

Il "Collegato Lavoro": i temi di maggior rilievo per il contenzioso lavoristico

A breve tempo dall'entrata in vigore del c.d. "Collegato Lavoro" (Legge 4 novembre 2010 n. 183, Supplemento Ordinario 243/L alla GU 9 novembre 2010 n. 262, vigente dal 24 novembre 2010), sono già state emanate le prime circolari a chiarimento della nuova disciplina, così come le prime pronunce giurisprudenziali. Con la presente newsletter, dunque, intendiamo dar conto delle più rilevanti novità legislative come già interpretate dagli enti preposti e dai giudici del lavoro.

Come noto, con il Collegato Lavoro il legislatore è intervenuto su numerosi temi tra loro eterogenei.¹ Alcuni istituti, tuttavia, hanno suscitato maggior dibattito, rendendo travagliato l'*iter* di approvazione del testo legislativo (con rinvio del Presidente della Repubblica al Parlamento e adattamenti a più riprese rispetto all'originario disegno di legge). Tra questi, in particolare, rilevano le innovazioni riguardanti il **contenzioso del lavoro**, su cui maggiormente ci concentreremo in questa sede.

Nel nuovo impianto viene in generale valorizzata la volontà delle parti, non solo collettive ma anche individuali ove "assistite", ed a tale ultimo fine è rafforzato il ruolo delle Commissioni di Certificazione (già introdotte dalla c.d. Riforma Biagi nel 2003 ma sinora non entrate diffusamente a regime).

In evidenza:

Arbitrato e conciliazione

Vincoli interpretativi al controllo giudiziale

Decadenza per le impugnazioni

Certificati di malattia e sanzioni in materia di orario di lavoro

Per maggiori dettagli sugli argomenti trattati in questa pubblicazione, potete contattare i seguenti referenti:

Avv. Simonetta Candela, Partner

Avv. Marina Mobiglia, Associate

Avv. Paola Mariani, Associate

Avv. Fabrizio Alessandria, Associate

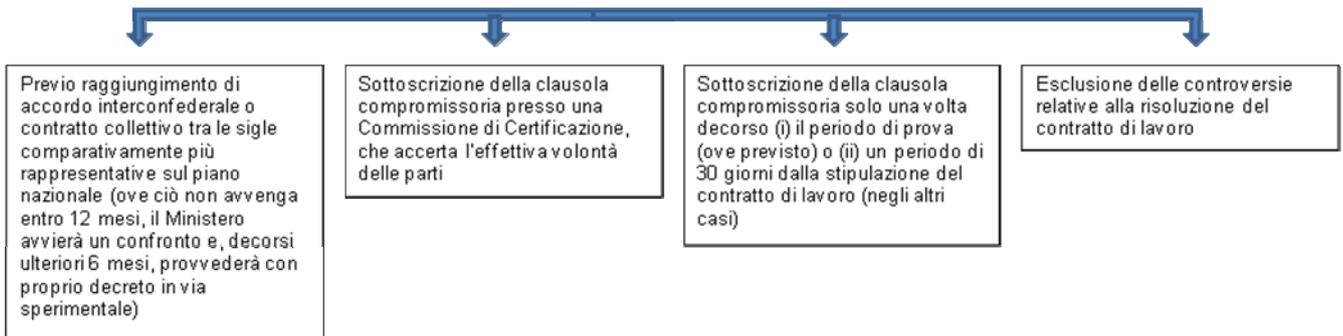
Clifford Chance Studio Legale Associato,
Piazzetta M. Bossi, 3, 20121 Milano
+39 02 80634 1
www.cliffordchance.com

¹ Tra cui la c.d. maxi sanzione per il lavoro sommerso e l'attività ispettiva (su cui cfr. circolare ministeriale 12 novembre n. 38 e circolare INPS 7 dicembre 2010 n. 157), il regime autorizzatorio degli operatori del mercato del lavoro e la borsa continua del lavoro (su cui cfr. nota ministeriale del 22 dicembre 2010 e circolare ministeriale 13 gennaio 2011 n. 3), i permessi per assistenza a portatori di handicap (su cui cfr. circolare INPS 2 dicembre 2010 n. 155), in parte rinviando a successivi provvedimenti governativi (ad esempio, per il riordino di congedi, aspettative e permessi).

1. Arbitrato (art. 31)

A) Clausola compromissoria

La più rilevante e dibattuta novità è la possibilità per datore di lavoro e lavoratore di pattuire l'arbitrato per la risoluzione non solo di controversie già insorte ma anche di quelle eventuali e future (c.d. clausola compromissoria). La norma, peraltro, non è di applicazione immediata: occorrerà, innanzitutto, che intervenga in merito l'accordo collettivo o comunque un decreto ministeriale sostitutivo. Specificamente, i requisiti e i limiti della clausola sono quattro:

