



Orario di lavoro: sanzioni al restyling

*a cura di Vitantonio Lippolis – Funzionario della DPL di Modena e membro del gruppo nazionale del MLPS che si occupa di rispondere agli interpelli e a quesiti su Durc e Lul**

In data 19 ottobre 2010, dopo ben sette passaggi parlamentari e oltre due anni dall'inizio del relativo *iter*, la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva il Disegno di legge A.C. n.1441-*quater*-F, c.d. "Collegato Lavoro", ora in attesa di promulgazione da parte del Presidente della Repubblica e di successiva pubblicazione sulla G.U.R.I..

Con l'intento di dare maggiore chiarezza e flessibilità ai tempi di lavoro e proseguendo il lavoro già intrapreso due anni fa col D.L. n.112/08, convertito nella L. n.133/08, l'Esecutivo procede sulla strada della graduale revisione della disciplina di riferimento racchiusa nel D.Lgs. n.66/03. In questo senso le novità introdotte dall'art.7 del definitivamente approvato DdL alla disciplina sull'orario di lavoro sono principalmente dirette alla rimodulazione delle sanzioni amministrative previste a carico dei trasgressori e contenute nell'art.18-*bis* della suddetta normativa.

L'attuale disciplina, difatti, prevede un sistema di moltiplicazione delle sanzioni direttamente proporzionale al numero dei lavoratori coinvolti nell'illecito. La novella cambierà radicalmente il sistema di computo della sanzione prevedendo, invece, l'applicazione del cosiddetto principio della sanzione "secca" per fasce di violazione (c.d. *soglie*), all'interno delle quali la sanzione più elevata scatta al superamento anche solo di un parametro (numero di lavoratori coinvolti o periodo di riferimento).

In linea generale, in base a questa rimodulazione e rispetto all'attuale sistema di computo, risulterà dunque più leggero il "conto" a carico dei trasgressori nel caso di accertate violazioni che coinvolgono molti lavoratori o per numerosi periodi di riferimento. Al contrario, dalla data di entrata in vigore della novella, risulterà un certo aggravio del carico sanzionatorio per quei datori di lavoro che, invece, coinvolgeranno nelle violazioni pochi lavoratori e per limitati periodi. Ma analizziamo singolarmente le novità.

Violazione delle norme sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è stabilita, in linea di principio, dai contratti collettivi di lavoro. Tuttavia, l'art.4, co.2 del D.Lgs. n.66/03 afferma, in ogni caso, che l'orario di lavoro non può superare comunque la media di 48 ore ogni 7 giorni. Tale media va computata nel quadrimestre o nel maggior periodo di riferimento stabilito (per ragioni obiettive, tecniche o organizzative) dalla contrattazione collettiva, fino a 6 o 12 mesi.

Rientrano nel computo di questo limite:

- ✓ le prestazioni di lavoro ordinario;
- ✓ le prestazioni di lavoro straordinario;
- ✓ le particolari prestazioni di lavoro straordinario rese in occasione, ad esempio, delle consultazioni elettorali;
- ✓ le prestazioni di lavoro straordinario rese in caso di eventi eccezionali (cfr. Ministero del Lavoro, risposta ad interpello del 27 settembre 2006);

* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

- ✓ le prestazioni dei c.d. “*progetti obiettivo*” (ove poste in essere al di fuori del normale orario di lavoro);
- ✓ secondo un’ormai consolidata giurisprudenza comunitaria tutti periodi nell’ambito dei quali il lavoratore mette comunque a disposizione del datore le proprie energie lavorative, essendo comunque obbligato a restare sul luogo di lavoro per poter fornire a richiesta del datore stesso immediatamente la propria prestazione¹.

Per la determinazione di tale media non vanno, invece, computati (art.6, D.Lgs. n.66/03):

- i periodi di ferie e/o malattia;
- le ore di straordinario per le quali il lavoratore ha beneficiato del riposo compensativo;
- i periodi relativi ad infortuni ed alla maternità (cfr. Ministero del Lavoro, circ. n.8/05).

