



REPUBBLICA DI SAN MARINO

DECRETO DELEGATO 19 ottobre 2017 n.119

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

*Visto l'articolo 75, comma 3, della Legge 16 dicembre 2013 n.166;
Visto l'articolo 7, comma 8, della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge 29 settembre 2017 n.115;
Visto l'articolo 22 bis, commi 4 e 9, della Legge 27 giugno 2013 n.71, così come introdotti dall'articolo 11 della Legge n.115/2017;
Visti, altresì, l'articolo 2, commi 1 e 5, l'articolo 5, comma 4, l'articolo 6, comma 1, l'articolo 17, comma 1, e l'articolo 19 della Legge n.115/2017;
Vista la deliberazione del Congresso di Stato n.17 adottata nella seduta del 17 ottobre 2017;
Visti l'articolo 5, comma 3, della Legge Costituzionale n.185/2005 e gli articoli 8 e 10, comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005;
Promulghiamo e mandiamo a pubblicare il seguente decreto delegato:*

**MISURE DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 29 SETTEMBRE 2017 N. 115
“MODIFICHE E INTEGRAZIONI ALLE NORME IN MATERIA DI SOSTEGNO
ALLO SVILUPPO ECONOMICO” IN MATERIA DI ASSUNZIONE DI
PERSONALE, DI AGEVOLAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO E SULLE
PRESTAZIONI OLTRE L'ORARIO DI LAVORO, DI RESIDENZA PER MOTIVI
ECONOMICI E DI PART-TIME IMPRENDITORIALE**

**TITOLO I
ASSUNZIONE DI PERSONALE NON ISCRITTO E ISCRITTO ALLE LISTE DI
AVVIAMENTO AL LAVORO**

CAPO I

PROCEDURE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE NON ISCRITTO ALLE LISTE DI AVVIAMENTO AL LAVORO

Art.1

(Definizione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro)

1. È considerato lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, il soggetto in possesso di cittadinanza diversa da quella sammarinese, non residente o non in possesso di permesso di soggiorno nella Repubblica di San Marino interessato a instaurare rapporto di lavoro dipendente con un operatore economico sammarinese.

Art. 2

(Modalità di richiesta del permesso di lavoro o del nulla osta)

1. L'assunzione del lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro avviene secondo le modalità previste agli articoli 2, comma 1, e 5, comma 9, della Legge n.115/2017.
2. Per l'assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, il datore di lavoro compila apposito modulo telematico tramite portale della Pubblica Amministrazione (LABOR) precisando se trattasi di richiesta ai sensi dell'articolo 2, comma 1, o ai sensi dell'articolo 5, comma 9, della Legge n.115/2017 e indicando mansione e livello di inquadramento. Al momento della compilazione del modulo telematico il datore di lavoro deve assolvere l'imposta di bollo prevista dalla normativa vigente.
3. Nel caso di richiesta di assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a) della Legge n.115/2017, nel modulo telematico deve essere espressamente indicato che la richiesta numerica effettuata ai sensi dell'articolo 5, comma 6, della Legge n.115/2017, pur essendo presenti nelle liste lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro disponibili alla mansione richiesta, non ha soddisfatto le esigenze specifiche del datore di lavoro.
4. Nel caso di richiesta di assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro secondo le modalità di cui all'articolo 5, comma 9, della Legge n.115/2017, l'Ufficio del Lavoro verifica l'adempimento delle condizioni ivi previste alle lettere a), b) e c).

Art. 3

(Adempimenti amministrativi e documentazione necessaria)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad allegare al modulo telematico la seguente documentazione relativa al lavoratore da assumere:
 - a) copia della carta d'identità o del passaporto in corso di validità;
 - b) certificato di cittadinanza;
 - c) certificato di residenza;
 - d) certificato penale generale del luogo di residenza;
 - e) certificato di carichi pendenti del luogo di residenza;
 - f) certificato di idoneità alla mansione specifica rilasciato dal Medico del Lavoro;
 - g) copia del libretto di lavoro o attestato storico di servizio svolto ed eventuale ultima busta paga percepita dai quali si evinca il livello di inquadramento;
 - h) eventuali titoli di studio, attestati di specializzazione e qualificazione;
 - i) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà secondo le modalità di cui all'articolo 13 della Legge 5 ottobre 2011 n.159 relativo alla condizione prevista all'articolo 8, comma 1, lettera a);
 - j) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà secondo le modalità di cui all'articolo 13 della Legge 5 ottobre 2011 n.159 relativo alla condizione prevista all'articolo 8, comma 1, lettera e).Le dichiarazioni di cui alle lettere i) ed j) possono essere rese tramite modulo scaricabile dal programma LABOR.
2. Nel caso in cui il lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro sia cittadino di un paese in cui non sono attivi gli obblighi previsti dal Trattato di Schengen, con l'esclusione dei cittadini del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord e della Repubblica di Irlanda, deve essere altresì allegato il permesso di soggiorno in corso di validità e abilitante al lavoro, rilasciato dalle competenti autorità della Repubblica Italiana. E' cura del lavoratore trasmettere all'Ufficio del Lavoro, anche tramite il Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), nei trenta giorni antecedenti il compimento di ciascun anno lavorativo, tale permesso in corso di validità. La mancata trasmissione nel termine previsto è causa di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Il datore di lavoro deve conservare la documentazione di cui al comma 1 in originale, salvo i documenti che possono essere depositati in copia di cui al comma 1, lettere a), g) e h), fino a sei

mesi successivi alla conclusione del rapporto di lavoro e a presentarla in caso di semplice richiesta agli uffici competenti.

