



► Policy Brief

Ufficio OIL per
l'Italia e San Marino

Data: 8 aprile 2020

Misure adottate da San Marino per supportare lavoratori, famiglie e imprese durante l'emergenza da COVID-19¹

► 1. Introduzione

Per contrastare e contenere la diffusione del COVID-19 nella Repubblica di San Marino e attenuarne gli effetti sul mondo del lavoro e sull'economia, il governo ha adottato due decreti contenenti norme straordinarie e urgenti per proteggere i lavoratori e le lavoratrici e le loro famiglie e supportare le imprese². Tali provvedimenti descrivono le misure per contenere il contagio, garantire la prosecuzione delle attività economiche laddove possibile e supportare i lavoratori e le imprese durante la crisi.

Le misure straordinarie adottate dalla Repubblica di San Marino sono raggruppate in questa nota sulla base della

strategia elaborata dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) che è strutturata su quattro pilastri: (i) proteggere i lavoratori e le lavoratrici nei luoghi di lavoro; (ii) sostenere l'economia e il lavoro; (iii) supportare le imprese, l'occupazione e i redditi; e (iv) trovare soluzioni attraverso il dialogo tra governi e le parti sociali — anche al fine di rendere possibile una comparazione sulle misure adottate a livello internazionale. L'Annesso I di questa nota contiene una breve descrizione in lingua inglese delle misure incluse in questa nota.

Tavola 1: I quattro pilastri della strategia dell'OIL sulla risposta all'emergenza da COVID-19³

1. Sostenere l'economia e il lavoro

- Politica fiscale espansiva
- Politica monetaria espansiva
- Prestiti e sostegno finanziario a settori specifici, compreso il settore sanitario

3. Proteggere i lavoratori e le lavoratrici

- Rafforzare le misure su salute e sicurezza sul lavoro
- Adattare l'organizzazione del lavoro (ad es. telelavoro)
- Prevenire la discriminazione e l'esclusione
- Fornire accesso alla salute per tutti i lavoratori
- Espandere l'accesso alle ferie retribuite

2. Supportare le imprese, l'occupazione e i redditi

- Estendere la protezione sociale a tutti
- Attuare misure a salvaguardia dell'occupazione
- Supporto finanziario e sgravi per le imprese

4. Trovare soluzioni attraverso il dialogo sociale

- Rafforzare le capacità e la resilienza delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati
- Rafforzare le capacità dei governi
- Rafforzare il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e le istituzioni e processi per le relazioni industriali

¹ Erica Barbaccia e Gianni Rosas, Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

² Per maggiori informazioni, vedasi: Decreto-legge 20 marzo 2020 n. 52, Misure urgenti di contenimento e gestione dell'emergenza da COVID-19, come modificato dal Decreto-legge 29 marzo 2020 n. 55, <https://www.consigliograndeegenerale.sm/on-line/articolo17013973.html>. Vedasi anche il sito dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739997/lang--it/index.htm.

³ Fonte: OIL, *ILO Monitor 2nd Edition: COVID-19 and the world of work*, Ginevra, 7 aprile 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740877/lang--en/index.htm.

