoro potranno stabilire diversi limiti rispetto alla durata massima del contratto e al numero massimo di proroghe o rinnovi, fermo restando quanto previsto dai commi 3 e 5 in caso di superamento dei predetti diversi limiti e al comma 6. Tramite accordo sindacale possono essere derogati i limiti alla durata e al numero di proroghe o rinnovi relativi a casi specifici per un solo lavoratore o un gruppo di lavoratori.
9. Resta fermo il periodo di prova previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi di lavoro. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento di mansioni analoghe, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
10. Qualora il lavoratore sia assunto con contratto di lavoro a tempo determinato dal medesimo datore di lavoro con attribuzione di una diversa qualifica di lavoro rispetto a quella attribuita con il precedente contratto di lavoro a tempo determinato, il periodo svolto in precedenza viene conteggiato ai fini del conteggio dei termini complessivi di durata, fermo restando il nuovo periodo di prova dovuto alla nuova qualifica di lavoro e quanto previsto al comma 4 del presente articolo e all'articolo 14 della Legge n.164/2022.
11. I limiti di cui ai commi 3 e 4 e le disposizioni previste al comma 6 non si applicano in caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. In tale caso è consentito il superamento della durata massima di cui al comma 3 fino al rientro del lavoratore sostituito. L'assunzione deve essere corredata dalla documentazione attestante i motivi dell'assenza del lavoratore da sostituire, laddove le stesse non siano già in possesso dell'Amministrazione. Ad eventuali proroghe o rinnovi per mansioni già espletate successivi al rientro del lavoratore sostituito, si applicano le disposizioni previste ai commi 3, 4, 5 e 6 ed il diritto di precedenza di cui all'articolo 4 sommando i periodi lavorati. Tali lavoratori non sono conteggiati nel computo previsto al comma 12.
12. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi di lavoro, il numero dei lavoratori a tempo determinato non può superare il 25 per cento del numero dei lavoratori assunti a tempo

indeterminato. In deroga al periodo precedente, i limiti di assunzione a tempo determinato stabiliti per le piccole imprese, sono i seguenti:

- a) due unità se il numero dei dipendenti è inferiore a cinque;
- b) tre unità qualora il numero dei dipendenti sia compreso fra cinque e dieci;
- c) quattro unità nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso fra undici e quindici;
- d) cinque unità se il numero dei dipendenti è compreso fra sedici e venti.

13. I limiti di cui al comma 12 non si applicano nella fase di avvio di una nuova attività d'impresa per un periodo non superiore ad un anno.

14. I lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato hanno diritto ad un'adeguata informazione e formazione relativamente ai rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità ai principi contenuti nella vigente normativa di riferimento.

15. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo applicato dall'impresa per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva e/o dai contratti integrativi aziendali.

16. Non si può avviare un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato in presenza di una o più condizioni ostative previste dall'articolo 11 ad esclusione di quella prevista al comma 1 lettera b).

## **Art. 2**

### *(Contratto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali)*

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali è destinato a quella tipologia di imprese la cui organizzazione del lavoro prevede incrementi di lavoro di carattere stagionale, da intendersi come un aumento di lavoro che ricorre ciclicamente ogni anno per una durata non superiore a nove mesi nell'arco dell'anno solare.

2. Le imprese che accedono a tale tipologia di contratto di lavoro hanno facoltà di dichiarare annualmente all'ULPA-CFP il periodo di stagionalità e possono utilizzare tale tipologia di contratto esclusivamente nel periodo indicato.

3. Al contratto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali non si applicano i limiti di cui ai commi 3 e 4 e le disposizioni previste al comma 6 dell'articolo 1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro stagionale non sono conteggiati nel computo previsto al comma 12 dell'articolo 1.

4. In caso di mancato rispetto dei limiti di cui al comma 1 si applicano interamente gli articoli 1, 3 e 4.

5. Le assunzioni svolte fuori dal periodo indicato sono considerate a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1. In tal caso, i lavoratori assunti per motivi stagionali hanno diritto di precedenza, ai sensi dell'articolo 4.

6. Le imprese che accedono a tale tipologia di contratto di lavoro, fuori dai periodi di stagionalità, possono usufruire del lavoro occasionale di cui all'articolo 19 della Legge n.164/2022 ed all'articolo 2 del Decreto Delegato 15 luglio 2021 n.130 con le seguenti limitazioni:

- a) nel limite massimo di trecento ore e per non più di tre giorni alla settimana qualora l'impresa abbia comunicato il periodo di stagionalità nelle modalità di cui al comma 2.
- b) nel limite di sei giorni al mese qualora l'impresa non comunichi il periodo di stagionalità nelle modalità di cui al comma 2. In tal caso, le limitazioni si applicano nei periodi in cui non sono avviati lavoratori stagionali.

7. I limiti di cui al comma 6 non si applicano qualora i periodi di stagionalità non superino i sette mesi nell'arco dell'anno solare.

**Art. 3**

*(Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine)*

1. Fermi restando i limiti di durata massima di cui agli articoli 1 e 2, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, senza comunicazione di proroga o rinnovo, si applicano le seguenti disposizioni:
  - a) nei primi dieci giorni successivi alla scadenza, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento. Tale maggiorazione non è dovuta qualora il contratto di lavoro sia trasformato a tempo indeterminato;
  - b) oltre il decimo giorno dalla scadenza, il contratto di lavoro a tempo determinato si trasforma in contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dalla scadenza del predetto termine.
2. Nella ipotesi di cui al comma 1 lettera a), il datore di lavoro deve attestare all'ULPA-CFP la corresponsione della maggiorazione prevista. Qualora questa non sia corrisposta, fermo restando il diritto del lavoratore al percepimento della maggiorazione, l'ULPA – CFP applica al datore di lavoro una sanzione di euro 200,00 (duecento/00) per ogni giorno di continuazione del rapporto sino alla regolarizzazione.
3. Qualora l'impresa non intenda prorogare o rinnovare il contratto di lavoro, deve darne comunicazione al lavoratore almeno dieci giorni prima della scadenza del contratto di lavoro mediante comunicazione scritta; in caso contrario il lavoratore ha diritto ad ottenere il corrispettivo per il mancato preavviso.

