

Violazioni amministrative in materia di mancato godimento di riposi e ferie: un sistema normativo in continua evoluzione

All'interno del c.d. "collegato lavoro" (Legge n. 183/2010), e precisamente nell'art. 7, il legislatore è nuovamente intervenuto sulla disciplina sanzionatoria in materia di orario di lavoro, modificando ancora una volta, nel volgere di pochi anni, disposizioni che rivestono una certa importanza sul piano applicativo sia per gli organi di vigilanza, che per gli Uffici legali e del Contenzioso operanti presso le Direzioni Provinciali.

Vale la pena, a mio giudizio, alla luce dell'ennesima riforma, soffermarsi brevemente sul susseguirsi delle norme sanzionatorie via via approvate, focalizzando per quanto possibile – in un'ottica prettamente pratica – l'attenzione sul processo di adeguamento delle norme medesime, e "ricapitolandone" contenuti e sfere di operatività.

Limiterò in questa sede l'analisi, prendendo spunto da quanto contenuto nel "collegato", alle violazioni di natura amministrativa riguardanti la disciplina dei riposi giornalieri e settimanali, nonché quella relativa alle ferie, privilegiando sugli aspetti sostanziali quelli di carattere sanzionatorio, che maggiormente interessano gli operatori.

Come è noto, al disposto generalissimo inserito nell'art. 36, 3° comma, Cost., che sancisce il diritto, spettante a ciascun lavoratore, e non rinunciabile, "al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite", si sono nel tempo affiancate norme di tutela, sia nel sistema giuslavoristico, sia in quello sanzionatorio amministrativo.

L'intento del legislatore, in effetti, anche in questo settore si è sostanziato nell'affiancare alla tutela azionabile dal singolo lavoratore in sede vertenziale – con tutti i conseguenti risvolti sul rapporto di lavoro, sia sul piano normativo che su quello patrimoniale – un controllo pubblico, anche in assenza di specifiche rivendicazioni di singoli, attraverso l'attività ispettiva e di vigilanza compiuta al fine di verificare l'applicazione o meno in varie realtà datoriali delle disposizioni di legge attuative della norma costituzionale.

Il primo aspetto ha trovato un fondamento legislativo nell'art. 2109 C.C., il cui testo, previgente alla Costituzione, senza peraltro subire nel tempo alcuna modifica, è passato frequentemente al vaglio della Corte Costituzionale, con le successive sentenze 10/05/1963, n. 66 (riconoscimento del diritto alle ferie nel primo anno di servizio), 16/12/1980, n. 189 (diritto alle ferie per il lavoratore assunto in prova in caso di recesso) e 30/12/1987, n. 616 (rapporto tra malattia e periodo feriale). Alla disciplina legislativa, piuttosto scarna, si sono quindi affiancate varie disposizioni di tutela all'interno dei contratti collettivi di lavoro.

Il secondo piano invece per un lunghissimo periodo ha mantenuto le forme di limitazione di legge, prettamente di "ordine pubblico", con le connesse conseguenze sanzionatorie amministrative, già previste – per quanto atteneva al riposo settimanale, anzi al "riposo domenicale e settimanale" - dalla Legge 22/02/1934, n. 370.

All'interno di questo corpus normativo, alcune disposizioni punivano le condotte datoriali di mancata concessione ai lavoratori del prescritto riposo settimanale, inteso quale "riposo di 24 ore

consecutive” (art. 1), “dato la domenica salvo le eccezioni stabilite” (art. 3), decorrente “da una mezzanotte all’altra” (ancora art. 3).

Contravvenire a queste disposizioni comportava, in forza dell’art. 27 della Legge 370/1934, la soggezione a una sanzione amministrativa – “tradotta” in Euro - compresa da un minimo di € 25,00 ad un massimo di € 154,00, nei casi in cui i lavoratori coinvolti non superavano le cinque unità; in presenza di più di cinque lavoratori, invece, la sanzione saliva ad un importo compreso tra un minimo di € 154,00 ed un massimo di € 1.032,00.

Quest’ultima sanzione era peraltro in ogni caso applicata – ai sensi dell’art. 28 - se la violazione, a prescindere dal numero dei lavoratori coinvolti, si configurava in danno dei lavoratori addetti alla stampa o alla vendita di giornali.