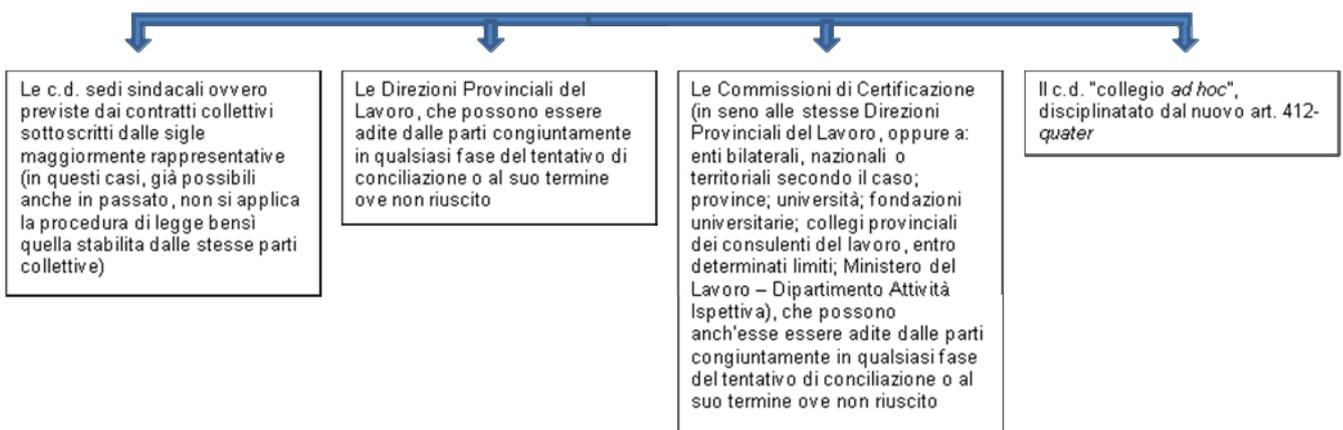


I predetti requisiti sono in gran parte conseguenza dell'intervento del Presidente della Repubblica, da un lato, e delle parti sociali (esclusa la CGIL), dall'altro, mediante l'avviso comune del 11 marzo 2011, tesi a scongiurare l'estensione della clausola arbitrale secondo equità alle controversie di cui all'art. 18 St. Lav.

Allo stato permangono dubbi interpretativi in merito all'esclusione delle controversie sulla risoluzione dei contratti di lavoro. Infatti, l'ampiezza del termine "risoluzione" ha portato alcuni commentatori a ritenerla tale da includere, oltre ai casi di licenziamento, anche casi relativi alla cessazione (o meno) del rapporto a qualsiasi titolo (eventualmente sovrapponibili alle ipotesi per cui sono ora previste le decadenze di cui all'art. 32 del Collegato Lavoro, vedasi seguente quarto paragrafo).

B) Sedi arbitrali

Il legislatore, inoltre, amplia le sedi in cui può svolgersi l'arbitrato delle controversie di lavoro. Precisamente, oltre ai casi specifici già esistenti quali l'arbitrato in materia di sanzioni disciplinari ex art. 7 St. Lav., sono individuate le seguenti sedi:



La sede maggiormente innovativa è proprio il collegio *ad hoc*, in quanto per la sua costituzione è sufficiente l'impulso di parte (precisamente: su ricorso di una delle parti, e laddove l'altra vi aderisca, vi sarà la nomina da ciascuna parte di un arbitro; il terzo membro, in funzione di presidente, sarà nominato dagli altri arbitri di parte concordemente o, altrimenti, dal Tribunale su richiesta della parte istante). Il procedimento applicabile è regolato direttamente dall'art. 412-*quater* c.p.c. ed include un tentativo di conciliazione, per il quale tuttavia – a differenza di quello esperito nelle altre sedi di legge – non è prevista la verbalizzazione della proposta conciliativa e delle ragioni dell'eventuale rifiuto per la relativa valutazione in sede di decisione (vedasi il seguente paragrafo 2). Sotto questo profilo, l'utilizzo dell'arbitrato appare, così, incentivato.

Se, sulla carta, l'impatto della novità legislativa è significativo, occorrerà verificare quanto e in quale misura lo strumento dell'arbitrato avrà l'auspicata portata deflattiva sul contenzioso giudiziale, considerata la scarsa propensione sinora mostrata verso tale istituto, pur già permesso. Inoltre, la norma richiede che il presidente sia un professore universitario o un avvocato cassazionista, ciò che rischia di disincentivare le parti alla nomina o gli stessi esperti all'accettazione dell'incarico, ove compensato secondo quanto disposto dal Collegato Lavoro (2% per il presidente e 1% per ogni arbitro di parte), specialmente nelle controversie di valore non elevato.

C) *Decisione secondo equità*

Alle parti del contratto individuale di lavoro è data facoltà di incaricare gli arbitri di una decisione secondo equità, invece che in applicazione delle disposizioni di legge. Questo profilo ha suscitato timore per la tutela dei lavoratori non solo in parte della dottrina, ma anche nel Presidente della Repubblica, dal cui intervento è derivata l'introduzione di ulteriori limiti/contemperamenti.