► 2. Politiche per proteggere i lavoratori nei luoghi di lavoro

- **Limitazione della mobilità dei lavoratori e delle attività economiche.** Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus da COVID-19, misure straordinarie e urgenti sono state adottate al fine di proteggere la salute e la sicurezza di cittadini e dei lavoratori. Tali misure vietano la mobilità delle persone in entrata e in uscita dal territorio nonché all'interno dello stesso, salvo per comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero in caso di spostamenti per motivi di salute o per il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza. Le misure straordinarie e urgenti di contenimento del contagio includono la sospensione delle attività economiche non essenziali. Sono consentite le attività delle filiere che forniscono beni e servizi nel settore alimentare, farmaceutico e altri settori essenziali. Per lo svolgimento di queste attività produttive deve essere garantita la sanificazione nonché la distanza di sicurezza e l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale. Sono sospese le attività produttive che comportino un rapporto diretto con il pubblico e quelle non strettamente necessarie alla produzione o all'erogazione dei servizi.
- **Telelavoro⁴.** Limitatamente al periodo di emergenza sanitaria e ogniqualvolta possibile, la prestazione lavorativa può essere svolta in modalità "telelavoro". L'attivazione di tale modalità richiede un accordo tra il datore di lavoro e lavoratore e previa trasmissione dell'accordo alle parti sociali. Coloro che optano per il telelavoro non possono beneficiare della cassa integrazione guadagni. Per quanto riguarda i lavoratori frontalieri in telelavoro che sono residenti in Italia e che lavorano a San Marino, si applica il sistema di sicurezza sociale previsto dal paese di residenza⁵.
- **Riorganizzazione dei processi produttivi.** I datori di lavoro devono riorganizzare i processi aziendali al fine di ridurre di almeno il 50 per cento la presenza dei lavoratori all'interno dell'azienda, fatti salvi gli obblighi di sanificazione e l'applicazione del principio della rotazione dei lavoratori in base alle esigenze aziendali. Essi sono tenuti a programmare eventuali chiusure di attività nei periodi successivi allo stato di emergenza, tenuto conto delle ferie già fruito dai dipendenti. La riorganizzazione non si applica alle aziende con un solo dipendente e a quelle che forniscono beni e servizi essenziali.
- **Rafforzamento delle misure di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.** Tali misure prevedono che il datore di lavoro: (i) informi i propri dipendenti sulle misure di sicurezza da adottare e delle protezioni per evitare il contagio; (ii) verifichi, in fase di ingresso nel luogo di lavoro e durante i turni lavorativi, la presenza di sintomi dei dipendenti e dia prova di aver effettuato tutti i controlli e; (iii) limiti al massimo gli spostamenti all'interno dei siti e contingenti gli accessi agli spazi comuni. Al fine della verifica dei sintomi in fase di ingresso nel luogo di lavoro, i lavoratori devono sottoscrivere un'autocertificazione sul loro stato di salute. In caso di riscontro di sintomatologia da infezione respiratoria e febbre, il datore di lavoro è tenuto ad isolare il dipendente, a contattare l'apposito servizio medico e ad applicare tutte le procedure di sanificazione previste dalla legge. In coordinamento con una regione italiana limitrofa (Regione Emilia-Romagna), è stato introdotto l'obbligo di aggiornare il documento di valutazione dei rischi sul lavoro con misure di prevenzione del contagio da COVID-19 per le attività produttive essenziali.
- **Congedo retribuito.** Questa misura consiste in un'indennità economica temporanea e progressiva, relativa alle malattie comuni (30 per cento per i primi cinque giorni, del 45 per cento dal sesto al decimo giorno, del 60 per cento dall'undicesimo al quindicesimo giorno e successivamente nella misura dell'86 per cento). L'indennità economica temporanea relativa ad infortuni sul lavoro, gravidanza e puerperio è corrisposta nella misura del

⁴ Legge 9 giugno 1981, n. 49.

⁵ Art. 23 della convenzione del 1975 Italia – San Marino, [https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/448Repubblica di San Marino Convenzione.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/448Repubblica%20di%20San%20Marino%20Convenzione.pdf).

100 per cento. L'indennità economica per l'astensione obbligatoria anticipata è corrisposta nella misura pari al 100 per cento della retribuzione o del reddito di riferimento per i titolari di licenza o liberi professionisti. Al termine del periodo di astensione obbligatoria anticipata per emergenza da COVID-19, le gestanti per le quali non è ancora prevista l'astensione obbligatoria riprenderanno la regolare attività lavorativa. I dipendenti pubblici il cui servizio sia ritenuto non necessario hanno, comunque, facoltà — anziché di accedere al trattamento — di godere di periodi di congedo ordinario fino ad un

massimo di cinque giorni lavorativi, se il servizio settimanale è articolato su cinque giorni, oppure fino ad un massimo di sei giorni lavorativi, qualora il loro servizio settimanale sia articolato su sei giorni. In deroga alle norme generali, i dipendenti in servizio o richiamati in servizio per un orario ridotto rispetto a quello ordinario possono frazionare in ore i predetti giorni di congedo. Qualora il dipendente intenda avvalersi di tale facoltà, il godimento dei giorni di congedo ordinario deve essere necessariamente effettuato prima dell'accesso al trattamento retributivo ridotto.