Il sistema sanzionatorio così realizzato comportava una graduazione delle sanzioni amministrative in materia, dipendente dal numero delle persone interessate dal mancato godimento del riposo.

Resta inteso che, in ottemperanza al principio fondamentale, in tema di sanzioni amministrative, del “*tempus regit actum*”, queste norme possono trovare ancora spazi applicativi all’interno di provvedimenti (ad esempio, Ordinanze di Ingiunzione) nei quali sono contestati e puniti fatti risalenti nel tempo a date e periodi antecedenti al 01/09/2004, momento in cui entrarono in vigore le successive norme sanzionatorie.

Il primo intervento di riforma significativo sulla materia dell’orario di lavoro si realizzò con l’entrata in vigore del **D. Lgs. 08/04/2003, n. 66**, a seguito dell’attuazione organica di due Direttive Comunitarie, la 93/104/CE del Consiglio Europeo, del 23/11/1993, e la 2000/34/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, in data 22/06/2000.

Tale fonte normativa si configurava come una sorta di Testo Unico dell’orario di lavoro, che superava il previgente R.D.L. 19 ottobre 1923, n.2328 ed anche le altre diverse normative in materia.

Nella formulazione originaria, il testo di legge non prevedeva variazioni nel sistema sanzionatorio amministrativo connesso alle violazioni riguardanti riposi e ferie, limitandosi a riformulare i precetti normativi generali e a specificare le deroghe applicabili.

Le norme di riferimento erano – e rimangono, seppure con le intervenute modifiche successive - l’art. 7 del D. Lgs. 66/2003, dedicato al riposo giornaliero, l’art. 9, intitolato “riposi settimanali” e l’art. 10, “ferie annuali”.

L’art. 7 è volto a garantire comunque al lavoratore un diritto al **riposo giornaliero**, di almeno undici ore consecutive ogni ventiquattro; in ogni caso di prestazione lavorativa protratta per più di sei ore consecutive, il dipendente deve inoltre beneficiare di una pausa costituita da un intervallo, con durata e modalità stabilite dal contratto collettivo, “anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo” (sic, art. 8). In difetto di regolamentazione collettiva, la pausa, che si può godere anche sul posto di lavoro, non può avere durata inferiore ai dieci minuti.

Per quanto concerne il **riposo settimanale**, la disciplina previgente, datata 1934, è stata solo in parte confermata, con indicazione della domenica quale giorno di riposo regolare; il riposo settimanale dura almeno 24 ore consecutive, “da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’articolo 7”, tranne che per particolari categorie di lavoratori o di attività indicate testualmente nell’art.9, comma 2 del Decreto, che contiene anche alla lettera d) un generico richiamo a “previsioni diverse” da parte della contrattazione collettiva.

L’art.10, dedicato alle **ferie annuali**, indica, a differenza della disciplina anteriore ed in recepimento delle normative comunitarie, una durata minima del periodo di ferie retribuite, pari a quattro settimane; ovviamente, la disciplina collettiva può stabilire condizioni più favorevoli. Il comma 2 della stessa norma dispone che il periodo minimo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del contratto di lavoro; se le prime due settimane di ferie vanno godute obbligatoriamente entro l’anno di riferimento, le rimanenti due settimane del periodo minimo possono essere godute nei diciotto mesi successivi. Si rileva peraltro che solo il periodo minimo non può in ogni caso essere sostituito dall’indennità, non tutto il periodo di ferie spettante al dipendente in virtù di apposita disciplina contrattuale.

Solo con l’art. 1, comma 1, lettera f), del **D. Lgs. 19/07/2004, n. 213**, entrato in vigore il successivo 01/09/2004, il legislatore decise di rivedere le disposizioni sanzionatorie legate alla mancata concessione di riposi e ferie, inserendo nel corpus del D. Lgs. 66/2003 l’art. 18 bis, rubricato appunto “sanzioni”.

Con una tecnica legislativa particolare, si è ritenuto in sostanza di scorporare i precetti normativi dalle rispettive sanzioni, concentrando queste ultime in un unico articolo, suddiviso in sette commi.

All’interno di questi, le disposizioni in materia di ferie annuali, contenute nel precedente art. 10, erano richiamate nel comma 3, che infatti recitava: *“La violazione delle disposizioni previste dagli articoli e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione”*.

