

Corte costituzionale e prassi ministeriale

# Incostituzionalità delle sanzioni su riposi e orario di lavoro

Pierluigi Rausei - *Adapt professional fellow* (\*)

Con la sentenza n. 153 del 21 maggio 2014 la Corte costituzionale ha deciso la non legittimità costituzionale, per violazione dei criteri di delega contenuti nella legge 1° marzo 2002, n. 39, delle previsioni sanzionatorie originariamente contenute nell'art. 18-bis del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (1), introdotto dal D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213 (2), in tema di violazioni per l'orario di lavoro e i riposi.

Sul tema il Ministero del lavoro è già intervenuto con due pronunciamenti a titolo di chiarimento operativo, dapprima con la lettera circolare prot. n. 12552 del 10 luglio 2014 e con la successiva lettera circolare prot. n. 14876 del 28 agosto 2014.

## Incostituzionalità della norma

La declaratoria di illegittimità operata dalla sentenza n. 153/2014 della Corte costituzionale deriva dalla rimessione al vaglio di costituzionalità da parte del Tribunale di Brescia che nel corso di un giudizio di opposizione ad ordinanza - ingiunzione emessa dalla locale Dtl ha argomentato, ex art. 76 Costituzione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18-bis, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003, nel testo originariamente introdotto dal D.Lgs. n. 213/2004. Il giudice rimettente, peral-

tro, aveva osservato che la legge comunitaria 1° marzo 2002, n. 39 (3), contenente la delega per l'adozione del D.Lgs. n. 66/2003 e dei successivi decreti correttivi, stabilisce all'art. 2, comma 1, lettera c), uno specifico criterio direttivo secondo il quale dovevano essere «previste sanzioni identiche a quelle eventualmente già comminate dalle leggi vigenti per le violazioni che siano omogenee e di pari offensività rispetto alle infrazioni alle disposizioni dei decreti legislativi».

In particolare, a proposito di riposi, il giudice bresciano evidenzia che le violazioni

danna nei confronti dell'Italia emessa dalla Corte di giustizia delle Comunità europee, 9 marzo 2000, C-386/98, in Riv. it. dir. lav., 2000, II, 413.

(2) Il D.Lgs. 19 luglio 2004, n. 213 recante «Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato sanzionatorio dell'orario di lavoro» è stato pubblicato sulla G.U. n. 192 del 17 agosto 2004. Il D.Lgs. n. 66/2003, nella primigenia versione, non stabiliva alcuna reazione di tipo sanzionatorio nei confronti delle inosservanze degli obblighi contenuti nel testo legislativo di riordino della materia. La mezza riga dedicata ai profili sanzionatori nell'art. 19, comma 2 («sono abrogate tutte le disposizioni ... salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio»), ha determinato, d'altra parte, la necessità di un bizzarro collage normativo idoneo a dare un senso e un "corpo normativo" al sistema di sanzioni, che potevano trovare luogo e punire le condotte datoriali di omesso adempimento degli obblighi dettati dal D.Lgs. n. 66/2003 in materia di durata dell'orario di lavoro e di riposi. Il richiamato tentativo di ricostruzione giuridica, un po' a mosaico e un po' ad intarsio, è stato operato da taluni autori, pur con gli inevitabili dubbi del caso, in attesa dell'annunciato intervento correttivo individuato nel D.Lgs. n. 213/2004, allo scopo di dare visibilità, quanto più possibile concreta, alle fattispecie sanzionatorie che dovevano, o comunque potevano, ritenersi ancora in vigore dopo la riforma, a tratti sostanziale, del dettato normativo di precetto. Cfr. P. Rausei, *Le sanzioni in materia di orario di lavoro in Dir. prat. lav.* 2003, 25, p. 1646; L. Caiazza, R. Caiazza, *Orario di lavoro: abrogazioni, norme vigenti e sanzioni in Guida al lavoro* 2003, 20, p. 10; D. Garofalo, *Il D.Lgs. n. 66/2003 sull'orario e la disciplina previgente: un raccordo problematico in Il lavoro nella giurisprudenza*, 2003, I, 1, 997.

Esercitando la facoltà concessa dal combinato disposto degli artt. 1, commi 1 e 4, e 22 della legge n. 39/2002, il Governo ha deciso di intervenire sul testo del D.Lgs. n. 66/2003 in primo luogo, allora, per porre rimedio alla difficile, e a tratti pericolosa, lacuna relativa all'apparato delle sanzioni, ma ha inteso approfittare dell'occasione per apportare altre e più generali modifiche ed integrazioni al decreto riformatore in materia di orario, a poco più di un anno dalla sua entrata in vigore.