La norma, ora, vincola gli arbitri che decidano secondo equità a rispettare non solo i principi generali dell'ordinamento, ma altresì i principi regolatori della materia, anche derivanti da obblighi comunitari. In buona sostanza, gli arbitri non potranno disattendere i principi di diritto del lavoro, inclusi quelli di derivazione comunitaria, anche laddove gli stessi non assurgano a principi fondamentali ovvero di rango costituzionale.

Peraltro, già parte della dottrina aveva osservato come la decisione secondo equità non avrebbe comunque potuto - a prescindere dalla riformulazione del testo di legge - risolversi in un mero arbitrio, ed anzi andava interpretata come limitata alla c.d. equità "integrativa", e non invece sostitutiva, dei principi di legge. In altre parole, ad un'equità che "adatta la decisione al caso concreto", ma sempre in coerenza con il dettato normativo. Così interpretato, il testo legislativo da ultimo delineato potrebbe in ipotesi poter condurre ad un risultato asimmetrico in favore del lavoratore. Applicando il principio lavoristico c.d. del *favor* verso il dipendente, si potrebbe paradossalmente concludere che da un lato il lavoratore non possa essere privato delle protezioni legislative fondamentali (si pensi ad esempio alla protezione dal demansionamento), e dall'altro la decisione secondo equità possa portare ad applicargli protezioni e tutele ulteriori, tenendo conto anche di circostanze particolari (ad esempio, situazioni familiari complesse, assistenza a persone disabili, età avanzata ma ancora non sufficiente al pensionamento, etc.). Se confermata dai fatti, una tale prospettiva potrebbe scoraggiare i datori di lavoro ad accettare le procedure arbitrali, riducendo le probabilità di successo di questo istituto.

2. Nuovo tentativo di conciliazione (art. 31)

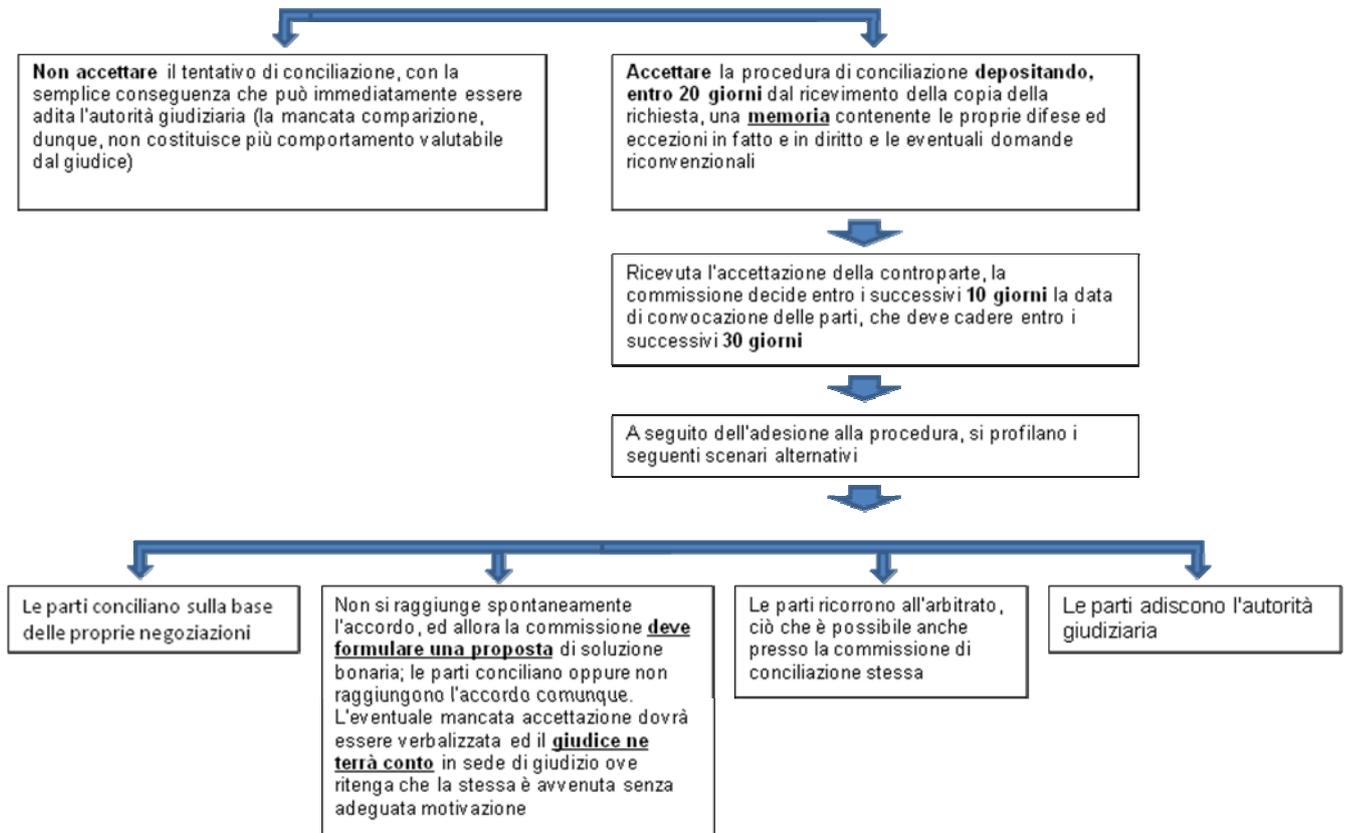
Il tentativo di conciliazione viene trasformato in una fase facoltativa e non più obbligatoria. Pertanto, si potrà procedere direttamente al deposito del ricorso presso il Giudice del Lavoro senza aver prima esperito il tentativo.

