



Roma, 8 febbraio 1999

CIRCOLARE N. 27/1999

OGGETTO: LAVORO - NUOVA DISCIPLINA DELLO STRAORDINARIO NELL'INDUSTRIA - LEGGE 27.11.1998, N.409, SU G.U. N.279 DEL 28.11.1998 - CIRCOLARI MIN.LAVORO NN.10 DELL'1.2.1999 E 172 DEL 17.9.1956.

Secondo quanto chiarito per le vie brevi dal Ministero del Lavoro, la nuova disciplina del lavoro straordinario nell'industria (legge n.409/98) continua a riferirsi come la precedente (legge n.1079/55) alle sole imprese industriali in senso stretto, e non a tutte le imprese inquadrare nell'industria ai fini previdenziali.

Come e' noto, da sempre il lavoro straordinario nell'industria viene sottoposto a limitazioni particolari rispetto a tutti gli altri settori economici. La citata legge n.1079/55 infatti consentiva l'effettuazione dello straordinario solo in casi eccezionali e previa autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, il quale poteva anche ordinarne il divieto qualora non ricorressero le condizioni necessarie. Invero, la nozione di lavoro straordinario, con il connesso obbligo di richiesta di autorizzazione, scattava solo in caso di superamento delle 48 ore settimanali di lavoro e non riguardava quindi le ore di lavoro effettuate tra l'orario contrattuale (piu' basso delle 48 ore) e la soglia delle 48 ore.

Sulla nozione di impresa industriale ai fini dell'individuazione dei destinatari dell'obbligo in questione, l'interpretazione data a suo tempo dal Ministero del Lavoro (circolare n.172 del 17.9.1956), che ha avuto riscontro nella prassi seguita sino ad oggi, ha ristretto il campo di applicazione alle sole imprese esercenti *"attivita' di produzione e di trasformazione di prodotti"*.

Poiche' la nuova disciplina non modifica il campo di applicazione della vecchia legge ma si limita fondamentalmente ad abbassare a 45 ore settimanali la soglia oltre la quale il lavoro straordinario e' sottoposto a determinate cautele, si ha ragione di ritenere che quelle istruzioni ministeriali siano ancora valide e che pertanto le imprese di trasporto e di deposito, anche se inquadrare nell'industria, continuino comunque ad essere escluse da qualsiasi obbligo.

Passando ad un esame sommario della legge n.409/98, se ne evidenziano gli aspetti principali:

- il nuovo regime del lavoro straordinario risulta nel complesso meno oneroso per le aziende di quello precedente; in caso di superamento delle 45 ore settimanali, infatti, non occorre piu' presentare una richiesta motivata di autorizzazione agli uffici ministeriali, ma e' sufficiente una semplice informazione agli stessi entro le 24 ore successive; in alcuni casi particolari, espressamente indicati dalla legge, analoga informazione deve essere inviata anche alle RSU o, in mancanza, ai sindacati territoriali;
- come in passato sono escluse dalla disciplina del lavoro straordinario alcune categorie di lavoratori tra cui il personale direttivo e i lavoratori considerati discontinui;
- il mancato rispetto delle nuove disposizioni e' punito con una sanzione amministrativa da lire 100 mila a 300 mila per ogni singolo lavoratore adibito a lavoro straordinario.

- Per riferimenti confronta circ.re conf.le n.131/97

CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE N.172 DEL 17 SETTEMBRE 1956

Lavoro straordinario nelle imprese industriali.

OMISSIS

Gli uffici di distribuzione ed i depositi dipendenti da aziende petrolifere - E' noto che nel settore petrolifero le aziende produttrici provvedono anche direttamente alla distribuzione dei loro prodotti, mediante una sviluppata organizzazione periferica, che comprende l'istituzione ed il funzionamento di filiali o uffici di vendita con competenza territoriale regionale, provinciale o regolata da particolari criteri aziendali.