(3) La legge 1° marzo 2002, n. 39 recante «disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - Legge comunitaria 2001» è stata pubblicata sulla G.U. n. 54 del 26 marzo 2002.

### Note:

(\*) L'Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

(1) Il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 recante «Attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro» pubblicato sulla G.U. n. 87 del 12 aprile 2003, ha recepito e attuato le Direttive comunitarie n. 93/104/CE (del Consiglio, 23 novembre 1993) e n. 2000/34/CE (del Parlamento e del Consiglio, 22 giugno 2000). Sui momenti di criticità nel recepimento e nella trasposizione delle direttive comunitarie sull'orario di lavoro vedi: M. Tiraboschi, *Orario di lavoro: verso la trasposizione della direttiva 93/104/CE in Guida al lavoro*, 2003, 6, 15; R. Del Punta, *La riforma dell'orario di lavoro in Dir. prat. lav.* 2003, 22, Inserto, III-IV; M. Tiraboschi, *La riforma dell'orario di lavoro: quale ruolo per la contrattazione collettiva? in Contratti & contrattazione collettiva*, 2003, 5, 71; A. Russo, *La disciplina dell'orario di lavoro: un inventario critico per la trasposizione della direttiva n. 1993/104/CE, in Dir. rel. ind.*, 2002, 3. Cfr. la sentenza di con-

dell'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 trovano il loro omogeneo nella previgente legge n. 370/1934 (artt. 1, 3 e 5), per le quali trovava applicazione una sanzione amministrativa compresa tra 25 e 154 euro o, se si trattasse di più di 5 lavoratori, tra 154 e 1.032 euro (secondo le previsioni dell'art. 27 della legge n. 370/1934 e dell'art. 6 D.Lgs. n. 758/1994 che su quello è intervenuto in sede di depenalizzazione), mentre quelle dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003 trovano omogeneità con quelle di cui agli artt. 1 e 5 del R.D.L. n. 692/1923, convertito dalla legge n. 473/1925 (4), che comportavano una sanzione amministrativa compresa tra 25 e 154 euro o, se si trattasse di più di 5 lavoratori, tra 154 e 1.032 euro (secondo le previsioni dell'art. 9 del R.D.L. n. 692/1923 e dell'art. 3, comma 1 D.Lgs. n. 758/1994 che su quello è intervenuto in sede di depenalizzazione).

D'altronde, le sanzioni amministrative pecuniarie introdotte *ab origine* dal D.Lgs. n. 213/2004 prevedevano, rispettivamente, limiti compresi tra 105 e 630 euro per i riposi e tra 130 e 780 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo con riguardo al superamento dei limiti massimi di lavoro settimanale.

Sulla scorta di tale raffronto il Tribunale di Brescia riconosce, dunque, la omogeneità delle discipline regolatorie e sanzionatorie riguardanti i limiti minimi irrinunciabili rispetto ai tempi di lavoro e di riposo, con l'esplicito invito alla Consulta di verificare la legittimità costituzionale dell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003, nel testo introdotto dal D.Lgs. n. 213/2004 con sanzioni pecuniarie molto più elevate rispetto a quelle previste dalle leggi precedenti,

rimaste applicabili per le violazioni commesse fino al 31 agosto 2004.

La Corte costituzionale con la sentenza n. 153/2014 riconosce la fondatezza della questione di legittimità costituzionale, a fronte della violazione del criterio direttivo contenuto nell'art. 2, comma 1, lettera c), della legge delega n. 39/2002, con conseguente declaratoria di illegittimità costituzionale delle censurate disposizioni contenute nell'art. 18-bis, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 66/2003, per violazione dell'art. 76 Cost.

La decisione di incostituzionalità del Giudice delle leggi, peraltro, non esplica alcuna efficacia sulle successive modifiche legislative, operate dall'art. 41 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 (5), nonché dall'art. 7 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (6) ed infine dall'art. 14 del decreto-legge n. 145/2013, convertito dalla legge n. 9/2014, le quali non promanavano dalla originaria delega legislativa che aveva originato, invece, il D.Lgs. n. 66/2003 e il D.Lgs. n. 213/2004, ma piuttosto da opzioni di politica del diritto sanzionatorio differenti volte ad evitare che in forza delle previsioni punitive oggi censurate dalla Consulta risultassero importi sanzionatori fortemente sbilanciati e non proporzionati rispetto alla gravità del comportamento tenuto dal datore di lavoro e conseguentemente punito dall'ordinamento.