Viceversa, la sanzione per il mancato godimento di riposi giornalieri e settimanali era descritta nel successivo comma 4: *“La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 7, comma 1, e 9, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 105 euro a 630 euro”*.

Alle descritte violazioni non trovava, né trova applicazione l’istituto della diffida di cui all’art. 13 del D. Lgs. n. 124 del 2004.

A questo punto, è bene soffermarsi su una discrepanza evidente nella versione della norma sanzionatoria introdotta con il D. Lgs. 213/2004; “dimenticando” di precisare, come invece attuato nella disposizione sanzionatoria relativa alle ferie, se la sanzione relativa ai riposi non goduti si riferiva o meno ad “ogni lavoratore” interessato dalla violazione o a “ciascun periodo cui si riferisca la violazione”, il legislatore non fece altro che alimentare dubbi sulle modalità del calcolo delle relativi sanzioni, dubbi che il Ministero, in via interpretativa, cercò di dipanare.

In primis, con la Circolare n. 8/2005 del 03/03/2005, in materia di orario di lavoro, prese posizione a favore dell’applicazione alle violazioni in materia di mancata concessione di riposi

giornalieri e settimanali del c.d. “cumulo materiale” puro, ossia di tante sanzioni amministrative quante erano le violazioni accertate, identificabili con ciascun giorno di riposo non goduto da ciascun lavoratore coinvolto: *“A tal proposito si rileva che la previsione normativa, pur non commisurata al numero delle giornate e dei lavoratori, trova applicazione con riferimento alla singola condotta datoriale che comunque si sostanzia nel non consentire i periodi di riposo a ciascun lavoratore coinvolto ed in relazione a ciascun periodo considerato (giorno o settimana). Ne consegue che, in tali ipotesi, vadano applicate tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati ed i riposi giornalieri o settimanali non fruiti*”.

Peraltro, nella medesima Circolare, e sempre al punto n. 15, il Ministero non mancò di tenere aperta la possibilità di avvalersi dell’applicazione dell’art. 8, comma 1, della Legge 24/11/1981, n. 689, cioè del c.d. “cumulo giuridico”, indicando la necessità di applicare *“tante sanzioni quanti sono i lavoratori interessati ed i riposi giornalieri o settimanali non fruiti, fermo restando quanto stabilito dall’art. 8, comma 1, L. n. 689 del 1981”*.

A tale prospettiva, però, la Circolare non dedicò un particolare approfondimento, senza quindi indicare in concreto quali elementi fossero idonei a giustificare una soluzione in concreto molto più favorevole al soggetto sanzionato. Non restava evidentemente che rintracciare questi ultimi nella sola ipotesi della contestualità temporale della condotta comportante più violazioni della stessa disposizione, in applicazione dei principi generali del diritto non solo sanzionatorio amministrativo, ma anche penale.

Il richiamo a principi costituzionali ben precisi, contenuto nella stessa fonte, peraltro, portava a ritenere del tutto residuale la possibilità di applicazione del “cumulo giuridico”, in particolare in presenza di plurime violazioni della norma sul riposo settimanale; qualche limitato spazio di operatività avrebbe al limite potuto rintracciarsi nei casi di riposi giornalieri non goduti da più lavoratori nell’ambito della stessa giornata (cumulo limitato).

Dopo alcuni anni, e a seguito di un interpellato formulato da Confindustria, il n. 76/2009, il Ministero, nella risposta pubblicata in data 19/10/2009, entrò specificamente sul punto, utilizzando una chiave interpretativa che riprendeva indicazioni già in precedenza espresse.

Come è noto, il Ministero in tale occasione ha confermato che *“la disciplina del riposo giornaliero e settimanale, contenuta nel D. Lgs. n. 66/2003 (come modificato dal D.L. n. 112/2008, conv. da L. n. 133/2008), artt. 7 e 9, è formulata in modo tale da fare riferimento al singolo lavoratore”*; sul piano sanzionatorio, si ribadisce quindi che *“l’importo da contestare al datore di lavoro, in misura ridotta ai sensi dell’art. 16, L. n. 689/1981, consiste nel prodotto derivante dalla somma edittale moltiplicata per il numero dei riposi non fruiti da ciascun lavoratore”*.