Detti uffici non sono, ad avviso di questo Ministero, assoggettati alla disciplina giuridica della legge 30 ottobre 1955, n.1079, in quanto la loro funzione essenziale consiste nel collocamento del prodotto e nella ricerca dei clienti con connessa azione di propaganda e di penetrazione; compiti questi che sono estranei all'attivita' di produzione e di trasformazione di prodotti e se mai possono identificarsi con quelli caratteristici delle aziende commerciali, alle quali detti uffici sono da assimilare per la loro funzione interpositrice.

Analogamente debbono ritenersi sottratti alla disciplina in esame i depositi istituiti da aziende petrolifere e destinati alla conservazione di determinati prodotti ed alle relative operazioni di carico e scarico: in casi del genere si possono invero riscontrare gli estremi del servizio di magazzino per conto di terzi, tenuto anche conto del fatto che le operazioni effettuate in detti depositi vengono in genere eseguite parte con personale dipendente dal titolare del deposito e parte dal personale dipendente dalle aziende che utilizzano il deposito stesso per la conservazione della propria merce.

OMISSIS

Allegato due

G.U. N. 279 DEL 28 11 1998 (Fonte Guritel).

Testo del decreto-legge 29 settembre 1998, n. 335, coordinato con la legge di conversione 27 novembre 1998, n. 409, recante: "Disposizioni urgenti in materia di lavoro straordinario".

Art. 1.

Disposizioni in materia di lavoro straordinario

1. *In via transitoria, in attesa della nuova disciplina dell'orario di lavoro, l'articolo 5-bis del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, introdotto dalla legge 30 ottobre 1955, n. 1079, e successive modificazioni, e' sostituito dal seguente:*

"Art. 5-bis. - 1. Nelle imprese industriali, in caso di superamento delle 45 ore settimanali, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, il datore di lavoro informa, entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio, che vigila sull'osservanza delle norme di cui al presente articolo.

2. *Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto. In assenza di disciplina ad opera di contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative, il ricorso al lavoro straordinario e' ammesso soltanto previo accordo tra datore e prestatore di lavoro per un periodo non superiore a 250 ore annuali e a 80 ore trimestrali. La contrattazione integrativa si esercita nell'ambito dei tetti stabiliti dai contratti nazionali.*

3. *Il ricorso al lavoro straordinario e' inoltre ammesso, salvo diversa previsione del contratto collettivo, in relazione a:*

a) *casi di eccezionali esigenze tecnicoproductive e di impossibilita' di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;*

b) *casi di forza maggiore o casi in cui la cesazione del lavoro a orario normale costituisca un pericolo o un danno alle persone o alla produzione;*

c) *mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attivita' produttiva, allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposto per le stesse, pre-*

ventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e, in tempo utile, alle rappresentanze sindacali in azienda, nonche' altri eventi particolari individuati da contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative.

3-bis. Nei casi in cui si ricorra al lavoro straordinario ai sensi delle lettere a) e b) del comma 3, il datore di lavoro ne da' comunicazione, entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.

4. In caso di violazione delle disposizioni di cui al presente articolo si applica la sanzione amministrativa da lire 100.000 a lire 300.000 per ogni singolo lavoratore adibito a lavoro straordinario oltre i limiti temporali e al di fuori dei casi previsti dalla presente legge."

2. Le somme derivanti dalle sanzioni amministrative previste dall'articolo 5-bis del regio decretolegge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, sono versate alle entrate del bilancio dello Stato, per essere riassegnate al Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decretolegge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, e finalizzate al finanziamento di misure di riduzione o rimodulazione delle aliquote contributive allo scopo di favorire riduzioni dell'orario di lavoro e il ricorso al lavoro a tempo parziale, come previsto dall'articolo 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

2-bis. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro il 28 febbraio 1999, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono stabiliti termini e modalita' di effettuazione della informazione prevista dall'articolo 5-bis del citato regio decretolegge n. 692 del 1923, convertito dalla citata legge n. 473 del 1925, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, nei casi in cui i contratti collettivi di lavoro riferiscono l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo plurisettimanale.