4. La certificazione non deve recare data anteriore di sei mesi rispetto al momento della presentazione della richiesta del datore di lavoro tramite compilazione del modulo telematico sull'apposito portale.

5. Il lavoratore, in caso di variazione dei dati riportati nei certificati di cui al comma 1, entro dieci giorni da quando si è verificata la modifica o ne è venuto a conoscenza, deve provvedere a trasmettere al datore di lavoro i certificati aggiornati in originale. Il datore di lavoro entro i successivi dieci giorni provvede ad inserirne copia nel programma della Pubblica Amministrazione (LABOR). L'Ufficio del Lavoro, vista la documentazione trasmessa entro tre giorni lavorativi prende le necessarie ed opportune determinazioni, eventualmente provvedendo a trasmettere la pratica alla Commissione per il Lavoro nei casi ad essa demandati.

6. L'Ufficio del Lavoro comunica il rilascio del nulla osta o permesso di lavoro al lavoratore tramite mail o Short Message System (SMS). Il lavoratore, ricevuta la comunicazione del rilascio del nulla osta o permesso di lavoro, deve registrarsi sul portale della Pubblica Amministrazione (LABOR) e accettare le condizioni indicate nel permesso di lavoro o nulla osta entro cinque giorni lavorativi, in tale sede deve compilare anche l'apposito modulo relativo al curriculum vitae. In caso di mancata registrazione sul portale della Pubblica Amministrazione (LABOR) o di mancata accettazione delle condizioni riportate nel permesso di lavoro o nulla osta, il rapporto di lavoro si intende non costituito.

Art. 4

(Rilascio del permesso di lavoro)

1. L'Ufficio del Lavoro, effettuata la verifica della richiesta e della documentazione allegata, entro tre giorni lavorativi, notifica tramite il medesimo portale o altri strumenti telematici, al datore di lavoro, uno dei seguenti provvedimenti:

- a) rilascio del permesso di lavoro o nulla osta;
- b) diniego motivato al rilascio del permesso di lavoro o nulla osta;
- c) richiesta integrazione documentazione o chiarimenti.

Il provvedimento sottoscritto in originale viene conservato presso la sede dell'Ufficio del Lavoro e viene rilasciato in copia semplice o in copia conforme agli interessati dietro semplice richiesta.

2. Nel caso di cui al comma 1, lettera c), l'Ufficio del Lavoro assegna al datore di lavoro il termine di tre giorni lavorativi per fornire quanto richiesto, prorogabili in presenza di giustificati motivi. L'Ufficio del Lavoro, ricevuta l'integrazione e/o i chiarimenti richiesti, entro tre giorni lavorativi provvede ai sensi del comma 1.

3. Nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi a quanto richiesto dall'Ufficio del Lavoro nei tempi richiesti, l'Ufficio del Lavoro provvede immediatamente all'emissione del provvedimento di cui al comma 1, lettera b).

4. Qualora dal certificato di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d) risultino condanne per reati commessi negli ultimi quindici anni per i quali sia stata emessa sentenza penale di condanna definitiva comportante una pena detentiva superiore a due anni, il Direttore dell'Ufficio del Lavoro emette provvedimento di diniego del permesso di lavoro o nulla osta.

5. Nel caso in cui dal certificato di cui all'articolo 3, comma 1, lettera e) risultino condanne anche non definitive o rinvio a giudizio nell'ambito di un procedimento penale in corso, l'Ufficio del Lavoro trasmette la richiesta di rilascio del permesso di lavoro o nulla osta alla Commissione per il Lavoro la quale provvede ai sensi dei commi 1, 2 e 3.

6. Nel caso l'assunzione avvenga a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera b) della Legge n. 115/2017, l'Ufficio del Lavoro, qualora il livello di inquadramento non risulti compatibile con la mansione indicata nella richiesta del datore di lavoro in base al Contratto Collettivo di Lavoro che si applica al caso specifico, prima di emettere il provvedimento di cui al comma 1, lettera b), può

richiedere un'integrazione ai sensi del comma 1, lettera c). Si applica quanto previsto ai commi 1, 2 e 3.

Art. 5

(Durata del permesso di lavoro o nulla osta e successivi rinnovi)

1. Per i lavoratori di cui all'articolo 3, comma 2, in possesso di regolare permesso di soggiorno rilasciato dalle competenti autorità della Repubblica Italiana, il permesso di lavoro o nulla osta non può avere una durata superiore a quella stabilita dal suddetto permesso di soggiorno. L'eventuale rinnovo può essere rilasciato solo dopo avere accertato la regolare posizione e validità del soggiorno in Italia e la trasformazione a tempo indeterminato può avvenire solo in presenza di un permesso di soggiorno di corrispondente durata.

Art. 6

(Orario di lavoro e comunicazioni di variazioni)

1. Il permesso di lavoro a lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro può essere rilasciato solo a tempo pieno. L'eventuale riduzione temporanea dell'orario di lavoro per un periodo non superiore a due mesi è comunicata alla Direzione dell'Ufficio del Lavoro per la presa d'atto, fatto salvo quanto già previsto dai singoli Contratti Collettivi di Lavoro.