Tuttavia, in risposta al quesito, il Ministero, anche riprendendo il contenuto di una datata circolare, la n. 81 del 1987, distingue tra la fase procedimentale di contestazione/notificazione dell’illecito amministrativo, nella quale il calcolo delle sanzioni, operato dagli organi ispettivi, non può mai discostarsi dai criteri generali succitati, e la fase successiva, nella quale possono essere in alcuni casi esercitate quelle *“delicate ed ampie facoltà”*, spettanti esclusivamente all’*“Autorità competente a ricevere il rapporto”* ai sensi dell’art. 17 della Legge di depenalizzazione.

Il “concorso formale” di illeciti amministrativi, pertanto, potrebbe trovare applicazione, con conseguente ricorso al criterio del “cumulo giuridico” di cui all’art. 8, comma 1, della L. 689/1981, anche in materia di riposi, a condizione peraltro “*che dagli atti istruttori emergano elementi atti a configurare l’unicità della condotta illecita a fronte della pluralità di violazioni*”.

Peraltro, le pronunce giurisprudenziali di merito sul punto, a seguito di opposizioni presentate avverso Ordinanze di Ingiunzione delle Direzioni Provinciali del Lavoro, emesse a seguito di accertamenti su violazioni commesse tra il 2004 ed il 2008, hanno nel tempo confermato l’orientamento ministeriale più rigoroso: solo a titolo esemplificativo, si riporta uno stralcio della recente decisione del Tribunale di Milano (sentenza 26/11/2009, n. 4958):

“Il diritto al riposo giornaliero e settimanale è riconosciuto individualmente a ciascun lavoratore dalle norme del D. Lgs. n. 66/2003, con la conseguenza che l’illecito amministrativo si perfeziona con la violazione del diritto del singolo dipendente. Considerata tale posizione individuale di ogni prestatore rispetto al datore di lavoro, in caso di mancata concessione del riposo ad una pluralità di lavoratori non può parlarsi di violazione commessa con un’unica azione od omissione e non può dunque trovare applicazione il beneficio del cumulo giuridico previsto dall’art. 8 della legge n. 689/1981”.

I frequenti richiami della giurisprudenza ai principi costituzionali ed alla titolarità, in capo a ciascun singolo lavoratore, del diritto al riposo giornaliero, settimanale o alle ferie, hanno quindi frequentemente legittimato le opzioni e le interpretazioni ministeriali in materia, escludendo in più casi l’applicazione del “concorso formale” di illeciti amministrativi e quindi del conseguente “cumulo giuridico” tra le violazioni commesse e contestate; ciò ha portato infine alla conferma, anche sul piano del quantum sanzionatorio irrogato, delle Ordinanze di Ingiunzione emesse.

Nulla quaestio, infine, in merito alle richieste di eventuale applicazione della diversa ipotesi di cui all’articolo 8, comma 2, della L. n. 689/1981, concernente la “continuazione” nell’ambito delle violazioni amministrative: tale istituto infatti non è mai applicabile nella materia dell’orario di lavoro, poiché, per dizione espressa della norma, è riferibile unicamente alle violazioni “*in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria*” e la disciplina sull’orario di lavoro non rientra in esse.

Nel frattempo, anche per intervenire su punti non chiari presenti nel testo del richiamato art. 18 bis, il legislatore, con il **D.L. 25/06/2008, n. 112**, convertito in legge dalla Legge 06/08/2008, n. 133, tornò ad occuparsi della materia sostituendo i commi 3, 4 e 6 ed abrogando il comma 5° della richiamata disposizione sanzionatoria.

Questa riforma portò a una precisazione, applicabile a tutte le violazioni previste in materia di riposi settimanali, giornalieri e di ferie: le sanzioni amministrative (da un minimo di € 130,00 ad un massimo di € 780,00 per quanto riguardava riposi settimanali e ferie; da un minimo di € 25,00 ad un massimo di € 100,00 per la mancata concessione di riposi giornalieri) erano calcolate – in forza di una sorta di “cumulo materiale” - in relazione “ad ogni lavoratore” e “per ciascun periodo di riferimento”.