Art. 2

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sara' presentato alle camere per la conversione in legge.

Allegato tre

MINISTERO DEL LAVORO

E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DIR.GEN.AFFARI GEN. PERSONALE -

SERV. CENTRALE I.L.

DIR.GENERALE RAPPORTI DI LAVORO

DIV. V

ROMA 1 FEBBRAIO 1999

CIRCOLARE N.10/1999

OGGETTO: Disciplina legale dell'orario in generale. Nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro straordinario da parte delle imprese industriali. (art.13, legge 196/97; L.409/98)

1. Disciplina legale dell'orario di lavoro in generale

La disciplina legale in materia di orario di lavoro nelle imprese industriali, commerciali di qualsiasi natura nonche' nelle aziende artigiane ed agricole, gia' contenuta in vari provvedimenti normativi che risalgono al 1923 (RDL 15 marzo 1923, n. 692; RD 10 settembre 1923, n.1955; RD 10 settembre 1923, n.1956; RD 10 settembre 1923, n.1957; RD 6 dicembre 1923, n.2657) e' stata negli ultimi anni, e precisamente con le leggi n.549 del 28/12/95 (art.2, commi 18,19 e 21) e n.196 del 24/6/97 (art.13) note-

volmente modificata, sia per renderla piu' confacente alle nuove, diverse e piu' complesse esigenze tecnico-produttive delle imprese, sia per una piu' consistente tutela dei lavoratori.

Le modifiche introdotte con legge n.549 del 1995 hanno interessato essenzialmente gli aspetti contributivi connessi con lo svolgimento del lavoro straordinario ed erano finalizzate - come ha avuto modo di precisare questo Ministero con circolare n.100/96 - a disincentivare il ricorso al lavoro straordinario, con la previsione di maggiori oneri a carico delle aziende.

La legge n.196 del 1997 (art.13) ha, invece, inciso, in modo sostanziale sugli aspetti relativi alla tutela dei regimi di lavoro, recependo da un lato le esigenze di maggiore flessibilita' "in subiecta materia", avvertite e prospettate sia dai datori di lavoro che dai lavoratori (tempo parziale ed incentivi contributivi; estensione del part-time nel settore agricolo; incentivi alla riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro) ed introducendo, allo stesso tempo, un nuovo limite alla durata dell'orario di lavoro settimanale. L'ormai inattuale limite delle 48 ore settimanali e' stato abbassato a 40 e, di conseguenza, si e' fatto coincidere la nozione di lavoro straordinario (a partire dalla 41^ ora) con quella prevista dalla legge 549/1995 sulla contribuzione aggiuntiva.

2. Campo di applicazione della nuova disciplina

Alla luce delle modifiche apportate dall'art.13 della legge del 1997 erano sorti problemi interpretativi, che questo Ministero ha affrontato e definito con circolare n.125 del 1997, facendo osservare che:

- il disposto di cui al sopracitato art.13 riguardava il medesimo campo di applicazione individuato agli artt.1, 4 e 6 della normativa del 1923, con la conseguenza che deve ritenersi escluso dall'obbligo di osservanza del nuovo limite di orario normale settimanale, il lavoro a bordo delle navi, negli uffici e nei servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, ecc.;
- che rimangono in vigore la nozione di lavoro effettivo, nonche' le deroghe espresse nell'art.3 del RDL n. 692 e nell'art. 5 del RD n. 1955 del 1923;
- che alla riduzione dell'orario a 40 ore settimanali consegue l'applicazione delle disposizioni riguardanti l'orario legale a partire dal superamento di questa soglia, fermo restando sul versante contributivo quanto gia' previsto dall'art.2 della legge n.549 del 1995.