Unica eccezione è l'impugnazione di un contratto "certificato": in questo caso, il tentativo resta obbligatorio ed è riservato alla Commissione di Certificazione che aveva effettuato la certificazione². La scelta del legislatore, dunque, è di imporre un maggior onere rispetto al "ripensamento" per le parti che abbiano chiesto ed ottenuto la certificazione. Inoltre, secondo quanto chiarito dalla nota ministeriale del 25 novembre 2010, il tentativo è da ritenersi obbligatorio anche per il contenzioso con terzi interessati (ad esempio gli enti amministrativi e previdenziali).

Vengono, poi, ampliate le sedi competenti per la conciliazione (che corrispondono a quelle arbitrali, pertanto si rinvia all'elenco di cui al paragrafo precedente).

Quanto agli aspetti procedurali, posto che con la nuova disciplina la parte istante deve esporre, tra l'altro, i fatti e le ragioni posti a fondamento della domanda e trasmettere copia della propria richiesta a mani o a mezzo raccomandata a/r alla parte contro la quale è esperito il tentativo di conciliazione, per quest'ultima si apriranno le seguenti alternative e conseguenze:

² Si evidenzia che oltre al contratto di lavoro può essere oggetto di certificazione anche un contratto di appalto, somministrazione di lavoro, associazione in partecipazione e qualsiasi altro dove "sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro", secondo quanto espressamente previsto dal Collegato Lavoro in accoglimento dell'orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 81/2009.