Quest’ultimo, ovviamente, era ricondotto al periodo considerato nell’art. 4, commi 3 o 4, per quanto riguardava i riposi settimanali e le ferie; il riferimento era pertanto costituito dal periodo “non superiore a quattro mesi”, elevabile dalla contrattazione collettiva sino a “sei mesi” o sino a

“dodici mesi”, unicamente “a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all’organizzazione del lavoro”. Limitatamente ai mancati riposi giornalieri, invece, l’arco temporale di riferimento coincideva ovviamente con “ogni singolo periodo di ventiquattro ore”.

I dubbi interpretativi sussistenti nella vigenza del precedente testo sembravano quindi fugati, senonchè un ulteriore quesito si poneva in ordine al “periodo” individuato appunto dalla norma sui riposi settimanali: il datore di lavoro che avesse commesso più violazioni nell’ambito di detto “periodo” (per non aver concesso il riposo in più settimane) era destinatario di un’unica sanzione o di tante sanzioni quante erano le settimane di mancato godimento del riposo?

Il Ministero, con la nota n. 19428 del 2009, precisava in merito a questo punto che il datore di lavoro, per ciascun periodo quadrimestrale (o anche di durata maggiore, se previsto dai contratti collettivi), poteva subire una sola sanzione amministrativa (da un minimo di € 130,00 ad un massimo di € 780,00) per ciascuno dei lavoratori coinvolti, a prescindere quindi dal numero di settimane a cui la violazione medesima si riferiva.

Nella stessa nota, la Direzione Generale per l’Attività ispettiva prendeva posizione su un altro problema, legato alla modifica legislativa dell’art. 9, comma 1, sopra citato, nella parte in cui il riposo di 24 ore consecutive, da cumulare con il riposo giornaliero, diveniva “calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni”.

Quale deve essere, alla luce della riforma, il criterio di calcolo della “media”, “in un periodo non superiore a 14 giorni”, da utilizzare a riferimento per verificare la sussistenza della violazione?

In forza delle precisazioni ministeriali, l’ispettore procedente è tenuto ad individuare l’ultimo giorno fruito quale riposo settimanale, per poi accertare se nei 13 giorni precedenti si sia goduto un ulteriore giorno di riposo; in altri termini, il periodo di lavoro continuativamente svolto senza concessione di riposo settimanale non potrebbe superare i 12 giorni consecutivi, cui comunque dovrebbero aggiungersi nei due giorni successivi due giornate di riposo.

La verifica può pertanto riguardare qualsiasi momento dell’anno e qualsiasi periodo.

Veniamo ora in conclusione agli interventi operati dal c.d. “collegato” sul sistema sanzionatorio.

La normativa contenuta nell’art. 7 della Legge n. 183/2010, ritorna infatti a graduare le sanzioni amministrative connesse alle violazioni in materia di mancato godimento di riposi e ferie sulla base del numero dei lavoratori coinvolti e dei periodi di riferimento delle violazioni medesime.

In buona sostanza, fermi restando i precetti di legge nelle formulazioni già in vigore, ci si riporta ad un sistema sanzionatorio in cui la modalità di calcolo degli importi dovuti è simile a quella già applicata per un lungo periodo prima dell’entrata in vigore dell’art. 18 bis del D. Lgs. 08/04/2003, n. 66.

La novella incide prima di tutto sul 3° comma dell’art. 18 bis del D. Lgs. 66/2003, sostituendolo e rideterminando le sanzioni amministrative ivi contenute, riguardo sia alle violazioni della durata media dell’orario settimanale di lavoro (art. 4, comma 2), sia a quelle della normativa sui **riposi settimanali** (art. 9, comma 1).

Per queste ipotesi, d'ora in poi, la sanzione amministrativa non sarà più applicata “per ogni lavoratore” e “per ciascun periodo di riferimento a cui si riferisce la violazione”, bensì in misura graduata a seconda dei lavoratori coinvolti o dei periodi temporali interessati dalle violazioni.

Quindi, il legislatore ha fissato una sanzione – base, compresa tra € 100,00 ed € 750,00 (lievemente minore rispetto a quella del testo previgente), applicabile però solo ove i lavoratori coinvolti non siano più di 5 e le violazioni accertate abbiano riguardato sino a 2 periodi di riferimento.