Da quest'ultima considerazione discende, come del resto gia' questo stesso Ministero ha avuto modo di precisare, con lettera circolare prot. VII/468/CX del 13 luglio 1998, che le ore di straordinario previste dall'art.5 del RDL n. 692 del 1923 vanno ad aggiungersi alle 40 ore settimanali, per cui il limite massimo della prestazione di lavoro e', allo stato attuale, di 52 ore settimanali.

3. Nuove disposizioni in materia di lavoro straordinario nelle imprese industriali

In attesa di ridefinire in modo organico, anche in ottemperanza alla direttiva 93/104 dell'Unione Europea, la complessa normativa in materia di tempo di lavoro, con l'articolo 13 L.196/97 si e' anche provveduto a prorogare la disciplina in tema di ricorso al lavoro straordinario da parte delle imprese industriali, cosi' come prevista dall'art. 5 bis del RDL 692/1923.

Detta disciplina, ulteriormente prorogata prima con la legge 27/12/97, n.449 e, successivamente, con il decreto-legge n.248 del 1998, e' stata poi decisamente innovata, sempre in attesa della programmata definitiva regolamentazione dell'istituto dell'orario di lavoro, con il decreto-legge n.335 del 29 settembre 1998, che, nei contenuti, ha recepito parzialmente quanto gia' concordato sul tema specifico in sede sindacale con l'Accordo interconfederale del 12 novembre 1997.

Quest'ultimo decreto, che e' stato peraltro notevolmente modificato con la legge di conversione n.409 del 27 novembre 1998, ha ora sostituito

tuito integralmente l'art. 5bis del RDL 692/1923, introdotto dalla legge 30 ottobre 1955, n.1079.

La legge n.409/98 che contiene, pertanto, il nuovo testo dell'art. 5bis sopra richiamato, innova completamente, solo per le imprese industriali, le modalita' per il ricorso al lavoro straordinario. Non si riferisce, quindi, alle aziende agricole, a quelle commerciali, artigiane, del credito e dell'assicurazione, per le quali continua a trovare applicazione la normativa del 1923 modificata dall'art.13 della legge 196/1997, secondo le osservazioni sopra indicate.

A tale proposito, la nuova disciplina, dispone il rispetto di un periodo massimo di ricorso al lavoro straordinario, che non potra' superare, in assenza di disciplina collettiva, il limite di 250 ore annue e 80 ore trimestrali. Piu' in particolare, i nuovi limiti legali sopra richiamati, entro cui deve essere contenuto il lavoro straordinario, operano esclusivamente nel caso in cui manchi una disciplina collettiva, la quale preveda tetti orari superiori o inferiori a quelli legislativamente stabiliti, oppure individui casi o ipotesi specifici in cui possa essere espletato lavoro straordinario, sempre nel rispetto del principio di "contenimento" introdotto dall'art.1, comma 2, significando, peraltro, che i contratti integrativi dovranno rispettare i tetti eventualmente fissati dalla contrattazione nazionale.

Il comma 3 dell'art. 1 della legge n. 409/98 prevede, altresì ulteriori ipotesi nelle quali si puo' ricorrere al lavoro straordinario al di la' dei limiti quantitativi indicati in precedenza e fatte sempre salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva. Si tratta, cioè, di fattispecie oggettive che, per loro natura, non possono essere assoggettate a limiti orari predeterminati.

La norma prevede infatti, che lo straordinario "e' inoltre ammesso" in relazione a:

- a) "casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilita' di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori": trattasi delle ipotesi che secondo il vecchio testo dell'art. 5 bis (comma 1) legittimavano il ricorso al lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali. Tale esecuzione per essere consentita, deve pero' essere giustificata oltreche' da esigenze di carattere eccezionale, dall'impossibilita', per l'impresa, di farvi fronte attraverso l'assunzione di altri lavoratori. Quest'ultima condizione riveste importanza primaria e determinante, nel senso che la sua mancanza porta al divieto della esecuzione del lavoro straordinario; infatti, le maggiori esigenze tecnico produttive dell'azienda potranno in tal caso essere egualmente soddisfatte con l'osservanza dell'orario normale ove l'azienda stessa provveda all'assunzione di altro personale;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o un danno alle persone o alla produzione (es. cambio turno): trattasi delle ipotesi per le quali l'art. 7 del RDL 692/1923 e l'art. 11 del RD 1955/1923 gia' consentono il superamento del limite dell'orario normale;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attivita' produttiva, nonche' allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e, in tempo utile alle rappresentanze sindacali in azienda.