**Art. 4**

*(Diritto di precedenza)*

1. Il lavoratore che non sia in periodo di prova e che abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi anche non continuativi, in forza presso l'impresa o, in subordine, colui il quale abbia risolto il rapporto di lavoro a tempo determinato presso la stessa impresa e che non sia occupato, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato o indeterminato effettuate dal datore di lavoro successivamente alla sua assunzione ed entro i tre mesi successivi al termine del contratto di lavoro. Tale periodo è aumentato a sei mesi qualora il rapporto di lavoro si protragga fino a ventiquattro mesi.
2. Il diritto di precedenza di cui al comma 1 si riferisce ad assunzioni che abbiano ad oggetto mansioni analoghe. Tale vincolo non si applica qualora sia lo stesso lavoratore a non voler continuare il rapporto di lavoro con l'impresa o qualora il contratto si sia risolto o non prosegua per il non superamento del periodo di prova o per fatto imputabile al lavoratore.
3. Per l'individuazione delle mansioni analoghe si considera quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro nonché le attività lavorative effettivamente svolte dai lavoratori presso la stessa impresa.

**Art. 5**

*(Impugnazione)*

1. La violazione del diritto di precedenza deve essere impugnata, a pena di decadenza, dal lavoratore mediante atto scritto, entro sessanta giorni dalla data della stessa ai sensi della Legge 20 maggio 1985 n.63 e successive modifiche. Nei successivi sessanta giorni deve essere depositata, a pena di decadenza, la relativa domanda giudiziale innanzi al Commissario della Legge quale Magistrato del Lavoro.
2. I lavoratori a tempo determinato hanno diritto di richiedere all'ULPA-CFP, direttamente o per il tramite delle Organizzazioni sindacali, in forma scritta e motivata, l'elenco dei dipendenti dell'impresa presso la quale sono o erano assunti.

Tali informazioni devono essere trattate in conformità a quanto previsto dalla Legge 21 dicembre 2018 n.171 e successive modifiche.

3. In caso di accertamento in via definitiva della violazione del diritto di precedenza da parte del Commissario della Legge, il lavoratore ha diritto alla costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro dal momento della violazione e alla corresponsione della relativa retribuzione non percepita, al netto di eventuali diversi trattamenti percepiti per lo svolgimento di altra attività lavorativa dal momento della violazione a quello dell'accertamento definitivo. Il rapporto di lavoro così instaurato deve essere della stessa natura e durata pari a quello dell'assunzione che ha comportato la violazione del diritto di precedenza, fatte salve le conseguenze in caso di superamento dei limiti di durata massima di cui agli articoli 1 e 2. Il Commissario della Legge che accerti in via definitiva la violazione del diritto di precedenza dispone a carico del datore di lavoro il recupero delle somme erogate al lavoratore disoccupato a titolo di ammortizzatore sociale, somme che devono essere versate all'Istituto per la Sicurezza Sociale ed imputate all'attivo della Cassa per gli Ammortizzatori sociali. Il Commissario della Legge dispone che la Cancelleria preposta invii una copia della sentenza all'Istituto per la Sicurezza Sociale; essa costituisce titolo esecutivo per le somme in esso indicate trascorsi sessanta giorni dalla sua notifica. Decorso inutilmente tale termine, la somma deve essere iscritta a ruolo da parte dell'Istituto per la Sicurezza Sociale per la sua riscossione coattiva ai sensi della Legge 25 maggio 2004 n.70 e successive modifiche.

4. In sede di conciliazione le parti, ai sensi della Legge n.63/1985, in alternativa al diritto alla costituzione del rapporto di lavoro, possono accordarsi per un'indennità sostitutiva senza obbligo retributivo per i periodi nei quali la prestazione lavorativa non sia stata svolta e senza obbligo di rimborso degli ammortizzatori percepiti dal lavoratore.

5. Le tutele di cui ai commi 3 e 4 si applicano anche in caso di violazione dei requisiti e dei limiti di legittimità del contratto a tempo determinato. L'impugnazione in tal caso deve avvenire, a pena di decadenza, entro centoventi giorni dalla cessazione del singolo contratto, mediante atto scritto ai sensi della Legge n.63/1985 e successive modifiche.

## **Art.6**

### *(Prestazione di lavoro temporaneo)*

1. L'impresa di somministrazione di lavoro temporaneo di cui all'articolo 20 della Legge n.164/2022 deve essere iscritta nell'apposito Albo tenuto presso l'Ufficio Attività Economiche. Dal ricevimento della comunicazione di avvenuta iscrizione all'Albo pubblico, l'impresa può effettivamente iniziare l'attività di somministrazione di lavoro temporaneo.

2. Coloro che intendono svolgere l'attività di somministrazione di lavoro temporaneo devono presentare apposita istanza all'Ufficio Attività Economiche per il rilascio della licenza secondo le procedure previste. È condizione per l'accoglimento dell'istanza che l'oggetto dell'attività dell'Impresa consista esclusivamente nell'esercizio dell'attività di somministrazione di lavoro temporaneo reso ai sensi del presente articolo. Contestualmente al rilascio della licenza dovrà essere effettuato il deposito a favore dell'ULPA-CFP, a titolo di garanzia per le retribuzioni da erogare ai lavoratori e dei contributi assicurativi e previdenziali, di una fideiussione bancaria rilasciata da un Istituto bancario sammarinese di importo non inferiore ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) complessivi, maggiorata di un importo pari al 5 per cento del fatturato dell'anno precedente.