Tali periodi, ai fini del computo della media in parola, restano “neutri” sia ai fini del computo dell’arco temporale di riferimento sia ai fini della determinazione della media del limite massimo (in sostanza, quindi, è come se non ci fossero).

Gli altri periodi di assenza con diritto alla conservazione del posto di fonte sia legale che contrattuale (es. permessi, sciopero ecc), invece, si computano nell’arco temporale di riferimento (ad es. nel quadrimestre), ma le ore di lavoro sono ovviamente pari a zero.

Fatte salve eventuali pattuizioni diverse della contrattazione collettiva di riferimento, restano inoltre non retribuiti né computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata²:

- i riposi intermedi (es. per i pasti);
- le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiori a due ore durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione;
- il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Detto della durata massima, in media, della settimana lavorativa e delle relative modalità di computo (trattandosi ovviamente di un limite medio l’orario settimanale, di fatto, può anche superare il limite delle 48 ore in alcune settimane, purché esso comunque rimanga all’interno del limite medio nel periodo di riferimento) occorre, tuttavia, far presente che la determinazione in concreto della durata massima settimanale dell’orario di lavoro deve necessariamente tener conto dei seguenti parametri:

PARAMETRI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 168 ore settimanali (24h x 7gg); ➤ 24 ore di riposo settimanale; ➤ 66 ore di riposo giornaliero (11h x 6gg); ➤ 1 ora per le pause (10m x 6gg.).
------------------	--

Il risultato, per differenza, dei suindicati valori porta al **risultato limite di 77** (=168-24-66-1) ore lavorabili settimanalmente.

Le modifiche apportate dall’art.7 del “Collegato lavoro” all’apparato sanzionatorio prevedono che, in caso di superamento del limite previsto per la durata massima settimanale dell’orario di lavoro, venga applicata, a carico del datore di lavoro trasgressore, una sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 750,00. Se la violazione, tuttavia, è riferibile a più di 5 lavoratori o se si verifica in almeno 3 periodi di riferimento (della durata di 4, 6 o 12 mesi), la sanzione si innalza e passa da € 400,00 a € 1.500,00. Qualora, infine, la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o se si verifica in almeno 5 periodi di riferimento di cui all’art.4, co.3 o 4, la sanzione viene ulteriormente elevata e passa da un minimo di 1.000,00 euro ad un massimo di 5.000,00 euro e non è

¹ Cfr. Corte di Giustizia CE del 3/10/2000 causa n. C-303/98 e del 9/9/2003 causa n. C-151/02.

² Cfr. art.8, co.3, D.Lgs. n.66/03; Ministero del lavoro, Circ. n.8/05.

ammesso il pagamento in misura ridotta. Quest'ultima precisazione contenuta nella norma sta sostanzialmente a significare che il personale ispettivo, qualora accerti una violazione di così vasta portata, non potrà neppure applicare la contestazione della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art.16, della L. n.689/81 (disposizione che prevede la definizione del procedimento col pagamento della terza parte del massimo della sanzione edittale o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione stessa, pari al doppio del relativo importo). In tal caso, pertanto, la sanzione pecuniaria verrà - ai sensi dell'art.18, della L. n.689/81 - determinata in concreto dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente mediante emissione di apposita ordinanza-ingiunzione per un importo compreso tra il minimo ed il massimo edittale.

Violazione della normativa sui riposi settimanali

Allo scopo di consentire al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche spese nell'effettuazione della prestazione lavorativa settimanale, nonché per consentire allo stesso l'esplicazione della personalità nel contesto della vita familiare, sociale e religiosa, l'art.9 del D.Lgs. n.66/03 prevede il diritto del lavoratore al riposo settimanale. Tale riposo deve avere le seguenti caratteristiche:

- ▶ la durata deve essere di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni;
- ▶ il periodo di riferimento di sette giorni può essere calcolato come media di un periodo non superiore a 14 gg (disposizione in vigore dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore della modifica apportata alla disciplina da parte dell'art.41, co.5, del D.L. n.112/08, convertito in L. n.133/08);
- ▶ deve, di regola, essere fruito in coincidenza con la domenica;
- ▶ va cumulato al riposo giornaliero di 11 ore previsto a favore dello stesso lavoratore dall'art.7, del D.Lgs. n.66/03.