## Rideterminazione degli importi

Un impatto notevole, invece, la sentenza n. 153/2014 della Corte costituzionale riveste sia con riguardo al contenzioso giudiziario in essere

## Note:

(4) Invero, le norme richiamate non risultano agevolmente paragonabili alla successiva portata normativa del divieto di superamento dei limiti orari, in primo luogo perché nel regime di cui al R.D.L. n. 692/1923 l'orario massimo settimanale e giornaliero venivano accostati e parimenti sanzionati, mentre ora il limite settimanale è inserito nell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003, mentre quello giornaliero, sia pure ricavato per canone inverso, è stabilito nell'art. 7, e le due norme sono diversamente sanzionate; in secondo luogo il vecchio limite massimo settimanale si volgeva a sanzionare il superamento del limite mediante svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario; da ultimo, nel vecchio regime la durata settimanale massima inderogabile era fissa e predeterminata, mentre ora è determinabile in ragione di una media ponderata su periodi variabilmente derogabili dalla contrattazione collettiva. Pertanto si poteva legittimamente concludere per una evidente disomogeneità del precetto contenuto nel D.Lgs. n. 66/2003 a confronto con i contenuti precettivi precedenti, con non scarse ragioni, dunque, il D.Lgs. n. 213/2004 aveva preso le distanze dal vecchio apparato sanzionatorio, determinando per la violazione di cui trattasi una nuova e specifica sanzione nei limiti più generali indicati dall'art. 2 della legge n. 39/2002. Cfr. P. Rausei, *Orario di lavoro: obblighi e sanzioni*, in *Dir. prat. lav.*, 2004, 40, Inserto, p. XI-XII.

(5) Per un approfondimento delle novità apportate dal decreto legge n. 112/2008 si possono confrontare i seguenti contributi: A. Corvino, P. Rausei, *Il nuovo regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008, 291 s.; G. Lella, *Orario di lavoro: il nuovo apparato sanzionatorio*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2008, 37, 2137 s.; F.M. Putaturo Donati, *La disciplina dell'orario di lavoro*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare. Dal D.L. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, Utet giuridica, Milano, 2009, 159 s.; V. Ferrante, *Nuove modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro*, in M. Magagnoli, A. Pandolfo, P.A. Varesi (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e al decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133*, Giappichelli, Torino, 2008, 425 s.; P. Rausei, *Illeciti e sanzioni in materia di orario di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 47, Inserto.

(6) Il terzo comma dell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 66/2003 come novellato dall'art. 7 della legge n. 183/2010 puniva la violazione del secondo comma dell'art. 4 e quella del primo comma dell'art. 9 con la sanzione amministrativa da 100 a 750 euro; il secondo periodo del medesimo art. 18-bis, comma 3, prevede che il datore di lavoro che viola l'art. 4, comma 2, soggiace alla sanzione amministrativa da 400 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento di cui all'art. 4, commi 3 o 4. Da ultimo, il terzo periodo dell'art. 18-bis, comma 3, prevede che il datore di lavoro che viola l'art. 4, comma 2, soggiace alla sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro, non ammessa al pagamento della sanzione in misura ridotta se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero si è verificata in almeno 5 periodi di riferimento.

sulle ordinanze - ingiunzioni opposte dinanzi al competente Tribunale, sia in merito al contenzioso amministrativo attivato su accertamenti ispettivi svolti fino al giugno 2013 che hanno accertato violazioni commesse fino a giugno 2008 oggi censurate sul piano di incostituzionalità.

In entrambi i casi le Direzioni territoriali del lavoro competenti dovranno adeguarsi alla decisione della Consulta riformulando l'apparato sanzionatorio in prospettiva costituzionalmente orientata.

Così, in base alla lettera circolare n. 12552/2014, gli uffici territoriali del Ministero del lavoro devono rideterminare gli importi in tutte le circostanze nelle quali ricorrono le seguenti ipotesi:

- rapporti al Direttore (ai sensi dell'art. 17 della legge n. 689/1981) relativi a verbali di contestazione e notificazione di illeciti amministrarvi che non hanno formato ancora oggetto di ordinanza - ingiunzione;
- ordinanza - ingiunzione già emessa ma per la quale non è spirato il termine per il ricorso giudiziario in opposizione;
- ricorso giudiziario in opposizione ancora pendente o con sentenza non ancora passata in giudicato.