3. Le imprese di cui al comma 1 devono essere iscritte al Registro delle Società di cui alla Legge n.47/2006 e successive modifiche e devono essere costituite in forma di società a responsabilità limitata o di società per azioni con capitale sociale interamente versato. Il capitale minimo della società a responsabilità limitata non può essere inferiore ad euro 77.000,00 (settantasettemila/00).

4. Qualora l'impresa somministratrice incorra in violazioni di cui al presente articolo, l'ULPA -

CFP applica quanto previsto agli articoli 21 e 22 del Decreto-Legge n.156/2011 e successive modifiche e, in riferimento alle sanzioni pecuniarie previste, queste sono raddoppiate nell'ammontare.

5. L'esercizio dell'attività di somministrazione di lavoro da parte di un'impresa non iscritta all'Albo di cui al comma 2 è vietato ed è punito con le sanzioni previste all'articolo 3, comma 7 della Legge n.164/2022 e agli articoli 28 e 29 della Legge 31 marzo 2014 n.40 e successive modifiche

6. L'impresa utilizzatrice può ricorrere alla somministrazione di lavoro temporaneo nei seguenti casi:

- a) incrementi di lavoro di carattere stagionale di cui all'articolo 2;
- b) prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 19 della Legge n.164/2022 e al Decreto Delegato n.130/2021;
- c) incrementi di lavoro non prevedibili e non programmabili di durata non superiore a centoventi giorni lavorativi nell'arco dell'anno solare o come diversamente definiti dai contratti collettivi di lavoro. Quanto previsto al periodo precedente è consentito solo per le imprese che non ricorrono alla somministrazione di lavoro temporaneo per incremento di lavoro di carattere stagionale ai sensi della lettera a) o al contratto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali ai sensi dell'articolo 2 o al lavoro occasionale ai sensi della lettera b) o ai sensi dell'articolo 19, comma 1 della Legge n.164/2022;
- d) incrementi temporanei di lavoro, anche se prevedibili e programmabili e sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto ai sensi dei commi rispettivamente 3 e 11 dell'articolo 1. Tale possibilità è consentita solamente qualora il prestatore di lavoro temporaneo sia assunto a tempo indeterminato presso l'impresa somministratrice. In tale fattispecie, il prestatore di lavoro temporaneo, superati i limiti previsti alla lettera c), acquisisce presso l'impresa utilizzatrice il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i sei mesi successivi oppure nelle assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori assunti successivamente all'avvio della somministrazione.

7. Alla somministrazione di lavoro, con riferimento all'impresa utilizzatrice, si applicano le condizioni ostative previste all'articolo 11.

8. Il ricorso alla somministrazione può essere sospeso in presenza delle condizioni e con le modalità di cui all'articolo 12 della Legge n.164/2022, fatte salve le attività di somministrazione attivate prima della eventuale sospensione.

9. Al contratto di lavoro tra impresa somministratrice e lavoratore, si applicano a seconda della causale prevista al comma 6, le eventuali maggiorazioni e limitazioni temporali previste per la tipologia di causale, ivi comprese le ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato che il lavoratore può richiedere anche nei soli confronti dell'impresa utilizzatrice.

10. Alle assunzioni effettuate da parte delle imprese somministratrici si applicano tutte le norme previste dalla Legge n.164/2022 e dal presente decreto delegato, fatta salva la seguente disciplina speciale, le cui lettere a) e b) resteranno in vigore sino alla eventuale definizione di apposito contratto d'area:

- a) è sempre esclusa la possibilità di assumere lavoratori a tempo determinato per incremento di lavoro di carattere stagionale di cui all'articolo 2 del presente decreto delegato o di ricorso al lavoro occasionale di cui all'articolo 19 della Legge n.164/2022;
- b) le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 3, 4 e 6, di cui all'articolo 3, comma 3, e di cui all'articolo 4, comma 1, non si applicano ai prestatori di lavoro temporaneo assunti a tempo determinato presso l'impresa somministratrice. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo determinato può avere una durata massima complessiva di cinquecento giorni lavorativi presso le imprese somministratrici;
- c) in relazione ai prestatori di lavoro temporaneo non si applicano le misure previste all'articolo 34 della Legge n.164/2022 né altri incentivi occupazionali.

11. Il contratto di somministrazione di lavoro tra l'impresa somministratrice e l'impresa utilizzatrice deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità e deve indicare:

- a) gli estremi, a norma del comma 1, dell'iscrizione, da parte dell'impresa somministratrice, all'Albo delle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo;
- b) il numero dei lavoratori richiesti, le relative qualifiche e mansioni, il contratto collettivo di settore ed il trattamento economico e normativo applicato;
- c) i motivi di cui al comma 6, per i quali si fa ricorso a somministrazione di lavoro temporaneo;
- d) la data di inizio e di cessazione della somministrazione;
- e) il luogo e l'orario di lavoro di ciascun lavoratore interessato;
- f) l'assunzione, da parte dell'impresa somministratrice, dell'obbligo di corrispondere la retribuzione spettante al prestatore di lavoro temporaneo e di versare i relativi contributi previdenziali;
- g) l'assunzione, da parte dell'impresa utilizzatrice, dell'obbligo in solido alla corresponsione della retribuzione spettante al prestatore di lavoro temporaneo e al versamento dei relativi contributi previdenziali in caso di inadempimento dell'impresa somministratrice, fatto salvo il diritto di rivalsa verso quest'ultima.

12. Le procedure per l'avvio dei lavoratori in capo alle imprese somministratrici sono quelle previste all'articolo 11 della Legge n.164/2022. La comunicazione per l'attivazione della somministrazione deve essere sottoscritta dall'impresa somministratrice, dall'impresa utilizzatrice e dal lavoratore interessato e deve contenere:

- a) le generalità ed il numero dei lavoratori richiesti, il contratto collettivo di settore applicato, le relative qualifiche, mansioni e livello;
- b) i motivi di cui al comma 6, per i quali si fa ricorso a somministrazione di lavoro temporaneo;
- c) la data di inizio e di cessazione della somministrazione;
- d) il luogo e l'orario di lavoro di ciascun lavoratore interessato;
- e) l'assenza delle condizioni ostative previste all'articolo 11.