► **3. Misure per sostenere l'economia e la domanda di lavoro**

- **Misure di sostegno alle famiglie in materia di mutui e finanziamenti.** Al fine di sostenere i bisogni dei nuclei familiari ovvero di persone singole colpite dalla pandemia da COVID-19, i cittadini possono beneficiare della sospensione del pagamento delle rate o dei canoni di leasing per i mutui e gli altri finanziamenti a rimborso rateale, dalla prima scadenza utile successiva alla data di ricezione della richiesta e fino al 31 marzo 2021. Le procedure amministrative per ottenere la sospensione sono state semplificate: la richiesta, che può essere inoltrata anche per via telematica, deve indicare di aver subito una temporanea carenza di liquidità a cause della pandemia da COVID-19, a causa di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, ammissione alle liste di mobilità o a misure di integrazione salariale, regime di trattamento retributivo ridotto o assoggettamento alle decurtazioni retributive previste per i lavoratori pubblici.
- **Misure di sostegno alle imprese, lavoratori autonomi, liberi professionisti e operatori agricoli.** Al fine di sostenere le attività imprenditoriali danneggiate dalla pandemia, questi soggetti possono richiedere la sospensione del pagamento delle quote di capitale dei mutui o di altri finanziamenti. Anche in questo caso, sono state introdotte procedure amministrative semplificate per la richiesta di sospensione che può essere effettuata anche in telematica. Il richiedente dovrà dichiarare di: (i) aver subito una diminuzione di fatturato o di almeno il 15 per cento degli ordini come causa diretta della pandemia; (ii) aver ridotto la presenza dei dipendenti in azienda al di sotto del 50 per cento; e (iii) aver subito una sospensione dell'attività economica a seguito delle disposizioni di contrasto alla diffusione del virus.
- **Rimborso di finanziamenti.** Lo Stato garantisce il rimborso dei finanziamenti a termine concessi dalla Banca Centrale della Repubblica di San Marino alle banche sammarinesi che sostengono le famiglie, le imprese, i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e gli operatori agricoli durante l'emergenza epidemiologica. Tale garanzia si applica ai prestiti contratti fino al 31 marzo 2021.

► 4. Politiche per tutelare l'occupazione e il reddito

- **Cassa integrazione guadagni (settore privato).** Durante l'emergenza sanitaria è erogata la cassa integrazione guadagni che prevede una nuova ed unica causale (riduzione di operatività determinata dal rischio di contagio da COVID-19 o dalle ripercussioni dovute alla sua diffusione). La cassa integrazione guadagni è un'indennità di sostegno al reddito in casi di sospensione del lavoro. Essa è concessa nella misura del 30 per cento del salario settimanale, al netto dei contributi dovuti, per la prima settimana, del 45 per cento per la seconda e del 60 per cento per le settimane successive. Per poter accedere alla cassa integrazione guadagni i lavoratori devono aver già utilizzato tutte le ferie, permessi, recuperi residui dell'anno 2019 e delle ferie maturate alla data del 31 marzo 2020. Qualora il dipendente abbia usufruito di permessi non retribuiti, congedi o comunque abbia svolto un orario di lavoro differente rispetto a quello previsto dal contratto di lavoro o dal nulla osta, in assenza di regolare comunicazione agli uffici competenti, l'erogazione della cassa integrazione guadagni sarà rapportata alla media delle ore calcolata ai fini contributivi delle ultime sei mensilità. L'accesso alla cassa integrazione guadagni è precluso ai

dipendenti assunti da meno di 15 giorni e ai lavoratori con contratto di collaborazione a progetto. L'Annesso II di questa nota elenca i requisiti d'accesso alla cassa integrazione guadagni in tempi normali e le modifiche che sono state apportate per adattare questo istituto alla crisi attuale.

- **Trattamento retributivo ridotto (settore pubblico).** Allo scopo di allineare il trattamento dei lavoratori del settore pubblico e privato e per fare fronte alla contrazione di operatività dell'amministrazione a causa dell'emergenza, ai dipendenti pubblici interessati dalla riduzione dell'attività è applicato, per i periodi di assenza dal lavoro e per le ore non lavorate, un trattamento retributivo ridotto. Il trattamento retributivo ridotto è determinato come percentuale della retribuzione al netto degli oneri contributivi. Per la prima settimana si applica una percentuale del 30 per cento, del 45 per cento per la seconda e 60 per cento a partire dalla terza settimana. È comunque garantito ai soggetti un importo minimo mensile di 500 euro, fatto salvo il caso in cui la retribuzione originaria sia inferiore a tale somma. In quest'ultimo caso verrà riconosciuta al dipendente l'intera retribuzione originaria.