2. In caso di richiesta di riduzione temporanea dell'orario di lavoro per un periodo superiore a due mesi, la medesima è trasmessa dall'Ufficio del lavoro alla Commissione per il Lavoro per il relativo esame e provvedimento in merito.

3. Le richieste di riduzione temporanee dell'orario di lavoro di cui ai commi 1 e 2 devono essere motivate. Il provvedimento della Commissione per il Lavoro di cui al comma 2 deve essere motivato.

4. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio del Lavoro, relativamente ai lavoratori assunti a tempo parziale, ogni variazione relativa all'orario di lavoro, entro tre giorni lavorativi antecedenti all'attuazione della variazione, salvo modifiche occasionali effettuate per motivi d'urgenza non prevedibili e programmabili, nel qual caso la variazione deve essere comunque comunicata entro tre giorni lavorativi successivi.

5. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'Ufficio del Lavoro ogni variazione di mansione e livello entro il mese successivo rispetto alla determinazione della variazione.

Art. 7

(Lista speciale)

1. Il lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro già assunto presso un datore di lavoro sammarinese che subisce una procedura di licenziamento collettivo e che gode degli ammortizzatori sociali, viene iscritto in un'apposita lista chiamata "lista speciale". L'iscrizione alla suddetta lista ha una durata pari al periodo di godimento dell'ammortizzatore sociale, a partire dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore non può iscriversi a tale lista in caso di dimissioni volontarie, salvo il caso di dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 17 della Legge 24 luglio 2014 n.71 e successive modifiche.

2. I lavoratori iscritti alla lista di cui al comma 1 hanno la precedenza, ai sensi dell'articolo 5, comma 9, lettera b) della Legge n. 115/2017, sui nuovi lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro in presenza di richieste numeriche per mansioni e livelli compatibili con le proprie professionalità ed esperienze, certificate ai sensi dell'articolo 5, comma 10 della Legge n.115/2017.

Art. 8

(Condizioni ostative al rilascio del permesso di lavoro o nulla osta)

1. Il permesso di lavoro o nulla osta non può essere concesso in favore di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro che:
 - a) beneficiano di un trattamento pensionistico o di Cassa Integrazione Guadagni;
 - b) beneficiano di mobilità, di disoccupazione o altra integrazione/indennità sostitutiva della retribuzione provenienti da Enti e/o Istituzioni non sammarinesi;
 - c) non hanno raggiunto la maggiore età;
 - d) sono in possesso di permesso di soggiorno turistico o non abilitante al lavoro;
 - e) svolgono attività d'impresa individuale, attività autonoma o libero professionale.
2. Nel caso di richiesta di assunzione di soggetti di cui al comma 1, lettera b), il datore di lavoro deve allegare una dichiarazione di opzione del lavoratore in favore della costituzione del rapporto di lavoro subordinato contenente altresì l'impegno di rinunciare o sospendere il percepimento degli ammortizzatori sociali in caso di rilascio del permesso di lavoro o nulla osta. La rinuncia deve essere effettuata entro tre giorni dal rilascio del permesso di lavoro o nulla osta presso l'ufficio preposto all'erogazione e copia ne deve essere trasmessa all'Ufficio del lavoro tramite il portale della Pubblica Amministrazione (LABOR).

Art. 9

(Norma transitoria per l'assunzione di lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro)

1. Fino all'entrata in vigore dell'articolo 5 della Legge n. 115/2017, esclusivamente per le assunzioni di personale non iscritto alle liste di avviamento al lavoro che avvenga a seguito di richiesta numerica di personale secondo le norme vigenti, ad esclusione quindi delle assunzioni effettuate a norma dell'articolo 2 della medesima legge, si applicano, in aggiunta o in sostituzione delle norme di cui al presente Titolo, le disposizioni di cui ai commi 2, 3, e 4.
2. L'Ufficio del Lavoro può accettare la richiesta di assunzione di lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro solo nel caso in cui il datore di lavoro abbia preventivamente fatto richiesta numerica di personale, con le medesime caratteristiche e non vi sia disponibilità nelle liste di avviamento al lavoro.
3. Prima del rilascio del permesso di lavoro al lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, l'Ufficio del Lavoro deve effettuare controlli sull'effettivo possesso di tutti i requisiti compresi quelli indicati nella richiesta del datore di lavoro, in mancanza anche del possesso di un solo requisito non può rilasciare il permesso di lavoro o nulla osta.
4. Gli accordi sottoscritti fra la Segreteria di Stato per il Lavoro e le imprese in materia di rilascio di permessi di lavoro per lavoratori non iscritti alle liste sono verificati dall'Ufficio del Lavoro, che ne controlla la corretta applicazione e, in caso si rilevino non conformità per fatto imputabile all'impresa, ne sospende l'attuazione, eventualmente sottoponendo la pratica all'esame della Commissione per il Lavoro. Non possono essere rilasciati permessi di lavoro per lavoratori non iscritti alle liste di avviamento al lavoro qualora gli impegni occupazionali derivanti da Convenzioni od Accordi non siano stati rispettati per cause imputabili all'azienda.
5. Il datore di lavoro può richiedere il trasferimento di un lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro già occupato in territorio presso altra azienda, purché il datore di lavoro abbia preventivamente fatto richiesta numerica di personale e la stessa sia accompagnata da lettera di consenso al trasferimento dell'azienda presso la quale il lavoratore è già dipendente. Tale procedura non si applica nei casi in cui intervengano accordi sindacali specifici riguardanti trasferimenti di più lavoratori.
6. Fino alle necessarie implementazioni del Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), le procedure di cui al Titolo I vengono effettuate tramite le procedure ordinarie.