13. L'attivazione di somministrazione di lavoro temporaneo di cui al comma 12 deve essere trasmessa all'ULPA-CFP preventivamente all'avvio del lavoratore da parte dell'impresa somministratrice ed è valida dalla data di trasmissione della comunicazione. Nei dieci giorni lavorativi successivi l'ULPA-CFP verifica la sussistenza di tutti i requisiti, nonché l'assenza delle condizioni ostative previste dall'articolo 11. Nel caso in cui riscontri delle violazioni, l'ULPA-CFP comunica l'irregolarità della somministrazione alle parti interessate, fatti salvi gli effetti prodotti sino alla ricezione della comunicazione.

14. In caso di mancanza del contratto ovvero della comunicazione di cui ai commi 11 e 12, di non regolarità oppure di non corrispondenza rispetto ai lavoratori somministrati, si applicano sia all'impresa somministratrice che all'impresa utilizzatrice le sanzioni per lavoro irregolare. In caso di sussistenza delle condizioni ostative in capo all'impresa utilizzatrice, il rapporto di lavoro viene convertito a tempo indeterminato presso la stessa. In caso di recidiva di quanto previsto al presente comma, l'impresa utilizzatrice è inibita al ricorso alla somministrazione per un periodo di dodici mesi.

15. È fatto divieto alle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo, esigere o comunque percepire, direttamente o indirettamente, compensi dal lavoratore.

16. I soci ed il legale rappresentante delle imprese di somministrazione di lavoro temporaneo non possono essere impiegati per prestazioni di lavoro temporaneo, anche se regolarmente assunti presso l'impresa somministratrice. Tale disposizione si applica anche ai lavoratori dipendenti adibiti a svolgere l'attività funzionale alla gestione della somministrazione. A tal fine l'impresa dovrà dichiararli all'ULPA-CFP contestualmente all'assunzione.

17. In caso di assunzione da parte dell'impresa utilizzatrice, il periodo svolto dal prestatore di lavoro temporaneo viene sommato ai fini dei limiti previsti per il lavoro a tempo determinato.

18. È fatto divieto all'impresa utilizzatrice di adibire il prestatore di lavoro temporaneo a mansione diversa da quella indicata nel contratto ovvero nella comunicazione. In tal caso si configurano gli estremi del lavoro irregolare.

19. Per tutta la durata della missione presso l'impresa utilizzatrice, i prestatori di lavoro temporaneo hanno diritto, a parità di mansioni svolte all'applicazione del trattamento complessivo, economico e normativo, previsto dal contratto collettivo di riferimento ovvero dal contratto integrativo aziendale dell'impresa utilizzatrice.

20. I prestatori di lavoro temporaneo devono ricevere un'adeguata informazione e formazione, da parte dell'impresa somministratrice e dell'impresa utilizzatrice per quanto di rispettiva competenza, in relazione ai rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché alle misure e alle attività di protezione e prevenzione, in conformità a quanto disposto dalle leggi speciali che regolano la materia. L'utilizzatore osserva nei confronti dei prestatori di lavoro temporaneo gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

21. Le imprese utilizzatrici possono impiegare prestatori di lavoro temporaneo per un numero non superiore al 25 per cento del totale dei lavoratori assunti. Eventuali deroghe possono essere disposte dal contratto collettivo di settore o da accordi sindacali aziendali.

22. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato all'impresa somministratrice, l'impresa utilizzatrice comunica alla stessa gli elementi utili a formare l'oggetto della contestazione disciplinare.

23. È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il prestatore di lavoro temporaneo al termine dell'attività lavorativa svolta in somministrazione, fatta salva l'ipotesi in cui allo stesso sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile all'impresa somministratrice. In caso di assunzione presso l'impresa utilizzatrice, l'attività lavorativa svolta in somministrazione presso la medesima impresa è interamente considerata ai fini dell'anzianità di servizio, a prescindere dalla modalità di estinzione del rapporto di lavoro svolto in somministrazione.

24. I lavoratori temporanei devono essere adeguatamente informati dei posti vacanti presso l'impresa utilizzatrice ed hanno diritto di accesso a tutte le strutture, attrezzature, servizi collettivi ed opportunità formative che l'impresa utilizzatrice garantisce ai propri lavoratori dipendenti.

25. I prestatori di lavoro temporaneo devono essere inquadrati nella mansione e livello previsti dal contratto collettivo applicato dall'impresa somministratrice senza applicazione del salario di ingresso, integrato da un'indennità di mansione qualora la mansione, il livello ovvero il contratto collettivo applicato nell'impresa utilizzatrice ed indicato nella comunicazione di cui al comma 12 siano di miglior favore. Al termine del periodo di somministrazione indicato nella comunicazione di avvio del rapporto di lavoro, è registrata la cessazione dello stesso. In ogni caso il lavoratore inviato non può ricevere un trattamento retributivo inferiore alla tariffa oraria del contratto collettivo utilizzato dall'impresa somministratrice. In caso di assunzione a tempo indeterminato presso l'impresa somministratrice, questi deve essere inquadrato nella mansione e nel livello affini a quelli prevalentemente coperti presso le imprese utilizzatrici, fatta salva l'applicazione della tariffa minima di cui al periodo precedente.

26. Qualora la cessazione del rapporto sia anticipata per cause non imputabili al prestatore di lavoro temporaneo, questi ha diritto al pagamento di un'indennità risarcitoria parametrata alla retribuzione globale di fatto per l'intero periodo inizialmente indicato nella comunicazione di somministrazione. Qualora l'impresa utilizzatrice abbia fatto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni per causa 1) forza maggiore, l'impresa somministratrice ha diritto di avanzare la medesima richiesta per i prestatori di lavoro temporaneo in periodo di somministrazione presso la stessa. Ai fini del calcolo dell'importo degli ammortizzatori sociali spettanti al prestatore di lavoro temporaneo si devono considerare le eventuali indennità di mansione percepite durante i periodi di somministrazione.