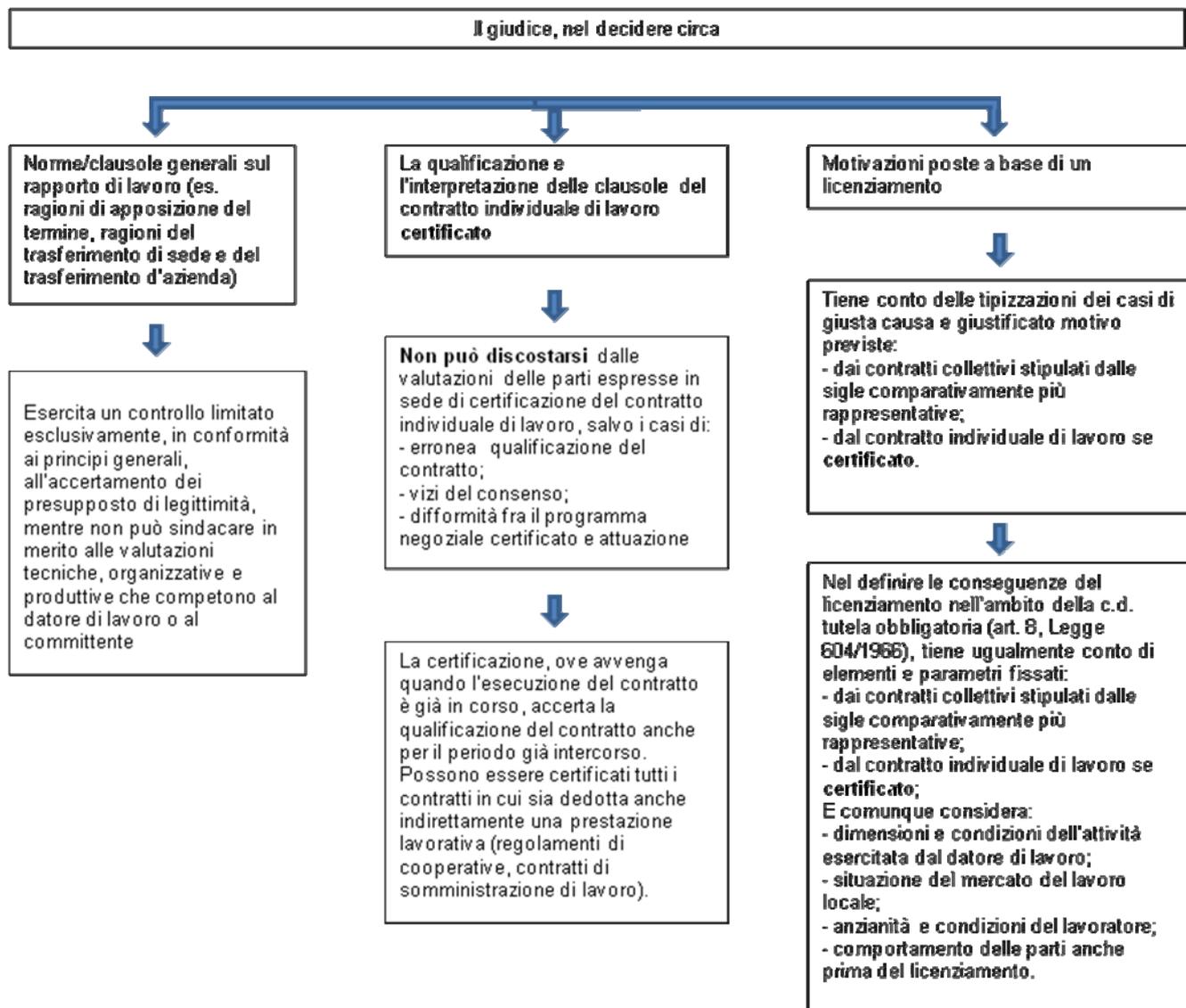


Il ricorso al tentativo facoltativo di conciliazione non appare invero incoraggiato, visto l'onere per il ricevente (nella maggior parte dei casi, il datore di lavoro) di presentare le proprie difese entro un termine breve, nonché la prospettiva della possibile penalizzazione nel successivo giudizio in caso di mancata accettazione della proposta conciliativa. A ciò si aggiunge la trasmissione al giudice anche degli atti e verbali della procedura di conciliazione.

Quanto ai tentativi richiesti prima del 24 novembre 2010, la nota ministeriale del 25 novembre 2010 ha chiarito che gli stessi sono ormai divenuti facoltativi, pertanto - a meno che non siano le parti a voler partecipare - non sarà necessario proseguire con la procedura.

3. Vincoli al controllo giudiziale (art. 30)

Il Collegato Lavoro impone dei limiti al controllo ed alla valutazione discrezionale del giudice del lavoro (in parte innovando la materia, in parte riprendendo le conclusioni già raggiunte dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione). Schematicamente, i limiti al controllo giudiziale possono così riassumersi:



Conseguentemente, al fine di valutare il rispetto della clausole generali, ivi intese come quelle norme c.d. aperte o vaghe presenti nell'ordinamento giuslavoristico, il giudice non può sindacare il merito o l'opportunità delle scelte aziendali, che competono esclusivamente all'imprenditore.

Anche questa norma ha suscitato pareri discordanti in dottrina: da una parte si è sostenuto come l'obiettivo del legislatore fosse quello di porre un limite al controllo giudiziale, secondo altra dottrina, invece, la norma si è limitata a ribadire un principio di diritto già più volte affermato dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione, secondo cui il bilanciamento tra gli interessi dei lavoratori e dell'impresa spetta alla disciplina legislativa e all'azione del sindacato, non al giudice.

In ogni caso, anche sotto il profilo dei criteri di decisione, emerge il divario tra arbitrato e processo innanzi al giudice del lavoro. Gli arbitri possono anche decidere secondo equità ove le parti lo richiedano, e tener dunque conto di tutte le circostanze del caso. I giudici, almeno in apparenza, sembrano progressivamente limitati ad uno "stretto diritto" ed anzi ad un controllo di sola legittimità di presupposti o a casi residuali di indagine. Limitazioni, quindi, che appaiono dettate a tutela della libertà imprenditoriale e che, ancora una volta, potrebbero indurre il datore di lavoro a declinare l'arbitrato.

Peraltro, l'esperienza passata dimostra che, al di là delle distinzioni teoriche, in realtà è sempre labile il confine concreto tra valutazione di merito e mero controllo dell'esistenza del presupposto di legittimità. Non sono mancati i casi in cui – pur richiamandosi formalmente ai principi della Suprema Corte ed al rispetto del predetto limite – i Tribunali di merito abbiano estensivamente considerato le ragioni sottese ai provvedimenti

datoriali (quanto meno per vagliarne la ragionevolezza, verosimiglianza e/o coerenza con il contesto, il nesso causale, la rispondenza dei licenziamenti ad una "extrema ratio", etc.)

Quanto alle tipizzazioni delle cause di licenziamento, anche questo passaggio della norma è stato molto discusso in sede parlamentare. A ben vedere, soprattutto con riferimento alle clausole collettive, tale norma non risulta radicalmente innovativa: è principio consolidato in giurisprudenza quello in base al quale il giudice può "tener conto" (la stessa formulazione scelta dal legislatore) delle ipotesi eventualmente contenute nei contratti collettivi, ferma restando comunque la valenza meramente esemplificativa e non tassativa di tale elencazione, dal momento che la nozione di giusta causa trova la propria fonte direttamente nella legge ai sensi dell'art. 2119 c.c. Né si può disconoscere che il giudice già in precedenza potesse "tener conto" di pattuizioni individuali, sempre senza esservi vincolato.

Più pregnante, invece, risulta il valore della certificazione nella qualificazione e interpretazione del contratto: il legislatore prevede proprio che, salvo in specifici casi, qui "il giudice non può discostarsi" dalle valutazioni delle parti.