CAPO II

PROCEDURE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE ISCRITTO ALLE LISTE DI AVVIAMENTO AL LAVORO

Art. 10

(Assunzione nominativa per lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro)

1. La procedura prevista all'articolo 5, comma 3, della Legge n. 115/2017, può essere sostituita dalla comunicazione tramite portale della Pubblica Amministrazione (LABOR). In tal caso, la comunicazione nominativa di cui all'articolo 5, comma 2, della Legge n. 115/2017, con le formalità previste al comma 3 dello stesso articolo e l'eventuale documentazione allegata, viene trasmessa all'Ufficio del Lavoro tramite l'apposito portale informatico.
2. Il datore di lavoro conserva la comunicazione nominativa in originale e l'eventuale documentazione trasmessa fino a sei mesi successivi alla conclusione del rapporto di lavoro ed è tenuto a presentarla, in caso di semplice richiesta, agli uffici competenti.
3. Con il ricevimento da parte dell'Ufficio del Lavoro della comunicazione nominativa tramite portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), il rapporto di lavoro si considera costituito.
4. L'Ufficio del Lavoro, esaurita l'attività prevista all'articolo 5, comma 3, della Legge n. 115/2017, effettua le comunicazioni previste attraverso il portale della Pubblica Amministrazione (LABOR).

CAPO III

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 11

(Alternativa alla procedura telematica)

1. Pur privilegiando le procedure telematiche nel perseguimento del principio di semplificazione dell'attività della Pubblica Amministrazione, è sempre facoltà, in alternativa a queste, effettuare le procedure previste dal presente titolo attraverso gli sportelli preposti dell'Ufficio del Lavoro.
2. In caso di utilizzo della procedura tramite gli sportelli preposti dell'Ufficio del Lavoro la documentazione prevista negli articoli 3 e 8 deve essere depositata in originale presso l'Ufficio che ne cura la conservazione.

Art. 12

(Ricorsi)

1. Avverso i provvedimenti dell'Ufficio del Lavoro rilasciati ai sensi del presente titolo, è ammesso ricorso in opposizione alla Commissione per il Lavoro entro dieci giorni dalla notifica. La Commissione per il Lavoro esamina il ricorso proposto nella prima seduta utile. Avverso la decisione della Commissione per il Lavoro è possibile ricorrere ai sensi della Legge 28 giugno 1989 n. 68 alla Sezione Giurisdizionale Amministrativa del Tribunale.

Art. 13

(Sanzioni)

1. L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente titolo è soggetta ad una sanzione pecuniaria amministrativa da euro 100,00 a euro 300,00, per cui tenuto conto della gravità dell'infrazione.

2. Qualora il lavoratore che sia già incorso in due sanzioni pecuniarie amministrative per mancata ottemperanza a quanto previsto all'articolo 3, comma 5, incorra in una ulteriore inottemperanza della medesima previsione di legge, l'Ufficio del Lavoro provvede alla revoca del permesso di lavoro o nulla osta.

Art. 14
(Applicazione)

1. Le disposizioni del presente titolo non si applicano per l'assunzione di lavoratore migrante o straniero che svolge attività di Assistente.

TITOLO II
FONDO PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Art. 15
(Modalità di applicazione dell'aliquota di finanziamento al Fondo Politiche Attive del Lavoro)

1. L'aliquota di cui all'articolo 2, comma 2, della Legge n. 115/2017, è applicata, per l'assunzione del lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro effettuate sulla base del comma 1 del medesimo articolo, a partire dalla prima busta paga.

2. Qualora il rapporto fra il numero medio di lavoratori non assunti dalle liste di avviamento al lavoro ed il numero medio totale dei dipendenti di un'impresa sia pari o inferiore ad un terzo, calcolato nell'esercizio fiscale di riferimento, il datore di lavoro ha diritto al rimborso dell'aliquota di cui all'articolo 2, comma 2 della Legge n.115/2017.

3. Qualora il rapporto di cui al comma 2 sia superiore ad un terzo, l'aliquota è comunque rimborsata se, nel corso dell'anno fiscale di assunzione del lavoratore non iscritto alle liste di avviamento al lavoro, l'impresa:

a) ha incrementato di almeno dieci unità il numero di lavoratori dipendenti assunti dalle liste di avviamento al lavoro, considerando in tale numero soltanto i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato convertiti in tempo indeterminato entro la fine dell'anno e fermo restando che i pensionamenti o le dimissioni volontarie non valgono come decremento di tale numero;

ovvero

b) ha incrementato, nel corso dell'anno fiscale, il numero medio di lavoratori assunti, purché almeno i due terzi di questo incremento derivino dall'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro.

4. L'aliquota di cui all'articolo 2, comma 2, della Legge n. 115/2017, non si applica per le riassunzioni dei dipendenti che hanno prestato la propria attività presso la stessa azienda nei dodici mesi precedenti la data di avvio lavorativo, se ed in quanto assunti ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera b), della Legge 29 settembre 2005 n. 131 con un contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari almeno a 4 mesi, purché l'assunzione non sia stata originariamente effettuata avvalendosi di quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, della Legge n.115/2017.