Si rammenta che questa disposizione di carattere generale non trova applicazione in presenza di alcune fattispecie disciplinate da norme aventi carattere speciale e più precisamente:

- i lavoratori di religione ebraica per i quali, a richiesta, è possibile concedere il sabato come giornata di riposo settimanale (art.4, L. n.104/89);
- i lavoratori minori di età, a favore dei quali sono previsti almeno due giorni di riposo settimanale possibilmente consecutivi e comprendente la domenica. Per tali lavoratori, tuttavia in presenza di particolari esigenze tecniche e organizzative, il riposo settimanale può essere ridotto ma comunque non al di sotto di 36 ore consecutive (art.22, L. n.977/67, come sostituito dall'art.13 del D.Lgs. n.345/99).

L'articolo 9, co.2 del D.Lgs. n.66/03 prevede alcune limitate eccezioni al diritto del lavoratore al riposo settimanale che possono essere così riassunte:

ATTIVITÀ A TURNI

ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire del riposo tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo;

PERIODI DI LAVORO FRAZIONATI

attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata (es. camerieri, addetti alle pulizie);

SETTORE DEI TRASPORTI FERROVIARI

attività discontinue, a bordo dei treni o connesse con gli orari e la continuità e regolarità del traffico ferroviario;

RIPOSO COMPENSATIVO

Diverse previsioni dei contratti collettivi, nel rispetto delle condizioni previste dall'art.17, co.4 del riposo compensativo ed adeguata protezione.

In relazione al principio di consecutività di ventiquattro ore del riposo settimanale e del relativo cumulo con il riposo giornaliero, il Ministero del Lavoro, con la risposta ad interpello n.29/09 ha sancito che *“detti principi possono essere derogati da parte dei contratti collettivi a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata”*.

Anche per la cadenza domenicale del riposo settimanale l'art.9, co.3, del D.Lgs. n.66/03 prevede alcune deroghe per le attività caratterizzate da:

- a) operazioni industriali per le quali si abbia l'uso di forni a combustione o a energia elettrica per processi caratterizzati dalla continuità della combustione ed operazioni collegate o attività ad alto assorbimento di energia elettrica;
- b) attività industriali il cui processo richieda, in tutto o in parte, lo svolgimento continuativo per ragioni tecniche;
- c) industrie stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione;
- d) servizi il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o interessi rilevanti della collettività o sia di pubblica utilità;
- e) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- f) attività di cui all'art.7 della legge 22 febbraio 1934, n.370, vale a dire attività di vendita al minuto ed in genere attività svolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico;
- g) attività indicate agli artt.11, 12, 13 del D.Lgs. 31 marzo 1998, n.114 relativo alla riforma del settore commercio.

Sono inoltre fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica, nonché le deroghe previste dalla L. n.370/34.

Le modifiche apportate dall'art.7 dell'approvato Disegno di legge all'apparato sanzionatorio in esame prevedono che, qualora non venga rispettato il diritto del lavoratore al riposo settimanale, sia applicata, a carico del datore di lavoro trasgressore, una sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 750,00 euro.

Se la violazione, tuttavia, è riferibile a più di 5 lavoratori o se si verifica in almeno 3 periodi di riferimento (della durata di 4, 6 o 12 mesi), la sanzione si innalza e passa da € 400,00 a € 1.500,00. Qualora, infine, la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o in almeno 5 periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4, la sanzione viene ulteriormente elevata e passa da un minimo di 1.000,00 euro ad un massimo di 5.000,00 euro e non è ammesso, anche in questo caso, il pagamento in misura ridotta (la sanzione verrà conseguentemente determinata dal Direttore della DPL di riferimento con apposita ordinanza-ingiunzione).

Si rammenta che, in merito all'applicazione di questa sanzione, il Ministero del Lavoro, con la circolare n.8/05 ha affermato che *“deve ritenersi integrata la fattispecie sanzionatoria in tutte quelle ipotesi in cui, pur concedendo il riposo delle 24 ore consecutive, il datore di lavoro non consenta il cumulo con il riposo giornaliero e cioè non aver concesso le 35 ore di riposo complessivo” (c.d. principio del cumulo effettivo)*.