27. Ai fini dell'impugnazione delle motivazioni del contratto di somministrazione previste al comma 6 da parte del prestatore di lavoro temporaneo, si applica quanto previsto ai commi 3 e 4 dell'articolo 5.

28. Nelle liste di avviamento al lavoro è prevista una specifica categoria per i lavoratori iscrivibili disponibili ad essere avviati come lavoratori temporanei.

## CAPO II

### (DISCIPLINA DEI DISTACCHI DEI LAVORATORI)

#### **Art. 7**

##### *(Distacchi transnazionali di lavoratori)*

1. Il distacco transnazionale di lavoratori si configura quando un datore di lavoro sito in un Paese estero, pone per un periodo limitato uno o più lavoratori subordinati, con il loro consenso e nel rispetto della mansione ed inquadramento di assunzione, a disposizione di un altro datore di lavoro sito nel territorio della Repubblica di San Marino per lo svolgimento di un'attività lavorativa dettata da esigenze di carattere esclusivamente temporaneo, in una delle seguenti ipotesi:

- a) nell'ambito di un contratto di fornitura di beni o prestazione di servizi, fermi restando i limiti previsti dalla disciplina vigente in materia di prestazioni di servizi rese da imprese site in altro Stato;
- b) tra imprese appartenenti allo stesso gruppo di imprese;
- c) tra imprese che svolgano la medesima attività economica limitatamente alle prestazioni pertinenti al loro ciclo produttivo, individuate mediante un accordo scritto tra le stesse. In tal caso, il lavoratore distaccato deve risultare in organico nell'impresa distaccante da almeno un anno.

2. Il lavoratore distaccato ha diritto all'applicazione del trattamento complessivo, economico e normativo, previsto dal contratto collettivo di riferimento ovvero dal contratto integrativo aziendale dell'impresa nella quale è distaccato se di miglior favore rispetto a quello di origine, con particolare riferimento a:

- a) periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo;
- b) durata minima dei congedi annuali retribuiti;
- c) retribuzione, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- d) sicurezza, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- e) provvedimenti di tutela riguardo alle condizioni di lavoro e di occupazione di gestanti o puerpere, minori e giovani;
- f) parità di trattamento fra uomo e donna, nonché altre disposizioni in materia di non discriminazione;
- g) condizioni di alloggio dei lavoratori qualora questo sia fornito dal datore di lavoro ai lavoratori lontani dal loro abituale luogo di lavoro;
- h) indennità o rimborso a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio per i lavoratori lontani da casa per motivi professionali.

3. Qualora la durata effettiva del distacco superi i dodici mesi, il lavoratore distaccato ha diritto, oltre a quanto previsto al comma 2, all'applicazione delle ulteriori condizioni di miglior favore previste dalla legge e dai contratti collettivi del Paese in cui ha sede l'impresa distaccataria.

4. La disposizione di cui alla lettera c) del comma 2 non si applica alle tipologie di distacco di cui al comma 1 lettere a) e b) qualora la durata del distacco non sia superiore a un mese nell'arco di diciotto mesi.

5. Il trattamento economico e normativo del lavoratore distaccato è a carico dell'impresa distaccante. In caso di inadempimento dell'obbligo di cui al precedente periodo risponde in solido l'impresa distaccataria.

6. Non sono ammessi distacchi di lavoratori da parte di associazioni, fondazioni e cooperative.

7. In aggiunta alle condizioni ostative di cui all'articolo 11 non possono essere distaccati lavoratori che beneficiano della Cassa Integrazione Guadagni, ordinaria o straordinaria.

8. Nell'ipotesi di distacco di lavoratori, tutti gli obblighi in materia di prevenzione e protezione di cui alla disciplina legislativa sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono a carico dell'impresa distaccataria, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.

9. Il distacco di un lavoratore è ammesso solo qualora l'impresa distaccataria occupi almeno un lavoratore a tempo indeterminato. Il distacco di un maggior numero di lavoratori è ammissibile entro il limite massimo pari al 10 per cento del numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa distaccataria, arrotondato per difetto. Nel numero dei lavoratori dipendenti è compreso anche il titolare di impresa individuale. In tale limite non vengono conteggiate le tipologie di distacco di cui all'articolo 8, comma 11.

10. L'impiego dei distacchi può essere sospeso qualora siano in vigore le misure e nelle stesse modalità di cui all'articolo 12 della Legge n.164/2022, fatte salve le casistiche di cui all'articolo 8, comma 11 ed i distacchi attivati prima della eventuale sospensione.

11. I contratti collettivi di lavoro possono individuare percentuali diverse rispetto a quella prevista dal comma 9. La Commissione per il Lavoro può individuare percentuali diverse rispetto a quella prevista dal comma 9 esclusivamente in relazione alle esigenze di determinati settori economici o ai distacchi infragrupo.

12. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche alle stabili organizzazioni d'impresa di cui all'articolo 13 della Legge n.40/2014.

13. La violazione delle previsioni di cui al presente articolo comporta l'applicazione delle sanzioni previste per il lavoro irregolare.

#### **Art. 8**

##### *(Procedure per distacchi transnazionali)*

1. Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese distaccataria nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1, lettere a) e b), deve essere comunicato all'ULPA-CFP, tramite il portale della Pubblica Amministrazione, con indicazione di tutte le imprese coinvolte nel distacco e i lavoratori interessati. L'impresa sammarinese nella quale sono impiegati i lavoratori distaccati deve depositare all'ULPA-CFP documentazione che attesti la copertura assicurativa e previdenziale contro il rischio infortunistico con indicazione specifica della validità nel territorio della Repubblica di San Marino, fatto salvo quanto previsto in materia da apposite convenzioni bilaterali o accordi internazionali.