5. La medesima esclusione di cui al comma 4, si applica anche per i lavoratori in qualunque modo presenti nell'organico aziendale nell'anno 2017, qualora vengano riassunti ai sensi dell'articolo 16, comma 1, lettera b), della Legge 131/2005 con un contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari almeno a 4 mesi, purché entro 12 mesi dall'eventuale termine del rapporto di lavoro in essere.

TITOLO III
FORME DI AGEVOLAZIONE SUI PREMI DI RISULTATO E PRESTAZIONI OLTRE
L'ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE

Art. 16
(Soggetti beneficiari)

1. In applicazione all'articolo 18, comma 1, della Legge n. 115/2017, i soggetti beneficiari del presente decreto delegato sono tutti i lavoratori dipendenti assunti nel settore privato.

Art. 17
(Forma dell'agevolazione)

1. L'ammontare dell'agevolazione riconosciuto a ciascun lavoratore dipendente è pari al 15% del valore complessivo risultante dalla somma degli eventuali premio di risultato e delle prestazioni oltre l'orario di lavoro ordinario, di cui all'articolo 1, commi 1 e 2, della Legge n. 115/2017, ottenuti nell'esercizio contabile di riferimento, al netto delle trattenute previdenziali, come previsto dall'articolo 17, comma 5, della medesima Legge.

2. L'ammontare dell'agevolazione di cui al comma 1 viene caricato ai soggetti beneficiari sulla rispettiva San Marino Card (SMAC), in tempo congruo a seguito presentazione della dichiarazione dei redditi.

3. I premi di risultato, a norma dell'articolo 17, comma 1, della Legge n.115/2017, devono essere di importo variabile e legati a parametri oggettivi quali il fatturato aziendale, l'utile aziendale, l'incremento di produttività, il miglioramento di indici di qualità, l'ottenimento di certificazioni ambientali, di sicurezza, etiche o di qualità del prodotto ed altri parametri oggettivamente documentabili legati anche all'attività di ricerca e sviluppo svolta dall'impresa. Il contratto integrativo aziendale, stipulato ai sensi dell'articolo 32, della Legge 9 maggio 2016 n.59, stabilisce dettagliatamente i parametri per valutare i risultati ed indicare le modalità di calcolo del premio di risultato rispetto ai risultati raggiunti.

4. L'Ufficio Tributario predispone apposita circolare relativa alle modalità attuative per la corresponsione dell'agevolazione.

Art. 18
(Tempistiche relative alla stipula del Contratto integrativo aziendale)

1. Il termine per la stipula del contratto integrativo aziendale di cui all'articolo 18, comma 7, della Legge n. 115/2017, eccezionalmente per i premi relativi all'anno 2018, è fissato al 31 marzo 2018.

TITOLO IV
SETTORI DI ATTIVITÀ DA INCENTIVARE

Art. 19
(Individuazione dei settori da incentivare tramite Codici Ateco)

1. In applicazione all'articolo 11, comma 4, della Legge n. 115 /2017, i settori relativi all'attività di impresa sono elencati nella Tabella di cui all'allegato A al presente decreto delegato.

2. Per ottenere la concessione della residenza per motivi economici, la società deve esercitare attività d'impresa riconducibile ad almeno due Codici Ateco di cui alla Tabella allegata con la lettera "A".

3. La condizione prevista al comma 2, per i gruppi del Codice Ateco n. 10 e 11 riportati nella Tabella allegata con la lettera “A” relativi al settore agroalimentare, è rispettata se nella licenza, oltre all’indicazione di un Codice Ateco rientrante nei suddetti gruppi, è indicata congiuntamente l’attività della vendita all’ingrosso dei medesimi beni.

TITOLO V
CONTRIBUTO PER LE PRESTAZIONI SANITARIE E ASSISTENZIALI E PER GLI
ALTRI SERVIZI SOCIALI E DI PUBBLICA UTILITA’ DEI RESIDENTI PER MOTIVI
ECONOMICI

Art. 20
(Definizione del Contributo)

1. In applicazione di quanto previsto dall’articolo 11, comma 9, della Legge n. 115/2017, il titolare di residenza per motivi economici e anche i suoi familiari che godono della stessa residenza, come espressamente concessa dall’ articolo 11, comma 8, della medesima Legge, sono tenuti a versare un contributo forfettario mensile pari a euro 350,00 (trecentocinquanta/00) pro capite, che viene denominato: “Contributo per Residenza per motivi economici”.
2. Tale contributo è iscritto a ruolo nella Cartella Unica delle Tasse che è emessa nominativa per tutti i componenti del nucleo familiare maggiori di età. Nel caso in cui il residente per motivi economici sia dipendente della propria azienda, oppure altri componenti del nucleo familiare inizino a produrre reddito, tramite lavoro dipendente o lavoro autonomo, il contributo sopracitato può essere portato in detrazione nella dichiarazione dei redditi, proporzionalmente all’inizio dell’attività lavorativa dell’anno di competenza.
3. I residenti per motivi economici sono tenuti a stipulare idonea polizza assicurativa per le eventuali spese medico sanitarie per prestazioni rese dall’ISS, non ricomprese nell’apposito nomenclatore, con un’agenzia assicurativa con sede a San Marino, valida nel territorio della Repubblica con copertura annua minima di euro 50.000,00 (cinquantamila /00) pro capite.
4. L’ISS provvede a stilare il nomenclatore di cui al comma 3.

