



❖ **IL DIRITTO DI SCIOPERO TRA GARANZIE COSTITUZIONALI E ESIGENZE PRODUTTIVE**

Il diritto allo sciopero consiste nell'astensione dallo svolgimento di attività lavorativa da parte dei lavoratori con conseguente perdita della retribuzione in relazione ai giorni e alle ore non lavorate. Questo diritto è tutelato dalla Costituzione all'articolo 40 quale diritto assoluto della persona e si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

IL DIRITTO DI SCIOPERO TRA GARANZIE COSTITUZIONALI E ESIGENZE PRODUTTIVE



CAMPO DI
APPLICAZIONE

ESERCIZIO
DEL DIRITTO

MODALITA'

TIPOLOGIE DI
SCIOPERO

PROCEDURA

LIMITI

SANZIONI E
LICENZIAMENTO

RETRIBUZIONE

SCIOPERO NEI
SERVIZI PUBBLICI
ESSENZIALI

SERRATA

La corte di cassazione con sentenza n. 24473 del 2024 ha individuato lo sciopero come un diritto individuale esercitabile collettivamente al fine di tutelare un interesse collettivo.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il suddetto diritto può essere esercitato solo da coloro che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato.

Esistono diverse tipologie di sciopero, ma la forma più comune e tipica consiste nell'**astensione collettiva dallo svolgimento di attività lavorativa concordata da una pluralità di lavoratori al fine di raggiungere un interesse professionale collettivo**, quale il miglioramento delle condizioni di lavoro o retributive secondo quanto riportato dalla Cassazione n. 711/1980.

Lo sciopero può essere altresì esercitato per **altri obiettivi**, quali:

- **politico:** sciopero rivolto contro la pubblica autorità in relazione a tematiche afferenti alla politica generale e quindi non sempre attinenti con il lavoro e la sua disciplina;
- **economico – politico:** l'obiettivo è di ottenere o scongiurare l'adozione di provvedimenti che vadano ad incidere sulle condizioni dei lavoratori;
- **di solidarietà:** gruppo di lavoratori che si astiene dall'attività lavorativa per sostenere le rivendicazioni di altri gruppi;
- **di protesta:** contestare il mancato rispetto della regolamentazione esistente o comportamenti del datore di lavoro ritenuti lesivi dei diritti riconosciuti ai lavoratori.



Sommario:

- Campo di applicazione
- Esercizio del diritto
- Modalità
- Tipologie di sciopero
- Procedura
- Limiti
- Sanzioni e licenziamento
- Retribuzione
- Sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Serrata



Collegamenti:

Art. 40 Cost.
Cass. sent. n. 24473/2024
Cass. sent. n. 711/1980
Cass. sent. n. 11147/1999
Art. 28 L. 300/1970
Cass. sent. n. 2446/2000
Cass. sent. n. 3419/1982
Cass. sent. n. 6850/1982
Cass. sent. n. 23552/2004
Art. 3 D.lgs. 368/2001
Art. 20 D.lgs. 276/2003
Art. 34 D.lgs. 276/2003
Cass. sent. n. 6787/2024
Cass. sent. n. 7196/2001
Cass. sent. n. 14828/2000
circ. INPS n. 16329/2005
circ. INPS n. 220/1996
Legge 146/90
Art. 1 l. 146/90
Art. 2 l. 146/90
Art. 2bis l. 146/90
DPCM 31 maggio 2013
Art. 12 l. 146/90
Art. 8 l. 146/90
Art. 9 l. 146/90
Art. 10 l. 146/90
Art. 503 c.p.
Art. 504 c.p.
Art. 505 c.p.

ESERCIZIO DEL DIRITTO

Lo sciopero viene considerato **legittimo** nel momento in cui il suo esercizio **non va a ledere gli altri diritti garantiti dalla Costituzione**, quali diritto alla vita e all'incolumità personale, la libertà di iniziativa economica o l'integrità del patrimonio aziendale, o quelli previsti dalla legislazione ordinaria (cass. n. 11147 del 6 ottobre 1999).