Oltre agli eventi sopra indicati, il ricorso al lavoro straordinario potra' avvenire anche in presenza di altri eventi particolari individuati dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative.

4. Obblighi di comunicazione

- a) La nuova normativa relativa a detto settore prevede, pertanto, l'obbligo di informazione, entro il termine di 24 ore dall'inizio delle

prestazioni di lavoro straordinario in caso di superamento delle 45 ore settimanali, alla Direzione provinciale del lavoro, Servizio ispezione del lavoro, cui spetta la vigilanza sull'osservanza delle norme contenute nel decreto stesso.

Nel caso in cui la durata di detto termine coincida con un giorno festivo, ovvero una giornata non lavorativa, il termine delle 24 ore deve intendersi prorogato al successivo primo giorno lavorativo.

E' da precisare che, al di la' della comunicazione, il regime di straordinario e' determinato, come gia' del resto in precedenza si e' avuto modo di far rilevare, dal superamento delle 40 ore settimanali. Invece, nei casi in cui i contratti riferiscono l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo plurisettimanale, i termini e le modalita' per la comunicazione verranno stabiliti con apposito decreto, da emanarsi entro il 28 febbraio 1999.

Allo scopo di consentire all'Organo ispettivo di espletare in modo proficuo la vigilanza ad esso demandata appare evidente che la comunicazione dovra' contenere tutti gli elementi utili che consentano, indipendentemente da una verifica "in loco", di rilevare il rispetto di quanto previsto dalla normativa; l'obbligo consistera', quindi, nella sola indicazione del numero dei lavoratori che hanno superato la 45^a ora. In caso di comunicazioni carenti, l'Organo ispettivo potra' avvalersi dei poteri conferitigli dall'art. 4 della legge n. 628 del 1961, che, come e' noto, gli attribuisce la facolta' di chiedere notizie concernenti l'applicazione degli istituti di legislazione sociale.

b) Indipendentemente dalla durata delle prestazioni straordinarie effettuate ai sensi delle lettere a) e b) del comma 3 della norma in considerazione, il datore di lavoro deve dare comunicazione entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.

5. Sistema sanzionatorio

Il comma 4 dell'art. 1 della legge n. 409/98 indica le sanzioni amministrative in caso di violazione delle norme in argomento, stabilite in misura variabile (gli importi sono stati maggiorati in sede di conversione del decreto 335/1998) dalle 100.000 alle 300.000 lire per ogni singolo lavoratore utilizzato in lavoro straordinario oltre i limiti temporali e al di fuori dei casi previsti dalla legge.

Operativamente, e' da ritenersi che si ricorrera' all'applicazione delle suddette sanzioni allorché il datore di lavoro:

a) in assenza di disciplina contrattuale:

- abbia fatto superare il limite delle 80 ore di prestazioni straordinarie nel corso di ciascun trimestre solare;
- abbia fatto superare il limite delle 250 ore di prestazioni straordinarie nel corso di ciascun anno solare;

b) in presenza di disciplina contrattuale, con limiti superiori a quelli legali:

- abbia fatto superare i limiti stabiliti dalla normativa contrattuale;

c) in presenza di disciplina contrattuale, con limiti inferiori a quelli legali:

- abbia fatto superare i limiti legali;

d) in presenza di disciplina contrattuale che preveda casi o ipotesi di espletamento di lavoro straordinario:

- abbia fatto superare il limite delle 80 ore trimestrali, ovvero delle 250 ore annuali di prestazioni di lavoro straordinario, al di fuori dei casi o ipotesi previsti dalla contrattazione stessa;

e) abbia fatto eseguire il lavoro straordinario al di fuori delle previsioni di cui all'art.1 comma 3.