2. I funzionari dell'ULPA-CFP - Sezione Ispettorato, limitatamente alle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1, lettere a) e b), in sede di verifica possono richiedere all'impresa sammarinese di fornire entro cinque giorni lavorativi:

- a) le generalità dei lavoratori coinvolti nel distacco e relativi documenti di identità;
- b) la documentazione attestante la sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante, la qualifica e la mansione di inquadramento, l'orario di lavoro qualora sia assunto a tempo parziale e la copia dell'ultima busta paga;
- c) la visura camerale o certificato analogo per imprese non italiane;
- d) il contratto di fornitura di beni o servizi nell'ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1, lettera a).

3. Il distacco di lavoratori tra impresa di diritto non sammarinese distaccante e impresa sammarinese distaccataria nell'ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1, lettera c), deve risultare da apposito contratto registrato che deve essere trasmesso in copia all'ULPA-CFP prima dell'inizio del distacco unitamente alla documentazione che attesti:

- a) la sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante, la qualifica e la mansione di inquadramento ed il relativo trattamento economico e l'orario di lavoro qualora sia assunto a tempo parziale;

- b) la copertura previdenziale ai sensi di apposita Convenzione tra la Repubblica di San Marino e lo Stato ove ha sede l'impresa distaccante o il possesso di copertura assicurativa e previdenziale contro il rischio infortunistico con indicazione specifica della validità nel territorio della Repubblica di San Marino.
4. Il contratto di cui al comma 3 deve contenere le seguenti indicazioni:
- a) la specificità dell'attività che giustifica il distacco;
  - b) le generalità e i recapiti del legale rappresentante delle imprese distaccante e distaccataria o di un suo referente;
  - c) le generalità e il numero dei lavoratori coinvolti nel distacco;
  - d) le mansioni alle quali il lavoratore distaccato sarà adibito;
  - e) il luogo dell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa e l'orario di lavoro;
  - f) la durata del distacco.
5. Deve essere trasmessa trimestralmente all'ULPA-CFP, da parte dell'impresa distaccataria, la documentazione che comprova la sussistenza di un regolare rapporto di lavoro subordinato di cui al comma 3, lettera a) del presente articolo e copia dell'ultima busta paga.
6. Per i lavoratori alle dipendenze di imprese di diritto non sammarinese, il primo periodo di distacco nella Repubblica di San Marino non può avere durata superiore a dodici mesi. Il distacco può essere prorogato, previa specifica richiesta motivata dell'impresa distaccante all'ULPA-CFP contenente l'esigenza organizzativa ovvero produttiva che giustifica la proroga del distacco, per un periodo massimo complessivo di ulteriori sei mesi. Tali periodi sono conteggiati relativamente a lavoratori che svolgono mansioni analoghe ai sensi del comma 3 dell'articolo 4 e del comma 8 del presente articolo, nelle seguenti modalità:
- a) nell'arco di tre anni per il settore edile;
  - b) nell'arco di quattro anni per mansioni qualificate e superiori;
  - c) nell'arco di cinque anni per le altre fattispecie.
7. La Commissione per il Lavoro può autorizzare ulteriori proroghe rispetto ai limiti temporali massimi di cui al comma 6 per il distacco fra imprese infragruppo oppure in riferimento ad esigenze di determinati settori economici. In ogni caso, la durata massima complessiva del distacco non può superare i trentasei mesi, ferme restando le ulteriori proroghe che possono essere concesse in base alle procedure previste dalla Convenzione tra la Repubblica di San Marino e lo Stato dell'impresa distaccante.
8. In caso di sostituzione di un lavoratore distaccato con un altro lavoratore distaccato, anche proveniente da un'altra impresa, che espleta le stesse mansioni nello stesso luogo, la durata del distacco, ai fini del computo dei termini di durata massima di cui ai commi 6 e 7 corrisponde alla durata complessiva dei periodi di distacco dei singoli lavoratori distaccati.
9. Su richiesta della Gendarmeria, l'ULPA-CFP può vietare o sospendere il distacco qualora sussistano importanti ragioni di ordine e sicurezza pubblica.
10. Le violazioni alle previsioni di cui al presente articolo comportano, nei confronti dell'impresa distaccataria, la sanzione per il lavoro irregolare. In caso di recidiva, l'impresa distaccante e l'impresa distaccataria non possono ricorrere a distacchi per un periodo di dodici mesi. L'impiego del lavoratore distaccato in mansioni ed attività diverse da quelle previste nel contratto, è punita con una sanzione di euro 5.000,00 (cinquemila/00) a carico dell'impresa distaccataria. In caso di recidiva la sanzione è pari ad euro 15.000,00 (quindicimila/00). Il ricorso giurisdizionale relativo alle sanzioni amministrative comminate ai sensi del presente articolo è esperibile ai sensi del Titolo IV della Legge 28 giugno 1989 n.68 e successive modifiche.
11. Fatto salvo quanto previsto al comma 8, le durate massime previste ai commi 6 e 7 sono da intendersi come periodi continuativi nelle seguenti ipotesi:
- a) svolgimento di attività di installazione, montaggio, smontaggio, collaudo e manutenzione previste in un contratto di fornitura di beni materiali o immateriali ed impianti o di riparazione degli stessi;

- b) spostamenti temporanei di dirigenti, figure apicali e qualificate tra imprese appartenenti allo stesso gruppo di imprese;
- c) spostamenti temporanei di lavoratori appartenenti allo stesso gruppo di imprese nell'ambito di attività di pubblico interesse.

12. Fatto salvo quanto previsto al comma 9, qualora la presenza del lavoratore dipendente di impresa di diritto non sammarinese presso il datore di lavoro sammarinese sia limitata ad una sola giornata lavorativa e complessivamente per non più di otto giornate lavorative mensili e cinquanta annuali, la presenza si configura come trasferta, previa comunicazione all'ULPA-CFP che, in caso di urgenza, può avvenire entro le ventiquattro ore successive rispetto alla giornata a cui la comunicazione si riferisce, nelle modalità indicate da apposita circolare.