TITOLO VI
ISTITUTO DEL PART-TIME IMPRENDITORIALE

Art. 21
(Definizione di part-time imprenditoriale)

1. Per part-time imprenditoriale si intende l’esercizio di un’attività economica in forza della titolarità di una nuova licenza individuale o una attività autonoma e libero professionale, da parte di una persona fisica residente nella Repubblica di San Marino, la quale abbia in essere un rapporto di lavoro subordinato part-time oppure che sia alla ricerca di un rapporto di lavoro subordinato part-time.

Art. 22
(Soggetti aventi diritto)

1. Può accedere all’istituto del part-time imprenditoriale la persona che:
 - a) esercita un’attività lavorativa subordinata non superiore a venti ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale fino a quaranta ore e non superiore a ventiquattro

- ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale superiore a quaranta ore;
- b) vuole esercitare un'attività lavorativa subordinata non superiore a venti ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale fino a quaranta ore e non superiore a ventiquattro ore settimanali, per contratti di lavoro che prevedono un orario settimanale superiore a quaranta ore ed a tal fine risulta iscritto alle liste di avviamento al lavoro per tale tipologia di occupazione.
2. In caso di lavoro subordinato a tempo pieno è possibile accedere al part-time imprenditoriale previa trasformazione del rapporto di lavoro subordinato a part-time accordata dal datore di lavoro.

Art. 23

(Incompatibilità)

1. In caso di part-time imprenditoriale in forza di titolarità di licenza individuale, l'oggetto della licenza deve riguardare "Gruppo" del Codice Ateco diverso rispetto a quello dell'impresa con cui eventualmente sussiste il rapporto di lavoro subordinato e comunque non deve essere in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro.
2. In caso di part-time imprenditoriale in forza di attività autonoma e libero professionale, l'attività svolta non deve avere un'attinenza merceologica o di competenza tecnica con l'attività lavorativa svolta come dipendente e comunque non deve essere in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro.
3. I competenti uffici dell'amministrazione, rilasciano la licenza o il Codice Operatore Economico in caso di attività autonoma e libero professionale, solo se risulta il rispetto delle condizioni di cui ai commi 1 e 2.
4. La licenza in regime di part-time imprenditoriale non è compatibile con la richiesta di agevolazioni o benefici fiscali e creditizi previsti dalla normativa vigente, fatto salvo quanto previsto dal Titolo IV della Legge 16 dicembre 2013 n.166 e relative disposizioni applicative.

Art. 24

(Limiti e provvedimenti disciplinari)

1. Nel caso di cui all'articolo 22, comma 1 lettera a), ferma restando l'autorizzazione del datore di lavoro alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, il dipendente deve comunicare al datore di lavoro il rilascio della licenza per il part-time imprenditoriale oppure del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, entro cinque giorni lavorativi dal rilascio medesimo. La mancata comunicazione configura l'ipotesi del licenziamento per giusta causa.
2. Nel caso di cui all'articolo 22, comma 1, lettera b), il lavoratore deve comunicare al datore di lavoro il possesso della licenza o del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, al momento dell'assunzione. La mancata comunicazione configura l'ipotesi del licenziamento per giusta causa.
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 4, il part-time imprenditoriale ha la durata massima di tre anni che decorrono, in tutti i casi, dal rilascio della licenza o del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale.
4. Trascorsi tre anni dal rilascio della licenza, o del Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, il soggetto deve scegliere se:
- proseguire la propria attività lavorativa alle dipendenze di terzi se attualmente occupato;
 - permanere iscritto alle liste di avviamento al lavoro per le mansioni part-time, se in cerca di occupazione;

c. proseguire con l'attività di impresa o attività autonoma e libero professionale.

La scelta va comunicata all'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio e all'Ufficio del Lavoro. In caso venga scelta la prosecuzione del rapporto di lavoro dipendente o l'iscrizione alle liste di avviamento al lavoro, la licenza è cessata con provvedimento dell'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio oppure è cessato il Codice Operatore Economico con provvedimento dell'Ufficio del Lavoro in caso di attività autonoma e libero professionale.

5. In caso venga scelta la prosecuzione dell'attività di impresa o attività autonoma e libero professionale, cessa il rapporto di lavoro, eventualmente in essere, a seguito dimissioni volontarie del dipendente oppure l'Ufficio del Lavoro provvede a cancellare il lavoratore dalle liste di avviamento al lavoro, senza diritto ad ammortizzatori sociali. Nel caso in cui il dipendente che abbia scelto la prosecuzione dell'attività d'impresa o attività autonoma e libero professionale, non formalizzi le dimissioni entro cinque giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 3, la licenza è revocata con provvedimento dell'Ufficio Industria, Artigianato e Commercio oppure è cessato il Codice Operatore Economico con provvedimento dell'Ufficio del Lavoro in caso di attività autonoma e libero professionale.

6. Il part-time imprenditoriale può essere oggetto di una seconda richiesta da parte del medesimo soggetto solo se trascorsi cinque anni dal termine dei tre anni di cui al comma 3.

7. Terminato il periodo del part-time imprenditoriale, nel caso di cui al comma 4, lettera c), la licenza o il Codice Operatore Economico, in caso di attività autonoma e libero professionale, restano assoggettati alla normativa prevista per quelli ordinari.