Lo stesso, non deve andare a pregiudicare la produttività aziendale, **non deve comportare la distruzione o l'inutilizzo, anche parziale, degli impianti**.

Nell'ipotesi di sciopero legittimo, il danno in capo all'imprenditore derivante dallo stesso deve corrispondere alla **perdita di retribuzione da parte dei lavoratori**.

Costituisce **condotta antisindacale** il comportamento tenuto da parte del datore di lavoro che ponga in essere **comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio del diritto allo sciopero nei confronti dei lavoratori**, secondo quanto disciplinato dall'articolo 28 L. 300/70:

"Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti."

Il datore di lavoro può **rifiutarsi di ricevere prestazione lavorativa** da parte di lavoratori che non aderiscono allo sciopero, a condizione che la prestazione sia effettivamente inutilizzabile (cass. n. 61/1986) in quanto il datore di lavoro non è obbligato a modificare l'organizzazione e i processi produttivi al solo fine di garantire ai presenti la possibilità di svolgere attività lavorativa (cass. n. 2446/2000).

MODALITA'

La forma più comune di sciopero, come anticipato, consiste nell'astensione collettiva concordata tra una pluralità di lavoratori.

In merito all'**astensione dal lavoro da parte di un solo lavoratore**, la dottrina e la giurisprudenza si sono interrogate sulla legittimità o meno dello sciopero dando due versioni in contrasto:

- la **dottrina è favorevole** a considerare lo sciopero attuato da parte di una persona come legittimo se giustificato dalla difesa di un interesse collettivo;
- la **giurisprudenza** invece reputa lo sciopero come strumento di lotta messo in atto da parte della collettività (cass. n. 3419/1982).

Non può essere considerato sciopero il comportamento tenuto da parte del lavoratore che, modificando unilateralmente le prestazioni, continui comunque a svolgere attività lavorativa. Questo comportamento può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari (cass. n. 6850/1982).



Sommario:

- Campo di applicazione
- Esercizio del diritto
- Modalità
- Tipologie di sciopero
- Procedura
- Limiti
- Sanzioni e licenziamento
- Retribuzione
- Sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Serrata



Collegamenti:

Art. 40 Cost.
Cass. sent. n. 24473/2024
Cass. sent. n. 711/1980
Cass. sent. n. 11147/1999
Art. 28 L. 300/1970
Cass. sent. n. 2446/2000
Cass. sent. n. 3419/1982
Cass. sent. n. 6850/1982
Cass. sent. n. 23552/2004
Art. 3 D.lgs. 368/2001
Art. 20 D.lgs. 276/2003
Art. 34 D.lgs. 276/2003
Cass. sent. n. 6787/2024
Cass. sent. n. 7196/2001
Cass. sent. n. 14828/2000
circ. INPS n. 16329/2005
circ. INPS n. 220/1996
Legge 146/90
Art. 1 l. 146/90
Art. 2 l. 146/90
Art. 2bis l. 146/90
DPCM 31 maggio 2013
Art. 12 l. 146/90
Art. 8 l. 146/90
Art. 9 l. 146/90
Art. 10 l. 146/90
Art. 503 c.p.
Art. 504 c.p.
Art. 505 c.p.

TIPOLOGIE DI SCIOPERO

Nell'ambito del diritto allo sciopero sono disciplinate diverse tipologie dello stesso, tra cui troviamo:

- **sciopero c.d. generale:** astensione dall'attività lavorativa derivante dalla pressione collettiva;
- **sciopero breve:** riguarda l'astensione sotto il turno/giornata. Nel caso in cui, a seguito dell'astensione, si vada a ridurre la prestazione residua al di sotto del limite tecnico – temporale, questo può comportare il venir meno dell'intera retribuzione giornaliera;
- **sciopero articolato:** consiste nelle astensioni ripetute e scandite in segmenti temporali inferiori alla giornata intera. In questa fattispecie si distingue, a sua volta, in due tipologie:
 - **a singhiozzo:** astensione collettiva dall'attività lavorativa frazionata nel tempo, interrotta da periodi di ripresa dell'attività. L'astensione viene attuata contemporaneamente in tutti i reparti dello stabilimento. Il datore di lavoro subisce un danno maggiore rispetto allo sciopero totale mentre il lavoratore perde solo una parte minima della retribuzione;
 - **a scacchiera:** l'astensione viene praticata da più dipendenti appartenenti ad una stessa azienda/stabilimento, le cui attività sono interdipendenti, in tempi diversi e in modo non unitario. In questo caso, l'attività viene bloccata di reparto in reparto ed in momenti successivi.
- **sciopero a sorpresa:** astensione istantanea senza preventiva comunicazione della stessa al datore di lavoro.

PROCEDURA

In relazione allo sciopero, **non sono previste procedure particolari** afferenti alla proclamazione dello stesso. Talvolta, a mero titolo di correttezza, viene dato un **preavviso al datore di lavoro** ma la giurisprudenza, con la cassazione n. 23552/2004 non lo ritiene come requisito di legittimità dello stesso.

Al fine di considerare uno sciopero tale, non vi è necessità di autorizzazioni da parte delle associazioni sindacali, né una loro iniziativa diretta.

Il riconoscimento dello stesso comporta la legittimità di attività che consentano di mettere a conoscenza i lavoratori coinvolti dell'esistenza dello stesso, quali:

- **propaganda:** l'obiettivo è quello di adesione allo sciopero di tutti i componenti di un determinato gruppo professionale;
- **pubbliche manifestazioni e cortei interni:** il fine è quello di ottenere solidarietà dell'opinione pubblica con gli scioperanti;
- **picchettaggio:** volto ad indurre i lavoratori dissenzienti a non accedere ai luoghi di lavoro. Nel caso in cui venga commessa violenza privata da parte dei lavoratori scioperanti nei confronti di chi invece decide di prestare attività lavorativa, potranno essere applicate sanzioni disciplinari ed essere condannati al risarcimento dei danni provocati all'azienda.

È fatto **divieto** al datore di lavoro di **assumere lavoratori con lo scopo di sostituzione dei lavoratori che hanno aderito allo sciopero** secondo quanto riportato nell'articolo 3 D.Lgs. 368/2001 (c.d. **crumiraggio esterno**). Il divieto vale anche in caso di assunzione di lavoratori in somministrazione (art. 20 D.Lgs. 276/2003) o intermittenti (art. 34 D.Lgs. 276/2003) con il puro ed unico scopo di sostituzione di dipendenti assenti per sciopero.

Nel caso di specie, al datore è data possibilità di **procedere alla sostituzione dei lavoratori assenti per sciopero per il tramite di altri dipendenti del medesimo**, c.d. **crumiraggio interno**, purché non vi sia violazione delle norme di tutela di altri lavoratori. In questo caso, il lavoratore potrà essere adibito a mansioni inferiori ove queste siano marginali, accessorie e complementari a quelle dei lavoratori.



Sommario:

- Campo di applicazione
- Esercizio del diritto
- Modalità
- Tipologie di sciopero
- Procedura
- Limiti
- Sanzioni e licenziamento
- Retribuzione
- Sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Serrata



Collegamenti:

- Art. 40 Cost.
- Cass. sent. n. 24473/2024
- Cass. sent. n. 711/1980
- Cass. sent. n. 11147/1999
- Art. 28 L. 300/1970
- Cass. sent. n. 2446/2000
- Cass. sent. n. 3419/1982
- Cass. sent. n. 6850/1982
- Cass. sent. n. 23552/2004
- Art. 3 D.lgs. 368/2001
- Art. 20 D.lgs. 276/2003
- Art. 34 D.lgs. 276/2003
- Cass. sent. n. 6787/2024
- Cass. sent. n. 7196/2001
- Cass. sent. n. 14828/2000
- circ. INPS n. 16329/2005
- circ. INPS n. 220/1996
- Legge 146/90
- Art. 1 l. 146/90
- Art. 2 l. 146/90
- Art. 2bis l. 146/90
- DPCM 31 maggio 2013
- Art. 12 l. 146/90
- Art. 8 l. 146/90
- Art. 9 l. 146/90
- Art. 10 l. 146/90
- Art. 503 c.p.
- Art. 504 c.p.
- Art. 505 c.p.