4. Decadenze e disposizioni speciali sulle impugnazioni (art. 32)

Sono state introdotte varie decadenze in relazione a determinati tipi di impugnazioni del lavoratore, con l'intento di giungere celermente alla certezza dei rapporti giuridici e limitare le relative conseguenze patrimoniali. In altre parole, viene ridotto il rischio economico del datore di lavoro quando lo stesso dipenderebbe dai tempi del processo. A tal fine, sono stati sostituiti i primi due commi dell'art. 6, L. 604/1966 in materia di licenziamenti individuali e ne è stata estesa l'applicazione ai casi seguenti:

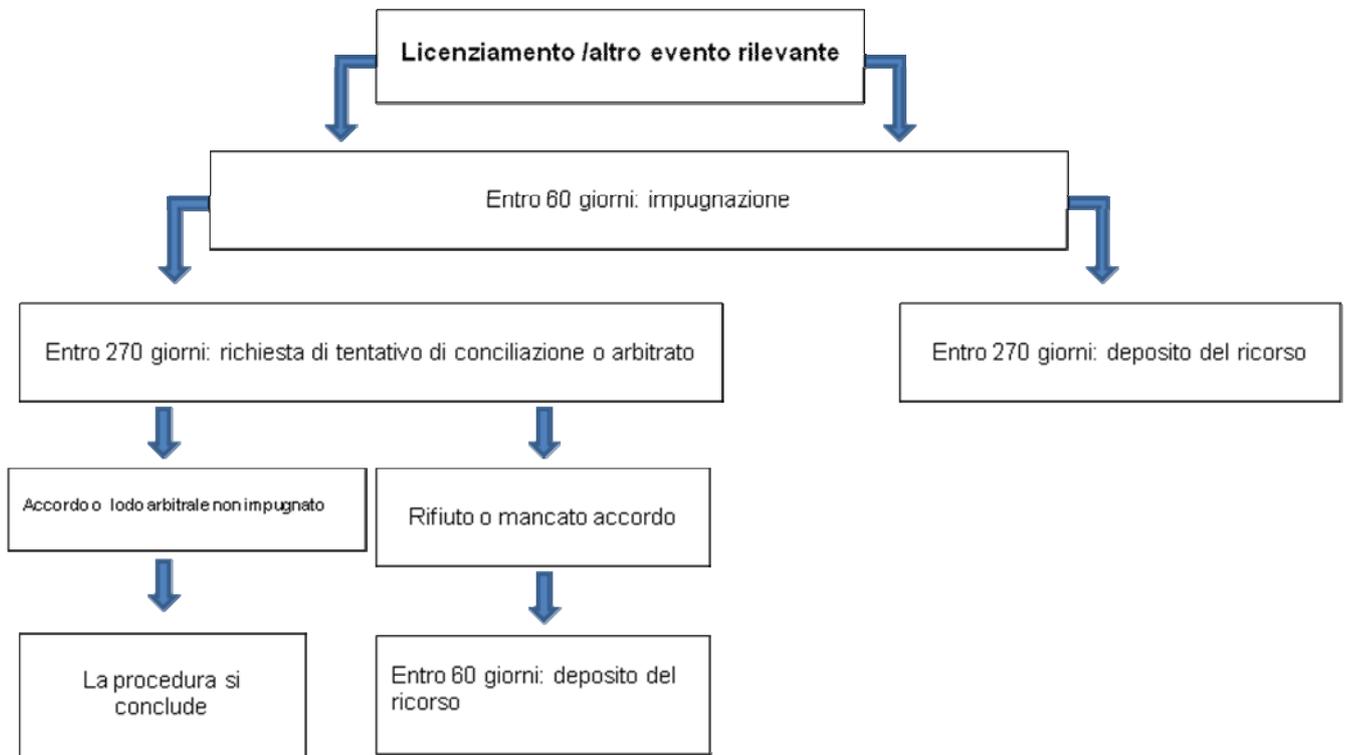
- invalidità del licenziamento;
- recesso del committente nei rapporti di collaborazione continuata e continuativa, anche a progetto;
- licenziamenti che comunque presuppongono la soluzione di questioni di qualificazione del rapporto ovvero di legittimità del termine apposto al contratto, o azioni di nullità del termine. Ciò vale con riferimento sia ai contratti a termine in corso al 24 novembre 2010, sia a quelli già scaduti in precedenza (con gli adattamenti transitori di cui diremo);
- trasferimento del lavoratore ex art. 2103 c.c. e cessione del contratto di lavoro per trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c.;
- ogni altro caso in cui si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto (si possono quindi ipotizzare: impugnazione del distacco, della somministrazione di lavoro, della genuinità dell'appalto, relativamente ai quali, peraltro, la dottrina ha rilevato profili problematici circa l'individuazione del *dies a quo* del termine per l'impugnazione).