13. Quanto previsto al comma 12 non si applica alla casistica di cui all'articolo 7 comma 1 lettera c).

### **Art. 9**

#### *(Tutele per i lavoratori nel distacco transnazionale)*

1. In caso di violazione delle norme del presente decreto delegato, i lavoratori distaccati possono ricorrere in via stragiudiziale e giudiziale ai sensi della Legge n.63/1985 e successive modifiche e godono di tutte le facoltà riconosciute ai lavoratori dipendenti dell'impresa distaccataria, ivi compresa la possibilità di farsi assistere e rappresentare dalle organizzazioni sindacali giuridicamente riconosciute ai sensi della Legge 9 maggio 2016 n.59.

2. I lavoratori distaccati che si avvalgano del diritto di cui al comma 1, non possono subire alcun pregiudizio o trattamento sfavorevole.

3. L'impresa distaccante e l'impresa distaccataria sono in ogni caso tenuti in solido tra loro a garantire il rispetto dei diritti riconosciuti al lavoratore distaccato ed in particolare ad assicurare:

- a) la corresponsione delle retribuzioni arretrate nette spettanti in base alle condizioni di lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 7;
- b) i rimborsi di arretrati o imposte o contributi di sicurezza sociale indebitamente trattenuti dai salari;
- c) il rimborso degli importi indebitamente trattenuti in relazione all'alloggio fornito dall'impresa distaccataria;
- d) i contributi che il datore di lavoro abbia indebitamente trattenuto dal salario ad eventuali fondi comuni delle parti sociali.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche qualora il distacco sia terminato.

5. Il ricorso di cui al comma 1 può essere presentato anche solamente nei confronti dell'impresa distaccataria.

### **Art. 10**

#### *(Prestazioni di lavoro tra imprese di diritto sammarinese)*

1. Fermo restando quanto previsto all'articolo 6, un lavoratore dipendente di un'impresa di diritto sammarinese può esercitare la propria attività lavorativa presso un'altra impresa di diritto sammarinese nelle seguenti ipotesi:

- a) svolgimento di attività di installazione, montaggio, smontaggio, collaudo e manutenzione previste in un contratto di fornitura di beni materiali o immateriali ed impianti o di riparazione degli stessi;
- b) nell'ambito di un contratto di appalto d'opera o attività in cantieri edili;
- c) nell'ambito di un appalto o somministrazione di servizi;
- d) tra imprese appartenenti allo stesso gruppo di imprese;
- e) distacchi di lavoratori tra imprese che svolgano la medesima attività economica limitatamente alle prestazioni pertinenti al loro ciclo produttivo.

2. Per la regolarità dell'ipotesi di cui al comma 1 lettere a) e b) è sufficiente la sussistenza di regolare rapporto di lavoro subordinato tra il lavoratore e l'impresa di provenienza.
3. Per la regolarità dell'ipotesi di cui al comma 1 lettere c) ed e) oltre alla sussistenza di regolare rapporto di lavoro subordinato tra i lavoratori e l'impresa di provenienza è necessario, in sede di verifica, produrre l'attestazione del contratto o del rapporto tra le parti, con data antecedente la data della verifica, dal quale si evinca la mansione e l'attività che deve essere svolta dai lavoratori, le giornate di attività e, per la sola lettera e) anche il numero dei lavoratori.
4. Per la regolarità dell'ipotesi di cui al comma 1 lettera d), oltre alla sussistenza di regolare rapporto di lavoro subordinato tra i lavoratori e l'impresa di provenienza è necessaria la preventiva comunicazione all'ULPA-CFP nelle modalità indicate da apposita circolare.
5. Le violazioni alle prescrizioni del presente articolo comportano, per entrambe le imprese, le sanzioni previste per il lavoro irregolare. Qualora il lavoratore sia adibito a mansioni ed attività diverse da quelle previste nel contratto di assunzione, all'impresa destinataria si applica la sanzione per lavoro irregolare e all'impresa di provenienza le sanzioni di cui all'articolo 3, comma 7, della Legge n.164/2022.
6. In caso di presenza presso l'impresa destinataria di un lavoratore non regolarmente assunto dall'impresa di provenienza, nei confronti di quest'ultima nonché dell'impresa destinataria si applica quanto previsto agli articoli 21 e 22 del Decreto-Legge n.156/2011 e successive modifiche con il raddoppio dell'importo delle sanzioni pecuniarie ivi previste, fermo restando il diritto del lavoratore di chiedere anche solo nei confronti dell'impresa destinataria la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultima con effetto dall'inizio dello svolgimento dell'attività lavorativa.
7. In caso di recidiva delle violazioni previste ai commi 5 e 6, entrambe le imprese interessate non possono procedere al distacco di lavoratori per un periodo di dodici mesi.
8. Nelle ipotesi di cui al comma 1, lettere a), b), c) e d) si presuppone che il potere direttivo e organizzativo nei confronti dei lavoratori sia in capo al datore di lavoro presso il quale siano assunti. Qualora tali poteri siano esercitati dall'impresa destinataria, i lavoratori interessati si considerano distaccati e si applica, pertanto, quanto previsto all'articolo 7 e ai commi 6, 7 e 8 dell'articolo 8.
9. All'ipotesi di cui al comma 1 lettera e) si applica quanto previsto all'articolo 7 e ai commi 6, 7 e 8 dell'articolo 8.