Se invece risulta superato almeno uno di questi due parametri (numero dei lavoratori o periodi di riferimento), la sanzione prevista aumenta:

- è compresa tra € 400,00 ed € 1.500,00 se le violazioni concernono più di 5 e fino a 10 lavoratori o se le stesse si sono verificate in 3 o in 4 periodi di riferimento;
- è invece compresa tra un minimo di € 1.000,00 ed un massimo di € 5.000,00 in tutti i casi in cui le violazioni riguardano più di 10 lavoratori ovvero sono state compiute in 5 o più periodi di riferimento. In quest'ultima ipotesi, inoltre, non è più ammesso il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta, con la conseguenza che questa deve essere determinata subito in misura ordinaria.

Un analogo schema è previsto per le violazioni della normativa sulle **ferie** (art. 10, comma 1). Per queste ultime, nel testo previgente, erano indicate sanzioni di importo pari a quelle che punivano la condotta di mancata concessione dei riposi. Oggi, queste sanzioni sono invece diversificate:

- la sanzione-base va da un minimo di € 100,00 ad un massimo di € 600,00 e si applica ove i lavoratori coinvolti non siano più di 5 e il periodo di riferimento non raggiunga i due anni;
- una sanzione più grave – da € 400,00 ad € 1.500,00 – riguarda i casi in cui sono coinvolti da 6 a 10 lavoratori o in cui il periodo di riferimento vada dai due anni ai tre;
- una sanzione ancor più grave – da € 800,00 ad € 4.500,00 - è infine prevista quando sono superati o il numero di 10 lavoratori interessati o il parametro dei periodi di riferimento (almeno 4 anni). Analogamente a quanto previsto per le sanzioni in materia di riposo giornaliero, in queste più gravi ipotesi non è più ammesso il pagamento delle sanzioni in misura ridotta, con la conseguenza della immediata determinazione delle stesse in misura ordinaria.

La medesima impostazione è seguita per le sanzioni che puniscono le violazioni in materia di **riposi giornalieri** (art. 7, comma 1), mediante la sostituzione del testo dell'art. 18 bis, comma 4.

Per queste fattispecie, si dispone quanto segue:

- la sanzione-base va da un minimo di € 50,00 ad un massimo di € 150,00 e si applica ove i lavoratori coinvolti non siano più di 5 e la violazione riguardi uno o due periodi di 24 ore;

- una sanzione più grave – da € 300,00 ad € 1.000,00 – riguarda i casi in cui sono coinvolti da 6 a 10 lavoratori o in cui l’arco temporale di riferimento sia di tre o di quattro periodi di 24 ore;
- una sanzione ancor più grave – da € 900,00 ad € 1.500,00 - è infine prevista quando sono superati o il numero di 10 lavoratori interessati o il parametro dei periodi di riferimento (almeno 5 periodi di 24 ore). Anche in questo caso per l’ipotesi sanzionatoria più grave non è più ammesso il pagamento in misura ridotta, con la conseguenza che la sanzione va determinata subito in misura ordinaria.

Alcune tabelle illustrative possono, in conclusione, riassumere, il più schematicamente possibile, il panorama delle modifiche legislative in materia, evidenziandone in particolare i diversi periodi di vigenza ed applicazione.

Manuel Sartori

**ORARIO DI LAVORO
(SANZIONI APPLICABILI PER FATTI COMMESSI SINO AL 31/08/2004)**

FATTISPECIE	DURATA	SANZIONE	CUMULO
RIPOSO SETTIMANALE	24 ORE CONSECUTIVE OGNI SETTIMANA	€ 25,00 - € 154,00 (FINO A 5 LAVORATORI) € 154,00 - € 1.032,00 (PIU' DI 5 LAVORATORI)	_____

**ORARIO DI LAVORO
(SANZIONI APPLICABILI A VIOLAZIONI COMMESSE
DAL 01/09/2004 SINO AL 17/08/2008)**

FATTISPECIE	DURATA	SANZIONE	CUMULO
RIPOSO GIORNALIERO	ALMENO 11 ORE OGNI 24 ORE	€ 105,00 - € 630,00	MATERIALE (UNA SANZIONE PER OGNI LAVORATORE E PER OGNI VIOLAZIONE) – GIURIDICO SOLO NEI CASI ACCERTATI DI UNICITA' DI AZIONE O DI OMISSIONE
RIPOSO SETTIMANALE	24 ORE CONSECUTIVE (+ 11 ORE DI RIPOSO GIORNALIERO) OGNI 7 GIORNI	€ 105,00 - € 630,00	MATERIALE (UNA SANZIONE PER OGNI LAVORATORE E PER OGNI PERIODO DI RIFERIMENTO) – GIURIDICO SOLO NEI CASI ACCERTATI DI UNICITA' DI AZIONE O DI OMISSIONE
FERIE ANNUALI	NON INFERIORE A QUATTRO SETTIMANE	€ 130,00 - € 780,00 (PER OGNI LAVORATORE E OGNI PERIODO DI RIFERIMENTO)	NON AMMESSO