8. La licenza esercitata in forza del part-time imprenditoriale non può essere ceduta a qualsiasi titolo, non è cumulabile con altre licenze.

9. Lo svolgimento dell'attività prevista dalla licenza o dal Codice Operatore Economico in caso di attività autonoma e libero professionale durante l'orario di lavoro dipendente costituisce giusta causa di licenziamento.

Art. 25

(Ammissione allo stato di mobilità in caso di part-time imprenditoriale)

1. Il dipendente ammesso allo stato di mobilità, ai sensi della normativa vigente, durante lo svolgimento dell'attività di part-time imprenditoriale, ha diritto ad iscriversi o riscriversi nella lista di collocamento per lavoratori part-time fino al raggiungimento del termine previsto all'articolo 24, comma 3, per la durata della licenza, o del Codice Operatore Economico nel caso di attività autonoma e libero professionale. In caso di nuova assunzione il dipendente è tenuto alle comunicazioni previste all'articolo 24, commi 1 e 2 ed è soggetto alle incompatibilità di cui all'articolo 21.

2. Il dipendente ammesso allo stato di mobilità, può richiederne la sospensione per il periodo in cui intende svolgere l'attività di part-time imprenditoriale, rimanendo contestualmente sospeso anche l'assoggettamento al patto di servizio, per un massimo di tre anni dall'avvenuto licenziamento fatto salvo quanto previsto all'articolo 24, comma 9. Tale periodo non viene computato ai fini del calcolo del periodo di ammissione allo stato di mobilità, il quale decorre al momento della cessazione della propria attività di part-time imprenditoriale.

3. Ai fini della tutela del lavoratore dipendente che accede al part-time imprenditoriale, in caso di ammissione allo stato di mobilità, l'Ufficio Indennità Economiche, al momento della prima erogazione dell'indennità economica speciale, verifica che nei sei mesi antecedenti non vi siano state variazioni di orario contrattuale. In caso contrario, la liquidazione dell'Indennità Economica Speciale, in deroga alle disposizioni in vigore e limitatamente a quanto segue, avviene sulla base della media dell'orario contrattuale settimanale previsto nei sei mesi antecedenti la messa in mobilità, calcolata sommando le ore settimanali contrattuali e dividendo il totale per il numero delle settimane rientranti nei sei mesi considerati. Il quoziente ottenuto rappresenta il numero di

ore da liquidare, fermo restando le altre disposizioni da applicarsi al calcolo, per il periodo di cui il dipendente in mobilità ha diritto.

Art. 26

(Obblighi contributivi)

1. Considerati i principi di cui all'articolo 11 della Legge 5 ottobre 2011 n. 158 e successive modifiche, l'obbligo contributivo in caso di attività di part-time imprenditoriale, è assolto applicando le aliquote previste alla metà del reddito minimo di cui al comma 1 del medesimo articolo, eventualmente abbattuto ulteriormente sulla base di quanto previsto al comma 5 del medesimo articolo se il soggetto rientra nei parametri di tale comma.
2. L'applicazione dell'aliquota ridotta dell'imposta sulle importazioni ai sensi del Decreto 27 ottobre 2003 n.135 e successive modifiche per le autovetture, ovvero autoveicoli per trasporto promiscuo, è applicabile fino ad un importo massimo di euro 30.000,00 (trentamila/00), fermo restando la deducibilità dei costi e degli ammortamenti previsti dalle normative vigenti, per il periodo di durata dell'attività di part-time imprenditoriale.
3. Il titolare di attività di part-time imprenditoriale è tenuto al versamento all'eventuale fondo di competenza oltre a quello pensionistico ed ha comunque diritto, se ne ricorrono le condizioni in base alla normativa vigente, agli assegni familiari riconosciuti in qualità di lavoratore dipendente. Inoltre, gli è riconosciuto il cumulo dei contributi pensionistici per il periodo di titolarità tra il fondo dei lavoratori dipendenti e quello di riferimento.

Art. 27

(Malattia o C.I.G.)

1. Nei giorni di assenza per malattia, il lavoratore dipendente non può svolgere attività di part-time imprenditoriale, pena la comminazione di una sanzione pecuniaria amministrativa di euro 300,00 (trecento/00) per ogni giorno di malattia in cui si è svolta la suddetta attività, fatte salve eventuali altre sanzioni previste da leggi speciali.
2. Nelle ore di utilizzo della C.I.G., il lavoratore dipendente non può svolgere attività di part-time imprenditoriale, pena la comminazione di una sanzione pecuniaria amministrativa di euro 300,00 (trecento/00) per ogni giornata di C.I.G. indipendentemente dalle ore erogate, fatte salve eventuali altre sanzioni previste da leggi speciali.
3. Lo svolgimento dell'attività prevista dalla licenza o dal Codice Operatore Economico in caso di attività autonoma e libero professionale nei giorni di malattia o durante l'orario di C.I.G., costituisce giusta causa di licenziamento in caso di recidiva.

Art. 28

(Sanzioni Amministrative)

1. Le sanzioni pecuniarie amministrative previste nel presente Titolo sono comminate dall'Ufficio del Lavoro.

Art. 29

(Norme applicabili e abrogazioni)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si applicano alle rispettive fattispecie la normativa in materia di disciplina delle licenze per l'esercizio delle attività industriali, di servizio, artigianali e commerciali e la normativa in materia di attività libero professionale.
2. E' abrogato il Decreto Delegato 31 marzo 2015 n.43.