#### **Art. 11**

##### *(Condizioni ostative)*

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato e l'impiego di lavoratori mediante somministrazione o tramite distacco non sono consentite:
  - a) qualora l'impresa in cui il lavoratore viene impiegato abbia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o siano avvenute dimissioni per giusta causa ai sensi dell'articolo 17 della Legge n.71/2014 e successive modifiche per la stessa mansione ovvero tipologia di lavoro da svolgere;
  - b) qualora l'impresa in cui il lavoratore viene impiegato, nei quindici giorni precedenti la richiesta di assunzione o comunicazione, abbia fatto richiesta di Cassa Integrazione Guadagni causa 2) o ne stia già usufruendo per la stessa mansione ovvero tipologia di lavoro da svolgere;
  - c) qualora l'impresa non abbia rinnovato negli ultimi tre mesi contratti a tempo determinato per la stessa mansione ovvero tipologia di lavoro da svolgere, fatto salvo quanto previsto all'articolo 4, comma 1;
  - d) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - e) qualora l'impresa abbia stipulato un Accordo di solidarietà, fatta salva la possibilità di impiego nei periodi di sospensione previsti dalle norme vigenti;
  - f) qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi e non abbia fornito la

formazione dei lavoratori in applicazione della disciplina di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

2. La verifica del rispetto delle condizioni di cui alle lettere e) ed f) non è necessaria ai fini dell'articolo 11 della Legge n.164/2022, ma potrà essere effettuata tramite ispezione o ad istanza del lavoratore. Quanto previsto al comma 1 lettera a) non si applica in caso di licenziamento per inidoneità alla mansione ai sensi dell'articolo 30 della Legge 31 marzo 2010 n.73 e successive modifiche.
3. I limiti di cui alle lettere a), b) e c) del comma 1 non si applicano:
  - a) in caso di assunzione per mansioni riconducibili ad un inquadramento contrattuale superiore rispetto ai lavoratori per cui è avanzata richiesta di CIG oppure ai lavoratori licenziati oppure a quelli per i quali non si sia proceduto al rinnovo del contratto a tempo determinato;
  - b) quando il mancato rinnovo di cui alla lettera c) del comma 1 sia consensuale e attestato dal lavoratore nel rispetto delle modalità definite dall'ULPA-CFP. Il mancato rinnovo consensuale del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della scadenza naturale, non è considerato dimissione volontaria ai fini del diritto all'accesso all'indennità di disoccupazione di cui al Capo IV della Legge n.73/2010 e successive modifiche, ivi compreso quanto previsto all'articolo 12, comma 3 *ter*.

#### **Art.12**

*(Norme transitorie, di coordinamento e finali)*

1. Fino all'entrata in vigore del decreto delegato di cui all'articolo 22 della Legge n.164/2022, le assunzioni per lo svolgimento di attività lavorativa di assistenza domestica presso un nucleo familiare si considerano sempre a tempo determinato, in deroga ai limiti previsti al comma 4 dell'articolo 1 del presente decreto delegato.
  2. Ai contratti di lavoro a tempo determinato e ai distacchi avviati prima dell'entrata in vigore del presente decreto delegato si applicano le norme vigenti alla data di avvio sino alla scadenza del termine. L'eventuale modifica del contratto preesistente, l'eventuale interruzione anticipata dello stesso ovvero il rinnovo comportano l'integrale applicazione della nuova disciplina e nei limiti temporali massimi previsti si computano i periodi già svolti.
  3. I limiti percentuali previsti al comma 12 dell'articolo 1, al comma 21 dell'articolo 6 e al comma 9 dell'articolo 7, non sono tra loro cumulabili e, pertanto, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato e quelli impiegati in virtù di contratti di somministrazione di lavoro temporaneo o distaccati non può mai superare la soglia del 25 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, fatte salve le deroghe previste ai commi 12 e 13 dell'articolo 1.
- 3 bis* A parziale deroga e ad integrazione di quanto previsto dagli articoli 17 e 18 della Legge 31 marzo 2010 n.73, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso uno o più datori di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo pari o superiore a diciotto mesi nell'arco di ventiquattro mesi, in caso di cessazione alla naturale scadenza del rapporto di lavoro per cause a lui non imputabili, ha diritto all'accesso allo stato di mobilità di cui alla Legge n.73/2010 e successive modifiche nelle modalità previste da apposita circolare dell'Istituto Sicurezza Sociale.
- 3 ter* A parziale deroga degli articoli 21 e 22 della Legge n.73/2010 e successive modifiche, ai fini del diritto all'accesso all'indennità di disoccupazione di cui al Capo IV della suddetta legge, non si considerano eventuali dimissioni presentate dal lavoratore durante i rapporti di lavoro precedenti alla cessazione involontaria del rapporto di lavoro che dà diritto all'accesso all'ammortizzatore alle seguenti condizioni:
- a) il lavoratore si sia dimesso una sola volta nell'arco dei ventiquattro mesi precedenti;
  - b) il rapporto di lavoro che dà diritto all'accesso all'ammortizzatore si sia instaurato entro trenta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro precedente;
  - c) il rapporto di lavoro o i rapporti di lavoro che danno diritto all'accesso all'ammortizzatore

abbiano avuto nel complesso una durata pari ad almeno sei mesi.

**Art.13**  
(*Abrogazioni*)

1. Sono abrogati:

- a) gli articoli 16, 17 e 19 della Legge 29 settembre 2005 n.131 e successive modifiche;
- b) gli articoli 7, 13 e 27 del Decreto-Legge 5 ottobre 2011 n.156 e successive modifiche;
- c) l'articolo 21 della Legge 29 aprile 2014 n.71 e successive modifiche;
- d) ogni altra disposizione in contrasto con il presente decreto delegato.

**Art.14**  
(*Entrata in vigore*)

1. Le disposizioni di cui al presente decreto delegato si applicano a partire dalla data di ratifica.

*Dato dalla Nostra Residenza, addì 30 ottobre 2023/1723 d.F.R.*

I CAPITANI REGGENTI  
*Filippo Tamagnini – Gaetano Troina*

p. IL SEGRETARIO DI STATO  
PER GLI AFFARI INTERNI  
IL SEGRETERIO DI STATO  
*Massimo Andrea Ugolini*