Alla stessa finalità è riconducibile un'altra innovazione di vasto impatto del Collegato Lavoro, applicabile alle impugnazioni dei contratti a termine anche con riferimento ai processi già pendenti al 24 novembre 2010. E' previsto che, nei casi di conversione del contratto di lavoro, il giudice condanni il datore di lavoro al risarcimento stabilendo un'indennità onnicomprensiva in misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La relativa determinazione seguirà i criteri stabiliti per la tutela obbligatoria del licenziamento (e, secondo alcuni interpreti, prescindere dalla prova del danno effettivo, da eventuali deduzioni di *aliunde perceptum* o dalla messa a disposizione o meno del lavoratore, trattandosi di un indennizzo). E' da ritenere prevalente l'interpretazione secondo cui l'indennità si cumuli con la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto e quindi la riammissione in servizio: in tal senso si è infatti già pronunciata la giurisprudenza (cfr. Tribunale di Bari 1 dicembre 2010, che nel determinare la conversione del rapporto ha rinviato al prosieguo la statuizione sulle conseguenze economiche ai sensi del Collegato Lavoro). In senso contrario invece il Tribunale di Busto Arsizio 29 novembre 2010, il quale peraltro – con decisione ampiamente criticata dalla dottrina – ha ritenuto che l'indennità si aggiunga all'ordinario risarcimento civilistico parametrato alle retribuzioni dalla messa in mora alla riammissione, interpretazione opposta a quella del Tribunale di Trani, che con ordinanza del 20 dicembre 2010 ha sollevato la questione di legittimità costituzionale proprio nella parte in cui la norma "regola la quantificazione e la liquidazione del danno fissando un limite onnicomprensivo").

Quanto ai casi di impugnazione del licenziamento soggetti al termine di decadenza, alcuni interpreti hanno sostenuto che, poiché la norma richiama tutti i casi di invalidità (senza distinguere nullità, annullabilità e inefficacia) ed estende l'ambito di applicazione dell'art. 6 della L. 604/1966, siano inclusi anche il

licenziamento collettivo ed altri casi particolari di licenziamento, quali quello del dirigente (quanto meno nei casi di nullità quali il licenziamento discriminatorio).

Entrando nel dettaglio dei termini di decadenza, lo schema adottato è il seguente:



L'impugnazione, dunque, deve esser proposta in forma scritta entro **60 giorni**. Essi decorrono, nella maggior parte dei casi, da quando il lavoratore **riceve comunicazione del provvedimento**. Fa eccezione il trasferimento d'azienda, dove la decorrenza è dalla "data del trasferimento": ma nel caso limite di mancata comunicazione, la norma non potrà verosimilmente interpretarsi contro il lavoratore. Per l'impugnazione del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato, la decorrenza è dalla relativa scadenza, salvo che per i contratti già scaduti, per i quali è introdotta una norma transitoria speciale: il termine di decadenza decorrerà dal 24 novembre 2010, dunque il 23 gennaio 2010.

Per il licenziamento, la comunicazione datoriale è rilevante solo se scritta ed il termine decorre dalla comunicazione del licenziamento o, se non contestuale, da quella dei motivi (il licenziamento orale, dunque, resterebbe impugnabile senza termine di decadenza). Il legislatore non ha chiarito se entro il termine di 60 giorni l'impugnazione del lavoratore (i) debba effettivamente pervenire al datore di lavoro o (ii) sia sufficiente l'invio della raccomandata. Sulla scorta delle ultime pronunce formatesi sulla pregressa disciplina, potrebbe essere mantenuta la seconda interpretazione, favorevole al lavoratore (Cassazione 22287/2008; Cassazione S.U. 8830/2010)

Ma la novità ancor più significativa è la previsione di un ulteriore termine di 270 giorni (decorrenti secondo alcuni dall'impugnazione del lavoratore, secondo altri dallo scadere dei 60 giorni per l'impugnazione, anche ove presentata in anticipo, onde non penalizzare i lavoratori "più diligenti"), entro il quale il lavoratore deve intraprendere un procedimento.

Specificamente, il procedimento può essere quello giudiziario, oppure quello arbitrale o conciliativo. In questi due ultimi casi, ove vi sia rifiuto del datore di lavoro al procedimento, o comunque la conciliazione si concluda in un mancato accordo, il giudice dovrà poi essere adito entro 60 giorni da tali eventi. Sono emersi dubbi interpretativi sulla decorrenza del termine nel caso in cui il datore di lavoro non manifesti espressamente il proprio rifiuto con apposita comunicazione al lavoratore: è ipotizzabile che il termine di 60 giorni decorra in tali casi da quando sia scaduto per il datore di lavoro il termine procedurale per manifestare

l'adesione (ad es., 20 giorni nelle procedure di conciliazione regolate dal legislatore; 30 giorni nelle procedure arbitrali regolate dal legislatore).

5. Certificazione di malattia (art. 25)

Infine, tra i vari temi di interesse si ricorda anche quello della certificazione di malattia. Ai sensi dell'art. 25 del Collegato Lavoro, infatti, viene esteso anche al settore privato il meccanismo per il rilascio e la trasmissione della certificazione di malattia già in vigore per il pubblico impiego (art. 55-*septies* D.Lgs. 165/2001). Tale norma deve essere letta congiuntamente all'art. 1, comma 149, L. 311/2004, che ha introdotto un obbligo di comunicazione all'INPS in via telematica della certificazione medica, ed al quale è stata data effettiva attuazione a partire dall'aprile 2010.