Il Ministero ha chiarito che quando il procedimento sanzionatorio risulta definitivamente concluso (i verbali sono stati pagati, le ordinanze - ingiunzioni sono divenute esecutive per mancata opposizione nei termini, le sentenze dei giudizi di opposizione sono passate in giudicato) le sanzioni non devono essere rideterminate dalle Direzioni del lavoro, in quanto, secondo le indicazioni ministeriali, gli atti e i provvedimenti adottati permangono intangibili, posto che secondo l'art. 136 Costituzione «quando la

Corte dichiara l'illegittimità costituzionale di una norma di legge o di atto avente forza di legge, la norma cessa di avere efficacia dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione».

D'altro canto, nel caso di chi abbia proceduto al pagamento delle somme irrogate a titolo di sanzione amministrativa in forza delle norme ora dichiarate incostituzionali (vigenti dall'agosto 2004 al giugno 2008) appare possibile proporre una azione di indebito oggettivo e di ripetizione di indebito per la restituzione delle somme indebitamente versate che va proposta esclusivamente nei confronti dell'ente impositore (anche quando le somme sono state pagate a seguito di cartella esattoriale, cfr. Cassazione civile, sez. III, 28 novembre 2007, n. 24735), ai sensi e per gli effetti degli art. 2033 (indebito oggettivo) e 2041 c.c. (ingiustificato arricchimento), la quale si prescrive nel termine ordinario decennale, per cui potrebbe ancora essere utilmente proposta da chi avesse pagato a suo tempo le sanzioni.

### Quintuplicazione delle sanzioni

Da ultimo, tuttavia, il Ministero del lavoro con la citata lettera circolare n. 14876/2014 ha affermato che la rideterminazione degli importi sanzionatori riguardanti le accertate violazioni in materia di orario di lavoro va concretamente effettuata in ragione di quanto previsto dall'art. 1, comma 1177, della legge n. 296/2006, secondo cui «gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro entrate in

vigore prima del 1° gennaio 1999 sono quintuplicati».

In base alle più recenti osservazioni ministeriali, dunque, le sanzioni da applicarsi non sono quelle previgenti, ma nuove sanzioni, mai entrate in vigore, derivanti dalla quintuplicazione decisa dal legislatore a far data dal 1° gennaio 2007.

L'affermazione del Ministero secondo cui nel periodo temporale di applicazione della legge n. 296/2006 (ante 1° gennaio 1999) deve ritenersi ricompreso l'impianto sanzionatorio previsto dalla normativa previgente in materia di orario di lavoro non può e non deve essere fraintesa rispetto ai contenuti possibili, sul piano di legittimità costituzionale.

A ben guardare, infatti, la riconosciuta illegittimità costituzionale dell'art. 18-bis, commi 3 e 4. del D.Lgs. n. 66/2003, ha comportato la riviviscenza delle sanzioni previste dall'art. 9 del R.D.L. n. 692/1923 e dall'art. 27 della legge n. 370/1934, le quali (secondo la lettera dell'art. 1, comma 1177, della legge n. 296/2006), sono «sanzioni amministrative previste per la violazione di norme in materia di lavoro» che risultavano, prima della loro abrogazione ad opera del D.Lgs. n. 213/2004, «entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999» per cui i relativi importi sono da intendersi quintuplicati a far data dal 1° gennaio 2007. Ne consegue che, in ragione del quadro normativo di riferimento e dei chiarimenti ministeriali, in merito alle violazioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro (art. 4, commi 2, 3 e 4, D.Lgs. n. 66/2003) e riposo settimanale (art. 9, comma 1), si hanno due differenti regimi sanzionatori:

- dal 1° settembre 2004 al 31 dicembre 2006: da 25 a 154

euro o, se si trattasse di più di 5 lavoratori, da 154 a 1.032 euro;

• dal 1° gennaio 2007 al 24 giugno 2008: da 125 a 770 euro o, se si trattasse di più di 5 lavoratori, da 770 a 5.160 euro (si veda tabella a pagina seguente).

Con l'effetto paradossale che l'apparato sanzionatorio ride-terminato in conseguenza della sentenza n. 153/2014 della Corte costituzionale finisce per essere assai più gravoso di quello previsto originariamente dal D.Lgs. n. 213/2004 e dichiarato incostituzionale proprio per eccessiva gravosità rispetto al regime previgente.