LIMITI

Non sono previsti limiti specifici al diritto allo sciopero, se non quello di non arrecare danno alla vita, all'incolumità personale nonché alla libera iniziativa economica.

Di conseguenza, lo sciopero deve ritenersi **illecito nei casi in cui pregiudichi in maniera irreparabile la produttività aziendale**, cioè la possibilità per l'imprenditore di continuare a svolgere la sua iniziativa economica, ovvero comporti la distruzione o la durata inutilizzabilità degli impianti andando a compromettere l'interesse generale alla preservazione dei livelli di occupazione (cass. n. 6787/2024).

Sono previsti altri limiti, tra cui:

- il contemperamento con altri diritti costituzionali garantiti, quali sovraordinati o pari a quello di sciopero e che non possono essere compromessi;
- divieto di picchettaggio violento;
- divieto di sabotaggio, boicottaggio, occupazione dell'azienda, blocco delle merci che comportano condotte penalmente punibili nel caso in cui siano volte a ledere la capacità produttiva dell'impresa, andando quindi a compromettere l'organizzazione.

SANZIONI E LICENZIAMENTO

L'esercizio del diritto allo sciopero non costituisce grave insubordinazione (cass. n. 23552/2004) con conseguente **impossibilità per il datore di lavoro di procedere al licenziamento del lavoratore** in quanto avrebbe natura discriminatoria con conseguente nullità dell'atto e applicazione di tutela reale, senza esclusioni numeriche, produttive o di qualifica o senza che rilevi la motivazione adottata.

È **legittima la sanzione disciplinare** applicata al lavoratore che abbia aderito ad uno sciopero proclamato in violazione delle norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

RETRIBUZIONE

È importante ricordare che il **periodo di sciopero non interrompe il rapporto di lavoro** ma, in relazione alle giornate e/o ore di astensione, il **lavoratore non ha diritto alla retribuzione** né ad altri elementi retributivi ed accessori connessi all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, la tredicesima mensilità, le ulteriori mensilità aggiuntive e gli altri istituti relativi a retribuzione indiretta o differita andranno **ridotti in misura proporzionale alle giornate di sciopero** secondo quanto previsto dalla cassazione n. 7196/2001.



Nel caso in cui l'astensione cada nel giorno di riposo, la retribuzione non sarà dovuta neanche per quella giornata (cass. n. 14828/2000).



Sommario:

- Campo di applicazione
- Esercizio del diritto
- Modalità
- Tipologie di sciopero
- Procedura
- Limiti
- Sanzioni e licenziamento
- Retribuzione
- Sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Serrata



Collegamenti:

- Art. 40 Cost.
- Cass. sent. n. 24473/2024
- Cass. sent. n. 711/1980
- Cass. sent. n. 11147/1999
- Art. 28 L. 300/1970
- Cass. sent. n. 2446/2000
- Cass. sent. n. 3419/1982
- Cass. sent. n. 6850/1982
- Cass. sent. n. 23552/2004
- Art. 3 D.lgs. 368/2001
- Art. 20 D.lgs. 276/2003
- Art. 34 D.lgs. 276/2003
- Cass. sent. n. 6787/2024
- Cass. sent. n. 7196/2001
- Cass. sent. n. 14828/2000
- circ. INPS n. 16329/2005
- circ. INPS n. 220/1996
- Legge 146/90
- Art. 1 l. 146/90
- Art. 2 l. 146/90
- Art. 2bis l. 146/90
- DPCM 31 maggio 2013
- Art. 12 l. 146/90
- Art. 8 l. 146/90
- Art. 9 l. 146/90
- Art. 10 l. 146/90
- Art. 503 c.p.
- Art. 504 c.p.
- Art. 505 c.p.