**ORARIO DI LAVORO
(SANZIONI APPLICABILI A VIOLAZIONI COMMESSE DAL 18/08/2008
ALL'ENTRATA IN VIGORE DEL "COLLEGATO LAVORO")**

FATTISPECIE	DURATA	SANZIONE	CUMULO
RIPOSO GIORNALIERO	ALMENO 11 ORE OGNI 24 ORE	€ 25,00 - € 100,00 (PER OGNI LAVORATORE ED OGNI PERIODO DI 24 ORE)	MATERIALE (UNA SANZIONE PER OGNI LAVORATORE E PER OGNI VIOLAZIONE) – GIURIDICO SOLO NEI CASI ACCERTATI DI UNICITA' DI AZIONE O DI OMISSIONE
RIPOSO SETTIMANALE	24 ORE CONSECUTIVE (+ 11 ORE DI RIPOSO GIORNALIERO) OGNI 7 GIORNI	€ 130,00 - € 780,00 (PER OGNI LAVORATORE E PER CIASCUN PERIODO DI RIFERIMENTO)	MATERIALE (UNA SANZIONE PER OGNI LAVORATORE E PER OGNI PERIODO DI RIFERIMENTO) – GIURIDICO SOLO NEI CASI ACCERTATI DI UNICITA' DI AZIONE O DI OMISSIONE
FERIE ANNUALI	NON INFERIORE A QUATTRO SETTIMANE	€ 130,00 - € 780,00 (PER OGNI LAVORATORE E PER OGNI PERIODO DI RIFERIMENTO)	NON AMMESSO

ORARIO DI LAVORO
(SANZIONI APPLICABILI PER VIOLAZIONI COMMESSE DALLA DATA DI ENTRATA
IN VIGORE DEL “COLLEGATO LAVORO”)

FATTISPECIE	DURATA	SANZIONE	CUMULO
RIPOSO GIORNALIERO	ALMENO 11 ORE OGNI 24 ORE	<p>€ 50,00 - € 150,00 (FINO A 5 LAVORATORI E FINO A 2 PERIODI DI 24 ORE)</p> <p>€ 300,00 - € 1.000,00 (DA 6 A 10 LAVORATORI O DA 3 A 4 PERIODI DI 24 ORE)</p> <p>€ 900,00 - € 1.500,00 (PIU' DI 10 LAVORATORI O ALMENO 5 PERIODI DI 24 ORE)</p>	NON AMMISSIBILE
RIPOSO SETTIMANALE	24 ORE CONSECUTIVE (+ 11 ORE DI RIPOSO GIORNALIERO) OGNI 7 GIORNI	<p>€ 100,00 - € 750,00 (FINO A 5 LAVORATORI E FINO A 2 PERIODI DI RIFERIMENTO)</p> <p>€ 400,00 - € 1.500,00 (DA 6 A 10 LAVORATORI O DA 3 A 4 PERIODI DI RIFERIMENTO)</p> <p>€ 1.000,00 - € 5.000,00 (PIU' DI 10 LAVORATORI O ALMENO 5 PERIODI DI RIFERIMENTO)</p>	NON AMMISSIBILE
FERIE ANNUALI	NON INFERIORE A QUATTRO SETTIMANE	<p>€ 100,00 - € 600,00 (FINO A 5 LAVORATORI E PER MENO DI 2 ANNI)</p> <p>€ 400,00 - € 1.500,00 (DA 6 A 10 LAVORATORI O PER ALMENO 2 E NON PIU' DI 3 ANNI)</p> <p>€ 800,00 - € 4.500,00 (PIU' DI 10 LAVORATORI O PER ALMENO 4 ANNI)</p>	NON AMMISSIBILE