Violazione della normativa sulle ferie annuali

Il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie di almeno quattro settimane all'anno:

di queste almeno due devono essere godute nel corso dell'anno di maturazione e, a richiesta del lavoratore, consecutivamente;

le restanti due settimane devono essere godute nei diciotto mesi successivi o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

A questo ultimo riguardo il Ministero del Lavoro ha già avuto modo di precisare (si veda risposta ad interpello del 18 ottobre 2006) che i contratti collettivi hanno ampio potere derogatorio sia per quanto riguarda le due settimane infra-annuali, sia per le restanti due settimane che possono essere fruito anche oltre i diciotto mesi, purché tale riduzione non vanifichi la finalità Costituzionale dell'istituto feriale e sia occasionata da eccezionali esigenze di servizio o, comunque, da "esigenze aziendali serie". Lo stesso interpello precisa, inoltre, che qualora il lavoratore si assenti per un periodo di tempo talmente lungo da rendere impossibile la fruizione infra-annuale delle due settimane di ferie, il datore di lavoro non potrà essere ritenuto responsabile.

Si fa presente che il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito da eventuali indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le novità introdotte dal Collegato lavoro prevedono, anche in questo caso, modifiche soltanto all'apparato sanzionatorio. Difatti in esso si prevede che, qualora non venga rispettato il diritto del lavoratore alla fruizione di un periodo annuale minimo di ferie retribuite, il datore di lavoro trasgressore incorra nell'applicazione di una sanzione amministrativa da 100,00 a 600,00 euro. Se la violazione è, invece, riferibile a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno due anni, la sanzione si innalza e passa da 400,00 a 1.500,00 euro. Qualora, infine, la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o si sia verificata in almeno 4 anni, la sanzione viene ulteriormente elevata e passa da un minimo di 800,00 euro ad un massimo di 4.500,00 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Violazione della normativa sul riposo giornaliero

Al lavoratore spettano, ogni ventiquattro ore, almeno undici ore di riposo fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito (si veda risposta ad interpello del 23 febbraio 2006) che l'obbligo di riposo giornaliero di almeno undici ore consecutive va garantito nel termine di ventiquattro ore calcolate con riferimento all'ora d'inizio della prestazione lavorativa.

A condizione che venga comunque garantito al lavoratore un adeguato riposo compensativo, l'art.17 del D.Lgs. n.66/03 individua alcune deroghe al suddetto principio a favore di:

- ▶ specifiche categorie individuate dai contratti collettivi (dal 25 giugno 2008 - data di entrata in vigore delle modifiche introdotte dall'art.41, co.7, del D.L. n.112/08 - per il settore privato anche da quelli territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- ▶ particolari categorie individuate da un eventuale decreto del Ministero del Lavoro (per i dipendenti della P.A. di concerto col Ministero della Pubblica Amministrazione);
- ▶ dirigenti e personale direttivo;

- ▶ lavoratori impiegati in attività a turni individuati dai contratti collettivi (anche di 2° livello) qualora il lavoratore cambi squadra e non possa così usufruire del riposo tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio dell'altra;
- ▶ personale del ruolo sanitario del S.S.N. (dal 1° gennaio 2009);
- ▶ personale delle aree dirigenziali degli Enti e delle Aziende del Servizio sanitario nazionale (cfr. art.41, co.13, L. n.133/08).

A seguito delle modifiche apportate dall'art.7 del Collegato lavoro alla disciplina sanzionatoria dei tempi di lavoro, è previsto che il datore di lavoro che non rispetti il diritto del lavoratore al riposo giornaliero incorra nella sanzione amministrativa pecuniaria da 50,00 a 150,00 euro. Se la violazione è, invece, riferibile a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione si innalza e passa da 300,00 a Euro 1.000,00. Qualora, infine, la violazione si riferisca a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione viene ulteriormente elevata e passa da un minimo di 900,00 euro ad un massimo di 1.500,00 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta (si passerà così direttamente alla fase dell'emissione, da parte del Direttore della DPL di riferimento, dell'ordinanza-ingiunzione ex art.18 della L. n.689/81).