► 5. Il ruolo del dialogo sociale

In tema di consultazioni tripartite e di azioni comuni intraprese dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dai sindacati, il governo sammarinese ha attivato un processo di consultazione con le parti sociali — e/o separatamente con le organizzazioni dei datori di lavoro e con i sindacati — per la definizione di misure e strategie che hanno un impatto sul mondo del lavoro nel

contesto dell'emergenza da COVID-19. In particolare, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati sono stati consultati nell'identificazione delle attività produttive e dei servizi considerati essenziali. Sia i rappresentanti delle imprese che dei lavoratori hanno manifestato la volontà di confrontarsi con il governo attraverso il dialogo sociale tripartito al fine di contribuire alla

⁶ Per maggiori informazioni, vedasi: <http://www.sanmarino.sm/on-line/home/san-marino/scheda-paese.html>.

definizione delle misure per lavoratori, famiglie e imprese che aiutino a fronteggiare l'emergenza e ad organizzare, non appena possibile, la ripartenza delle attività economiche e del lavoro. In parallelo, il dialogo bipartito è stato instaurato tra i rappresentanti delle parti sociali per discutere la situazione dei lavoratori e delle imprese durante la crisi e contribuire alle nuove disposizioni e misure di politica del lavoro e sociale che verranno sviluppate e attuate nei prossimi mesi. In

questo contesto, le organizzazioni sindacali hanno sviluppato una proposta con di misure di politica sociale e del lavoro — includendovi l'attivazione di un fondo straordinario di solidarietà — e richiesto di discuterla in sede tripartita e con i Capi di Stato. I rappresentanti delle imprese hanno fornito una serie di spunti per la ridefinizione delle misure di protezione del lavoro, di finanziamento e di sospensione temporanea degli adempimenti contributivi.

► 6. Altre misure

- **Lavoratori frontalieri.** I lavoratori frontalieri, soprattutto quelli residenti in Italia e che si recano a lavorare a San Marino, rappresentano una parte consistente della forza lavoro. Nel 2019, il numero di frontalieri è aumentato di circa l'8 per cento raggiungendo la cifra di 6.355 lavoratori, pari a circa un terzo del totale dei lavoratori dipendenti⁶. Alla luce delle disposizioni delle autorità italiane e sammarinesi per l'emergenza da COVID-19, i

lavoratori frontalieri che operano in settori di attività considerate essenziali devono richiedere ai datori di lavoro una copia del nulla osta o della busta paga, da esibire in caso di controlli nelle aree di confine. Allo stesso tempo, le aziende devono rendersi disponibili a fornire ai lavoratori tale documentazione finalizzata ad attestare che gli spostamenti sono dettati da motivi di lavoro.

Annesso I: Pilastri strategia e misure COVID-19 e mondo del lavoro della Repubblica di San Marino (in inglese)

Pillars of strategy and measures taken by the Republic of San Marino in the context of COVID-19 and the world of work

Pillar	Measures
National action to stimulating the economy and employment (fiscal policy, monetary policy, support to specific sectors)	● Suspension of repayment of the share of capital for mortgages taken out by enterprises, self-employed and farmers. ● The State guarantees the repayment of loans granted by the Central Bank to private banks in support families, businesses, the self-employed workers and farmers during the COVID-19. This guarantee applies to loans contracted until March 31, 2021. ● The repayment of mortgages and loans taken out by families are suspended until March 31, 2021.
Targeted action to support enterprises, jobs and incomes (social protection, employment retention assistance to business)	● Employment retention scheme with income support for workers (35% for the first week, 45% for the second and 60% of the salary for subsequent weeks) during periods of temporary disruption due to the COVID-19 emergency. In order to access the employment retention scheme, workers must have already used their annual leave. Access to the scheme is not allowed for employees with tenure below 15 days and workers in non-standard forms of employment. ● For public civil servants, during the lockdown period it is envisaged a reduced remuneration that is equal to 30 per cent of the salary for the first week, 45 per cent for the second and 60 per cent for subsequent periods. A threshold of minimum monthly amount of €500 is granted to workers when the reduced remuneration is lower than this amount.
Protection of workers in the workplace (occupational safety and health, new work arrangements, prevention of discrimination and exclusion access to paid leave)	● Enhanced occupational safety and health measures adopted with national guidelines on the implementation of measures that comply with the requirements of the World Health Organization; ● Subsidies for companies that produce medical devices and personal protective equipment, Enterprises that cannot respect criteria should discontinue economic activities to reorganize the work environment and benefit from the income replacement scheme. ● Subsidies to enterprises for the purchase of personal protective equipment and tax breaks for the purchase of sanitization equipment. ● Teleworking arrangements. Whenever possible and during the COVID-19 emergency, work can be carried out through teleworking arrangements. Its activation requires an agreement between the employer and the worker to be notified to the social partners. ● Reorganization of production processes. Employers must reorganize business processes in order to reduce the presence of workers in the enterprise by at least 50% through the application of turnovers and sanitization of the workplace. The reorganization does not apply to companies with only an employee and to those that provide essential goods or services. ● Strengthening of occupational safety and health measures in the workplace. These measures provide that the employer: (i) informs its employees of the safety measures to be taken and of the protections required to avoid contagion; (ii) for the employers to check, upon entering the workplace and during work shifts, the presence of COVID-19 symptoms among the employees and prove that they have carried out all checks and; (iii) limit movement within the sites to the maximum and contingent access to common areas. In the event of findings of symptoms of respiratory infection and fever, the employer is required to isolate the employee, to contact the appropriate medical service and to sanitize the workplace. ● Paid leave. Temporary allowance for sick leave (30% for the first five days, 45% from the sixth to the tenth day, 60% from the eleventh to the fifteenth day and 86% for subsequent periods.