TITOLO VII NORME FINALI

Art. 30

(Applicazione dell'articolo 26, comma 7, della Legge n. 115/2017)

1. Gli incentivi e gli sgravi di cui all'articolo 7, commi 3 e 4, della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come modificato dall'articolo 26 della Legge n. 115/2017, per le categorie di lavoratori indicate al comma 7 del medesimo articolo, sono da intendersi come erogati secondo le disposizioni di cui al comma successivo.

2. I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo hanno diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:

- a) dal 1° mese al 12° mese, il 17% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- b) dal 13° mese al 24° mese, il 19% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- c) dal 25° mese al 36° mese, il 21% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa;
- d) dal 37° mese al 48° mese, purché in presenza di una assunzione ad un livello contrattuale almeno pari al terzo, il 23% a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali, la restante parte a carico dell'impresa.

Gli incentivi di cui al presente comma sono dimezzati per assunzioni ad un livello contrattuale inferiore al secondo. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico della Cassa per gli Ammortizzatori Sociali.

3 I datori di lavoro usufruiscono di sgravi contributivi nella misura del 35% per un periodo di trentasei mesi.

4 Gli sgravi contributivi previsti per i lavoratori di cui all'articolo 7, comma 7, lettera d) della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge n.115/2017, non sono cumulabili con quelli previsti dalle norme speciali in materia di inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit. Il datore di lavoro può optare per gli sgravi ritenuti più favorevoli.

Art. 31

(Applicazione degli articoli 1 e 3 della Legge n. 115/2017)

1. Dopo l'articolo 75 della Legge n. 166/2013 e successive modifiche è inserito il seguente articolo:

“Art. 75 bis

(Norma transitoria di applicazione degli articoli 69 e 70)

1. I commi 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 del presente articolo si applicano fino al 31 dicembre 2017. Gli articoli 69 e 70 della presente legge si applicano a far data dall'1 gennaio 2018.

2. Agli operatori economici, ivi compresi i libero professionisti, che incrementano il numero medio di lavoratori dipendenti occupati, è riconosciuto un abbattimento della base imponibile nella misura e nelle modalità definite al presente Titolo IV, Capo II.

3. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni del presente Capo II, per “numero medio di lavoratori dipendenti occupati” si intende la somma algebrica dei dipendenti subordinati, a tempo determinato o indeterminato, nell'anno di riferimento, ponderata per il numero di mesi dell'anno in cui risultano alle dipendenze dell'operatore economico. Si considera mese di occupazione quello in cui il dipendente è occupato per almeno sedici giorni di calendario.

4. I benefici di cui al presente Capo II sono riconosciuti alle attività economiche che prima dell'incremento occupazionale hanno alle proprie dipendenze almeno cinque unità lavorative o

almeno tre unità, purché sammarinesi o residenti, assunte con contratto a tempo indeterminato ai sensi dei commi che precedono. Il predetto limite è elevato a dieci unità per le imprese industriali di produzione.

5. L'abbattimento di cui al comma 2 è riconosciuto nell'esercizio fiscale ove avviene, rispetto all'esercizio precedente, un incremento del numero medio di lavoratori dipendenti occupati di almeno tre unità.

6. La misura dell'abbattimento è pari al:

- a) 15% per incrementi uguali o superiori a tre unità lavorative ed inferiori a cinque unità lavorative, purché almeno il 50% di esse siano assunte dalle liste di avviamento al lavoro;
- b) 25% per incrementi uguali o superiori a cinque unità lavorative, purché almeno il 50% di esse siano assunte dalle liste di avviamento al lavoro.

7. L'abbattimento di cui al comma precedente è riconosciuto anche per i due esercizi fiscali successivi a quello in cui ha luogo l'incremento, a condizione che: (i) negli stessi anni non intervengano riduzioni delle unità lavorative superiori al 20% dell'incremento stesso e che (ii) a seguito della riduzione di cui alla lettera (i) che precede siano comunque mantenuti gli incrementi minimi di cui al comma 6. Qualora nel corso dei predetti esercizi l'impresa incrementi ulteriormente il numero medio di lavoratori dipendenti oltre le soglie minime di cui al precedente comma 6, la stessa ha diritto ad usufruire dell'ulteriore abbattimento per tale esercizio, e per i due successivi, fatte salve le condizioni e le misure di cui al presente articolo.

8. Decadono dai benefici di cui al presente articolo le imprese che effettuano licenziamenti collettivi e/o riduzioni del personale ai sensi delle norme in materia di lavoro, entro il termine di prescrizione dell'attività di accertamento per l'esercizio fiscale oggetto di fruizione del beneficio.

9. Alle imprese che effettuano licenziamenti collettivi e/o riduzioni del personale ai sensi delle norme in materia di lavoro, è precluso l'accesso ai benefici di cui al presente Capo per i successivi due anni dal licenziamento collettivo o dalla riduzione del personale.

10. I benefici di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli di cui al Capo I del presente titolo, nei limiti di cui all'articolo 75 comma 1.”.

Dato dalla Nostra Residenza, addì 19 ottobre 2017/1717 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Matteo Fiorini – Enrico Carattoni

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Guerrino Zanotti