Orario di lavoro a bordo delle navi mercantili

Per concludere la trattazione delle novità introdotte dal "Collegato lavoro" alla disciplina dei tempi di lavoro si fa presente che l'art.7, co.2 della novella ha introdotto anche alcune sostanziali modifiche all'art.11 del D.Lgs. n.271/99 recante "*Adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n.485*".

In particolare le novità prevedono che le disposizioni riguardanti:

- ➔ il numero massimo di ore di lavoro (art.11, co.2);
- ➔ il numero minimo di ore di riposo (art.11, co.2);
- ➔ la ripartizione delle ore di riposo (art.11, co.3);

svolte a bordo delle navi possano, in futuro, essere derogate anche mediante i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

In assenza di specifiche disposizioni nei Ccnl, le deroghe potranno essere stabilite nei contratti territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Si fa presente che, in base al testo attualmente vigente, i contratti collettivi possono sì prevedere delle deroghe alla disciplina generale che necessitano, tuttavia, prima che vengano applicate, di essere esplicitamente autorizzate dal Ministero del Lavoro e dal Ministero dei Trasporti³. Appare dunque di tutta evidenza la semplificazione così introdotta dall'emananda disposizione normativa.

AVVISO AI LETTORI

Si segnala ai gentili che lettori che gli articoli pubblicati sulla rivista in tema di Collegato lavoro e la relativa prassi sono disponibili nell'area riservata agli abbonati del sito www.cslavoro.it, nella sezione "*Speciale collegato lavoro*".

³ D.Lgs. n.271/99, art.11, co.7 (testo vigente ante "Collegato lavoro"): "*Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, tenuto conto dei principi generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, può autorizzare contratti collettivi che consentano di derogare ai limiti fissati nei commi 2 e 3. Il ricorso a tali deroghe deve essere contenuto; le deroghe debbono consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o della concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi che operano a bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata, o adibite a servizi portuali.*"

Le sanzioni in materia di tempi di lavoro
(D.Lgs. n.66/03 come modificato ed integrato dal DdL "Collegato lavoro")

ILLECITI AMMINISTRATIVI

Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile (ex art.13, D.Lgs. n.124/04 e Circ. MLPS n.24/04 e n.8/05)
Art.4, co.2, 3, 4, D.Lgs. n.66/03	Superamento del limite previsto per la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (media di 48 ore settimanali nel periodo di riferimento compreso lo straordinario).	Art.18- <i>bis</i> , co.3, D.Lgs. n.66/03	<ul style="list-style-type: none"> • Da € 100,00 a € 750,00; • se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica in almeno 3 periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4, la sanzione va da € 400,00 a € 1.500,00; • se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o se si verifica in almeno 5 periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4, la sanzione va da € 1.000,00 a € 5.000,00. 	NO
Art.5, co.3, D.Lgs. n.66/03	Superamento del limite massimo di 250 ore annuali di lavoro straordinario (limite che può essere surrogato dalla disciplina collettiva applicabile).	Art.18- <i>bis</i> , co.6, D.Lgs. n.66/03	Da € 25,00 a € 154,00. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare , la sanzione va da € 154,00 a € 1.032,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	NO
Art.5, co.5, D.Lgs. n.66/03	Mancato computo e/o mancata remunerazione del lavoro straordinario svolto con le maggiorazioni retributive previste dal Ccnl.	Art.18- <i>bis</i> , co.6, D.Lgs. n.66/03	Da € 25,00 a € 154,00. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare , la sanzione va da € 154,00 a € 1.032,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	Sì
Art.7, co.1, D.Lgs. n.66/03	Mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore.	Art.18- <i>bis</i> , co.4, D.Lgs. n.66/03	<ul style="list-style-type: none"> • Da € 50,00 a € 150,00; • se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione va da € 300,00 a € 1.000,00; • se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 5 periodi di 24 ore, la sanzione va da € 900,00 a € 1.500,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta. 	NO

...continua...

Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile (ex art.13, D.Lgs. n.124/04 e Circ. MLPS n.24/04 e n.8/05)
Art.9, co.1, D.Lgs. n.66/03	Mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni, cumulate alle 11 ore di riposo giornaliero.	Art.18- <i>bis</i> , co.3, D.Lgs. n.66/03	<ul style="list-style-type: none"> • Da € 100,00 a € 750,00; • se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica in almeno 3 periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4, la sanzione va da € 400,00 a € 1.500,00; • se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o se si verifica in almeno 5 periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4, la sanzione va da € 1.000,00 a € 5.000,00. 	NO
Art.9, co.1 e 3, D.Lgs. n.66/03	Mancato rispetto del diritto del lavoratore al riposo domenicale .	Art.18- <i>bis</i> , co.3, D.Lgs. n.66/03	Da € 130,00 a € 780,00 per ogni lavoratore e per ciascun periodo di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4 a cui si riferisca la violazione.	NO
Art.10, co.1, D.Lgs. n.66/03	Mancato rispetto del diritto del lavoratore a fruire di un periodo annuale minimo di ferie retribuite.	Art.18- <i>bis</i> , co.3, D.Lgs. n.66/03	<ul style="list-style-type: none"> • Da € 100,00 a € 600,00; • se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o si è verificata in almeno 2 anni, la sanzione va da € 400,00 a € 1.500,00; • se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o si è verificata in almeno 4 anni, la sanzione va da € 800,00 a € 4.500,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta. 	NO
Art.13, co.1 e 3, D.Lgs. n.66/03	Superamento del limite massimo di 8 ore di lavoro notturno in media nelle 24 ore (periodo che può essere surrogato dalla disciplina collettiva applicabile).	Art.18- <i>bis</i> , co.7, D.Lgs. n.66/03	Da € 51,00 a € 154,00 per ogni giorno e per ogni lavoratore adibito al lavoro notturno oltre il limite.	Sì

ILLECITI AMMINISTRATIVI : SANZIONI ABROGATE <u>NON PIÙ</u> IN VIGORE DAL 24 GIUGNO 2008				
Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile (ex art.13, D.Lgs. n.124/04 e Circ. MLPS n.24/04 e n.8/05)
Art.3, co.1, D.Lgs. n.66/03	Superamento del limite della durata dell'orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali, ovvero del minor numero di ore eventualmente stabilito dalla contrattazione collettiva.	Art.18- <i>bis</i> , co.6, D.Lgs. n.66/03	Da € 25,00 a € 154,00. Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o se si verifica per più di 50 giornate lavorative nel corso dell'anno solare, la sanzione va da € 154,00 a € 1.032,00 e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.	NO
Art.4, co.5, D.Lgs. n.66/03	Mancato (o ritardato) invio alla DPL della comunicazione relativa al superamento delle 48 ore di lavoro settimanale per mezzo di prestazioni di lavoro straordinario entro il termine di 30 giorni dalla scadenza del periodo di riferimento.	Art.18- <i>bis</i> , co.5, D.Lgs. n.66/03	Da € 103,00 a € 200,00	Sì

ILLECITI PENALI				
Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Pena Prevista	Prescrizione obbligatoria (ex art. 15, D.Lgs. n.124/04 e Circ. MLPS n.24/04 e n.8/05)
Art.11, co.2, D.Lgs. n.66/03	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione del divieto di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo compreso tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; • violazione del divieto di adibire al lavoro notturno, nonostante il loro espresso dissenso, le categorie di lavoratori individuate dalla norma. 	Art.18- <i>bis</i> , co.1, D.Lgs. n.66/03	Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da € 516,00 a € 2.582,00.	Sì
Art.14, co.1, D.Lgs. n.66/03	Violazione dell'obbligo di sottoporre a controllo sanitario preventivo e periodico (almeno ogni 2 anni) i lavoratori notturni.	Art.18- <i>bis</i> , co.2, D.Lgs. n.66/03	Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da € 1.549,00 a € 4.131,00.	Sì