Segue da p. 5

Pillar	Measures
Role of social dialogue (Tripartite consultations, joint action of employers and workers)	● The government has activated a process of ad-hoc consultation with the social partners - or with employer and worker organizations separately - for the definition of the measures affecting the world of work in the context of the COVID-19 emergency. The worker organizations have developed a set of labour and social policy measures with request to discuss them with the heads of the State.
Other measures	● Cross-border workers. In light of the emergency provisions issued by the authorities of Italy and San Marino, cross-border workers (one-third of the total number of employed persons) employed in essential economic activities and services of the Republic of San Marino, should request their employers to provide a declaration or copy of the payslip in order to certify that travel is directly linked to work reasons. These documents should be shown in case of border control.

Annesso II: Cassa integrazione guadagni a regime e durante l'emergenza da COVID-19

Requisiti	Disciplina a regime⁷	Misure emergenziali
Causale	Sospensione del rapporto di lavoro o riduzione dell'orario di lavoro a causa di: • forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento di attività; • situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività; • riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa.	Introdotta come nuova ed unica causa: "riduzione di operatività determinata dal rischio di contagio da COVID-19 o dalle ripercussioni dovute alla sua diffusione". Le altre causali sono temporaneamente sospese.
Beneficiari	Lavoratori subordinati del settore privato.	Lavoratori subordinati del settore privato.
Esclusioni	Lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto.	Lavoratori assunti con contratto di collaborazione a progetto e i dipendenti assunti da meno di 15 giorni.
Requisiti	Lavoratori che abbiano svolto continuativamente la loro attività per almeno cinque mesi consecutivi pari ad almeno 100 giorni validi agli effetti previdenziali ovvero più mesi ma sempre con almeno di 100 giorni validi agli effetti previdenziali.	I lavoratori dipendenti devono aver già utilizzato tutte le ferie, permessi, recuperi residui dell'anno 2019 nonché di tutto quanto maturato alla data del 31 marzo 2020.
Durata	A seconda della causale: • forza maggiore: un biennio dalla data di maturazione del diritto; • situazioni temporanee di mercato: massimo 9 mesi di retribuzione, frazionati in periodi trimestrali pari ad un massimo ciascuno di 522 ore; • riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa: massimo per 9 mesi, frazionati in periodi trimestrali pari ad un massimo ciascuno di 522 ore.	Periodo di emergenza dovuto alla crisi da COVID-19
Ammontare del trattamento	Dipende dalla causale: • forza maggiore, per eventi eccezionali ed imprevedibili che impediscono lo svolgimento dell'attività: nella misura dell'82%; • situazioni temporanee di mercato che comportano contrazione o sospensione dell'attività; • riqualificazione professionale, riconversione produttiva, ristrutturazione organizzativa: a) per il primo trimestre, nella misura dell'82%; b) per il secondo trimestre, nella misura del 78 per cento; c) per il terzo trimestre, nella misura del 72%.	Del 30% per la prima settimana, del 45% per la seconda settimana e del 60% per le eventuali successive. Le somme dovute a titolo di retribuzione già maturata sulla base del lavoro effettivamente svolto non possono essere complessivamente inferiori all'importo di euro 500 calcolato su base mensile.

⁷ Vedasi, Legge 31 marzo 2010 n. 73, <https://www.consigliograndeegenerale.sm/on-line/home.html>.