Quindi la fattispecie si configura come una **riduzione della retribuzione in relazione alla mancata prestazione lavorativa**, con conseguente **diminuzione dell'imponibile previdenziale** ai fini contributivi. Infatti, il lavoratore per queste giornate **non avrà diritto a contribuzione figurativa INPS** (circ. INPS n. 16329/2005) e non potranno essere altresì oggetto di riscatto contributivo (circ. INPS n. 220/1996).



A livello di **flusso Uniemens**, non sono previste particolari modalità per la gestione in quanto l'assenza viene direttamente gestita e confermata da un ridotto imponibile previdenziale e da un ridotto numero di ore o giornate retribuite.

Dal punto di vista fiscale, il periodo di astensione per sciopero **non fa perdere il diritto alle detrazioni d'imposta**.

Nel **libro unico del lavoro** andrà quindi indicato l'evento dello sciopero al fine di poter determinare una riduzione delle competenze spettanti ai lavoratori dipendenti.

Esempio di cedolino dal quale si rileva la trattenuta per la giornata di sciopero

Data di Nascita		Data Assunzione		Data Cessazione		Impiegato		Livello 3	
Settimane		Giorni		Giorni		Addetto Vendita		Giorni	
4	25	25	17	127,00	30				
INPS		IMMINUALE		LAVORATO		Cessazione		Cessazione	
25	25	17	127,00	30					
PAGA BASE		SCATTI		CONTING.		3'ELEMEN.			
1.413,47000		65,85000		527,90000		11,36000			
						</			

- sanità ed igiene pubblica;
- protezione civile;
- raccolta e smaltimento rifiuti;
- amministrazione della giustizia;
- dogane, con limitazione al controllo sugli animali e su merci deperibili;
- approvvigionamento di energie e beni di prima necessità;
- trasporti pubblici urbani ed extra – urbani;
- erogazione di importi relativi all'assistenza e previdenza sociale;
- istruzione pubblica ed universitaria;
- servizi di protezione ambientale e di vigilanza su beni culturali;
- apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi di cultura;
- poste e telecomunicazioni;
- informazione trasmessa per radio e televisioni pubbliche.

PROCEDURA (art. 2 e 2bis l. 146/90; DPCM 31 maggio 2013)

In merito allo sciopero qui sopra riportato, sono previsti **specifici oneri di pubblicità a carico dei soggetti che lo proclamano**. In caso di mancato rispetto della procedura, è prevista l'**applicazione di sanzioni** che vanno da una sanzione amministrativa fino alla sospensione dall'incarico per un periodo che varia da 30 giorni ad 1 anno. La vigilanza sul rispetto della procedura viene effettuata da parte della **Commissione di garanzia**, al fine di tutelare sia il rispetto dei diritti alla persona sia la possibilità di esercizio del diritto di sciopero (art. 12 l. 146/90).

I soggetti che proclamano lo sciopero sono obbligati a **comunicare per iscritto, con un preavviso di 10 giorni**, salvo diversa previsione dei contratti collettivi o di accordi o di regolamenti di servizio:

- la durata;
- le modalità di attuazione;
- Le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro.

La comunicazione deve essere inviata:

- alle imprese o amministrazioni che erogano il servizio;
- all'apposito ufficio costituito presso il Ministero competente in materia o la Prefettura, che provvederà a sua volta alla trasmissione alla Commissione di garanzia.