Le caratteristiche fondamentali dell'attuale disciplina applicabile ai dipendenti del settore privato sono dunque le seguenti:

- in caso (i) di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e (ii) in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nel medesimo anno solare, l'assenza del lavoratore potrà ritenersi giustificata *esclusivamente* a fronte di certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica, ovvero da un medico convenzionato con il SSN (pertanto, non sarà più sufficiente la certificazione rilasciata da un medico curante che non rientri nelle predette categorie);
- in ogni caso di assenza per malattia, la relativa certificazione medica dovrà essere inviata per via telematica all'INPS, direttamente dal medico che l'ha rilasciata. In estrema sintesi, il medico, una volta effettuata la visita, dovrà inoltrare la relativa certificazione (specificando data di inizio e di presunta fine della malattia) al c.d. Sistema di Accoglienza Centrale (SAC). Il certificato così trasmesso verrà ricevuto dall'INPS, che lo metterà a disposizione del cittadino intestatario mediante accesso al sito internet dell'Istituto, previa identificazione con PIN. Al datore di lavoro sarà reso disponibile l'attestato di malattia, previo riconoscimento tramite PIN (sul punto, si rimanda alle circolari INPS n. 60, 119 e 164 del 2010).

Si noti, infine, che l'obbligo di comunicazione all'INPS da parte del medico non sostituisce gli obblighi del lavoratore di comunicazione dell'assenza al datore di lavoro previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, bensì si aggiunge ad essi.

Il lavoratore del settore privato, pertanto, continuerà ad essere tenuto, entro due giorni dal relativo rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento al datore di lavoro l'attestazione della malattia rilasciata dal medico; tale obbligo viene meno solo nel caso in cui il datore di lavoro richieda espressamente all'INPS la trasmissione della suddetta attestazione sul proprio indirizzo di posta elettronica certificata.

Del pari, resteranno applicabili gli obblighi di giustificazione del dipendente ai sensi della contrattazione collettiva (ad es., l'obbligo di invio di giustificazione scritta entro 48 ore dall'assenza di cui all'art. 222 del CCNL Commercio).

6. Regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro (art. 7)

L'art. 7 del Collegato Lavoro apporta alcune significative modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 18-*bis* D.Lgs. 66/2003. Al di là di una generalizzata riduzione dell'ammontare delle sanzioni amministrative, la principale innovazione riguarda l'introduzione di un sistema di cumulo. In particolare, per i casi di violazioni che coinvolgano più lavoratori, o che si riferiscano a periodi temporali prolungati, il legislatore ha introdotto un sistema sanzionatorio c.d. "per fasce", il quale consente una più razionale applicazione delle sanzioni.

Per effetto del Collegato Lavoro, dunque, il regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro risulta essere il seguente:

- a) violazione della disciplina relativa alla durata media dell'orario di lavoro (48 ore, comprensive dello straordinario: art. 4, comma 2, D.Lgs. 66/2003) e violazione della disciplina relativa al riposo settimanale (24 ore, di regola in coincidenza con la domenica, che possono essere calcolate anche come media su un periodo non superiore a quattordici giorni: art. 9, comma 1, D.Lgs. 66/2003):

- sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, da applicarsi per ciascun lavoratore in relazione ad ogni periodo di riferimento di quattro mesi (o diverso periodo di riferimento stabilito dalla contrattazione collettiva ex art. 4, comma 4, D.Lgs. 66/2003);
 - se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro;
 - se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro, e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
- b) violazione della disciplina relativa alle ferie annuali retribuite (almeno quattro settimane all'anno, da fruire secondo le modalità di legge e/o contratto collettivo: art. 10, comma 1, D.Lgs. 66/2003)
- sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, da applicarsi per ciascun lavoratore in relazione ad ogni anno di violazione;
 - se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata in almeno due anni, la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro;
 - se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa è da 800 a 4.500 euro, e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta;
- c) violazione della disciplina relativa al riposo giornaliero (almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore: art. 7, comma 1, D.Lgs. 66/2003).
- sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro, da applicarsi per ciascun lavoratore per ogni giorno di violazione;
 - se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori, ovvero si è verificata in tre periodi di 24 ore, la sanzione amministrativa è da 300 a 1.000 euro;
 - se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, ovvero si è verificata in cinque periodi di 24 ore, la sanzione amministrativa è da 900 a 1.500 euro, e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

In dottrina è stato rilevato come i criteri di applicazione delle sanzioni c.d. cumulative appaiano disgiuntivi, e quindi possa ipotizzarsi che, ad esempio: nel caso in cui la norma sul riposo giornaliero venga violata da dodici lavoratori, in relazione a quattro periodi di ventiquattro ore, si applicheranno sia la sanzione da 300 a 1.000 euro che quella da 900 a 1.500 euro.

Il Collegato Lavoro introduce infine una speciale normativa in materia di orario di lavoro dei lavoratori marittimi (art. 11 D.Lgs. 271/1999). Per tali lavoratori, in particolare, la normativa sull'orario potrà essere derogata mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, i quali possono prevedere la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi, o la concessione di riposi compensativi più frequenti.