## Attuali sanzioni per orario e riposi

Da ultimo, appare utile evidenziare l'attuale apparato sanzionatorio per le violazioni attinenti al superamento dei limiti massimi di durata della prestazione lavorativa settimanale (art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003) e al mancato riposo settimanale (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003), a seguito del recente incremento sanziona-

rio stabilito dall'art. 14, comma 1, lettera c), del decreto legge n. 145/2013, come modificato dalla legge n. 9/2014 di conversione.

Il superamento dei limiti massimi di lavoro settimanale (7) e la mancata concessione del riposo settimanale e domenicale (8) determina ora una sanzione che, mantenendo la distinzione per soglia di punibilità, varia da 200 a 1.500 euro fino a 5 lavoratori e fino a 2 periodi di riferimento; da 800 a 3.000 euro da 6 a 10 lavoratori e da 3 a 4 periodi di riferimento; da 2.000 a 10.000 euro da 11 lavoratori in su e da 5 periodi di riferimento in su (si veda tabella a pagina seguente).

In merito alla applicazione concreta delle nuove sanzioni duplicate, la legge n. 9/2014 ha previsto espressamente che esse si applicano anche alle violazioni commesse a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 145/2013, vale a dire per tutte le condotte illecite a partire dal 24 dicembre 2013 (9).

### Note:

(7) Con la circolare n. 5/2014 il Ministero del la-

voro ha puntualizzato che la durata media dell'orario di lavoro settimanale va calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi ovvero superiore se previsto dalla contrattazione collettiva («La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. A tal fine, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi»).

(8) La circolare n. 5/2014 precisa sul punto che il riposo settimanale deve essere calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni («Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni»).

(9) La circolare n. 5/2014 del Ministero del lavoro ha precisato che per applicare le nuove sanzioni raddoppiate occorre individuare il momento di consumazione dei singoli illeciti, tenendo in considerazione la decorrenza dei periodi temporali di riferimento per il calcolo delle ore e dei giorni lavorati (4 mesi per l'orario settimanale medio, 14 giorni per il riposo settimanale). In particolare i chiarimenti ministeriali osservano che l'illecito sarà soggetto alla nuova sanzione raddoppiata se i periodi di riferimento ricadono «interamente» dopo il 24 dicembre 2013, dovendosi considerare i periodi stessi alla stregua di elementi "strutturali" delle fattispecie sanzionatorie, presupposto oggettivo indispensabile per verificare l'effettivo realizzarsi della condotta illecita. Ne consegue che soltanto le condotte illecite che sono completamente valutabili in un periodo temporale successivo al 23 dicembre 2013 potranno essere sanzionate con le nuove sanzioni duplicate.

Illecito	Sanzione amministrativa 01/09/2004 - 31/12/2006	Sanzione amministrativa 01/01/2007 - 24/06/2008
Art. 4, c. 2, D. Lgs. n. 66/2003 (già art. 5 R.D.L. n. 692/1923) <b>Durata massima dell'orario di lavoro settimanale</b> Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio	Art. 9, R.D.L. n. 692/1923 sost. art. 3 c. 1 D.Lgs. n. 758/1994 Sanzione amministrativa da € 25 a € 154 Ipotesi aggravata Sanzione amministrativa da € 154 a € 1.032 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori	Art. 9, R.D.L. n. 692/1923 sost. art. 3 c. 1 D.Lgs. 758/1994 modif. art. 1, c. 1177 L. n. 296/2006 Sanzione amministrativa da € 125 a € 770 Ipotesi aggravata Sanzione amministrativa da € 770 a € 5.160 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori
Art. 9, c. 1 D.Lgs. n. 66/2003 (già art. 1, c. 1 L. n. 370/1934) <b>Riposo settimanale</b> Mancata concessione del riposo settimanale e domenicale	Art. 27, L. n. 370/34 sost. art. 6 D.Lgs. n. 758/1994 Sanzione amministrativa da € 25 a € 154 Ipotesi aggravata Sanzione amministrativa da € 154 a € 1.032 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori	Art. 27, L. n. 370/1934 sost. art. 6 D.Lgs. n. 758/1994 modif. art. 1, c. 1177 L. n. 296/2006 Sanzione amministrativa da € 125 a € 770 Ipotesi aggravata Sanzione amministrativa da € 770 a € 5.160 se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori

Approfondimenti

Illecito	Sanzione amministrativa dal 24/12/2013
Art. 4, c. 2, D.Lgs. n. 66/2003 Superamento del limite massimo dell'orario settimanale medio	Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003 come modificato dall'art. 14, c. 1, lett. b), del D.L. n. 145/2013 Sanzione amministrativa da 200 a 1.500 euro fino a 5 lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a 2 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) Sanzione amministrativa da 800 a 3.000 euro da 6 a 10 lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da 3 a 4 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) Sanzione amministrativa da 2.000 a 10.000 euro da 11 lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da 5 periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore)
Art. 9, c. 1, D. Lgs. n. 66/2003 Mancata concessione del riposo settimanale e domenicale	Art. 18-bis, c. 3, D.Lgs. n. 66/2003 come modificato dall'art. 14, c. 1, lett. c), del D.L. n. 145/2013, conv. in L. n. 9/2014 Sanzione amministrativa da 200 a 1.500 euro fino a 5 lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e fino a 2 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) Sanzione amministrativa da 800 a 3.000 euro da 6 a 10 lavoratori (anche per un solo periodo di riferimento) e da 3 a 4 periodi di riferimento (anche solo per un lavoratore) Sanzione amministrativa da 2.000 a 10.000 euro da undici lavoratori in su (anche per un solo periodo di riferimento) e da 5 periodi di riferimento in su (anche solo per un lavoratore)

### Legge delega

**Legge 1° marzo 2002, n. 39 - Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2001**

#### Art. 2

1. (Omissis)

c) Salva l'applicazione delle norme penali vigenti, ove necessario per assicurare l'osservanza delle disposizioni contenute nei decreti legislativi, saranno previste sanzioni amministrative e penali per le infrazioni alle disposizioni dei decreti stessi. Le sanzioni penali, nei limiti, rispettivamente, dell'ammenda fino a 103.291 euro e dell'arresto fino a tre anni, saranno previste, in via alternativa o congiunta, solo nei casi in cui le infrazioni ledano o esponcano a pericolo interessi generali dell'ordinamento interno, ivi compreso l'ecosistema. In tali casi saranno previste: la pena dell'ammenda alternativa all'arresto per le infrazioni che esponcano a pericolo o danneggino l'interesse protetto; la pena dell'arresto congiunta a quella dell'ammenda per le infrazioni che rechino un danno di particolare gravità. La sanzione amministrativa del pagamento di una somma non inferiore a 103 euro e non superiore a 103.291 euro sarà prevista per le infrazioni che ledano o esponcano a pericolo interessi diversi da quelli sopra indicati. Nell'ambito dei limiti minimi e massimi previsti, le sanzioni sopra indicate saranno determinate nella loro entità, tenendo conto della diversa potenzialità lesiva dell'interesse protetto che ciascuna infrazione presenta in astratto, di specifiche qualità personali del colpevole, comprese quelle che impongono particolari doveri di prevenzione, controllo o vigilanza, nonché del vantaggio patrimoniale che l'infrazione può recare al colpevole o alla persona o ente nel cui interesse egli agisce. In ogni caso saranno previste sanzioni identiche a quelle eventualmente già comminate dalle leggi vigenti per le violazioni che siano omogenee e di pari offensività rispetto alle infrazioni alle disposizioni dei decreti legislativi.

#### Art. 22

1. Il Governo è delegato ad emanare, su proposta del Ministro per le politiche comunitarie e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti le norme per l'attuazione organica delle direttive 93/104/Ce del Consiglio, del 23 novembre 1993, in materia di orario di lavoro, 2000/34/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, di modifica della direttiva 93/104/Ce, 1999/63/Ce del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, 2000/79/Ce del Consiglio, del 27 novembre 2000, relativa all'attuazione dell'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale di volo nell'aviazione civile.

2. L'attuazione delle direttive sarà informata ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) recezione dei criteri di attuazione di cui all'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali il 12 novembre 1997;
- b) riconoscimento degli effetti dei contratti collettivi vigenti alla data di entrata in vigore del provvedimento di attuazione della direttiva.

3. Il Governo, ai sensi della delega di cui ai commi 1 e 2, e al fine di garantire un corretto ed integrale recepimento delle predette direttive, sentite le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative, potrà apportare modifiche e integrazioni al decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532, in materia di lavoro notturno e al decreto legge 29 settembre 1998, n. 335, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, in materia di lavoro straordinario, nonché alle singole discipline vigenti per i singoli settori interessati dalla normativa da attuare, con particolare riferimento al commercio, turismo, pubblici esercizi ed agricoltura.
4. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.