La sanzione, articolata fra un minimo ed un massimo e proporzionata al solo numero dei lavoratori interessati alla violazione, risulta

strutturata in modo sostanzialmente diverso da quello in precedenza applicabile (art.2 D.lgs.n.758 del 1994) e, comunque, non desta dubbi interpretativi circa l'ammontare dell'importo pagabile in misura ridotta (lire 100.000), risultando infatti agevole l'applicazione della procedura prevista dall'art. 16 della legge n.689/81.

Le sanzioni amministrative di cui sopra si applicano unicamente alle imprese industriali, cui e' riferito il novellato art.5bis del RDL n.692 del 1923. Per gli altri settori di lavoro, regolamentati dalla disciplina di cui all'art. 5 del RDL 692/1923 (come modificato dall'art. 13 della legge n.196 del 1997) che consente, in aggiunta all'orario normale massimo, un periodo di lavoro straordinario che non superi le due ore al giorno e le dodici ore settimanali, troveranno invece applicazione le sanzioni previste dall'art.3 del D.Lgs. n.758/94, che ha sostituito l'art.9 del RDL 692/1923, nonche' quelle contemplate dall'art. 17 lett. b) e c) del regolamento di cui al RD n.1955 del 1923, come novellato dall'art.4 del D.Lgs. n.758/94.

Si fa comunque presente che, non avendo l'art.13 della legge n.196 del 1997, nel modificare il precetto di cui all'art. 1 del RDL 692/1923 (orario massimo normale settimanale da 48 a 40 ore) richiamato le sanzioni previste dal suddetto decreto, questo Ministero non mancherà di interessare il Ministero di Grazia e Giustizia al fine di acquisire il parere in ordine all'applicabilità, in caso di violazione della nuova normativa in materia di orario di lavoro, di sanzioni che erano state espressamente stabilite a tutela di un precetto diversamente formulato.

Infine, per quanto riguarda la mancata o ritardata comunicazione del ricorso al lavoro straordinario, eccedente la 45^a ora, alla Direzione provinciale del lavoro, non sussistendo piu' la disposizione speciale disciplinata dall'abrogato art.5bis, trovera' applicazione la norma piu' generale prevista dall'art.9 del RDL 692/1923, sostituita a sua volta, dall'art.3. comma 1, del D.lgs.758/94.

Si fa, pertanto, riserva di impartire eventuali ulteriori direttive relative ai riflessi operativi della questione rappresentata.

6. Destinazioni delle sanzioni amministrative

In merito alla destinazione delle sanzioni amministrative in questione, per effetto della depenalizzazione operata ai sensi del D.lgs. n.758/94, si rinvia al telex prot.VII/2/455 del 24/5/95, con il quale e' stato stabilito che le sanzioni amministrative per violazioni depenalizzate ex art. D.lgs. 758/94 devono essere destinate all'Erario - capo VIII - capitolo 2301. Pertanto, conformemente a quanto disposto con circolare del Servizio Centrale I.L. n. 53 del 3/2/98, il codice tributo da attribuire alle sanzioni in questione e' il 741T, attraverso il quale le stesse vengono riassegnate al Fondo per l'occupazione di cui all'art.1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n.148, convertito nella legge 19/7/93 n.236. Tali somme, per espressa previsione dell'art.1, comma 2, della L. 409/98, sono finalizzate "al finanziamento delle misure di riduzione e rimodulazione delle aliquote contributive previste dall'art.13 della legge 196/97, allo scopo di favorire riduzioni dell'orario di lavoro ed il ricorso al part-time".

La presente circolare, considerata la rilevanza che riveste a livello nazionale, sara' pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale.

IL MINISTRO

F.to Antonio BASSOLINO