Questi ultimi dovranno poi:

- comunicare agli utenti **almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero** le modalità e i tempi dei servizi erogati durante lo sciopero, nonché le misure per garantire la riattivazione degli stessi al termine dello sciopero;
- fornire tempestivamente alla Commissione di garanzia:
 - le informazioni riguardanti gli scioperi proclamati ed effettuati;
 - le revoche;
 - le sospensioni;
 - i rinvii degli scioperi proclamati, le motivazioni e le cause di insorgenza dei conflitti.

PRECETTAZIONE (art. 8-10 l. 146/90)

Quando vi è **fondato pericolo che uno sciopero possa arrecare pregiudizio grave ed imminente ai diritti alla persona costituzionalmente tutelati**, il Prefetto ed il Ministero competente possono esercitare il potere di precettazione di lavoratori subordinati ed autonomi.

Le autorità incaricate in questo caso, previa segnalazione da parte della Commissione di garanzia o su propria iniziativa, invitano le parti a desistere dai comportamenti che possono determinare situazioni di pericolo ed **esperiscono un tentativo di conciliazione**.



Sommario:

- Campo di applicazione
- Esercizio del diritto
- Modalità
- Tipologie di sciopero
- Procedura
- Limiti
- Sanzioni e licenziamento
- Retribuzione
- Sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Serrata



Collegamenti:

Art. 40 Cost.
 Cass. sent. n. 24473/2024
 Cass. sent. n. 711/1980
 Cass. sent. n. 11147/1999
 Art. 28 l. 300/1970
 Cass. sent. n. 2446/2000
 Cass. sent. n. 3419/1982
 Cass. sent. n. 6850/1982
 Cass. sent. n. 23552/2004
 Art. 3 D.lgs. 368/2001
 Art. 20 D.lgs. 276/2003
 Art. 34 D.lgs. 276/2003
 Cass. sent. n. 6787/2024
 Cass. sent. n. 7196/2001
 Cass. sent. n. 14828/2000
 circ. INPS n. 16329/2005
 circ. INPS n. 220/1996
 Legge 146/90
 Art. 1 l. 146/90
 Art. 2 l. 146/90
 Art. 2bis l. 146/90
 DPCM 31 maggio 2013
 Art. 12 l. 146/90
 Art. 8 l. 146/90
 Art. 9 l. 146/90
 Art. 10 l. 146/90
 Art. 503 c.p.
 Art. 504 c.p.
 Art. 505 c.p.

In caso di **esito negativo**, le autorità competenti adottano un'**ordinanza** riportando le misure necessarie a prevenire il pregiudizio (ad esempio differimento dell'astensione collettiva ad altra data). L'ordinanza deve essere adottata entro 48 ore prima dall'inizio dello sciopero e indicare il periodo di tempo per il quale le misure da essa previste devono essere rispettate. Le organizzazioni sindacali, le imprese, le amministrazioni erogatrici e i singoli lavoratori interessati **possono procedere all'impugnazione dell'ordinanza con ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale competente per territorio nel limite di 7 giorni dalla comunicazione**. In questo caso il TAR, se ritiene che vi siano fondate motivazioni, può sospendere l'attuazione dell'ordinanza.



L'inosservanza dell'ordinanza comporta l'applicazione di **sanzioni amministrative** a carico dei soggetti inadempienti.

SERRATA

La serrata viene considerata come **strumento di autotutela aziendale** alla quale può fare ricorso il datore di lavoro al fine di esercitare pressione sui lavoratori e contrastare uno sciopero.

Viene quindi individuata come il **mezzo di lotta sindacale tipico degli imprenditori**. Consiste nella **chiusura temporanea**, totale o parziale, **dell'attività aziendale** messa in atto da una sola o più imprese con conseguente rifiuto della prestazione lavorativa offerta ai lavoratori.

La serrata, a differenza dello sciopero, **non è un diritto costituzionalmente tutelato** e comporta un **inadempimento contrattuale** e ne consegue che, il datore di lavoro che rifiuta illegittimamente la prestazione lavorativa ai lavoratori dovrà comunque erogare la relativa retribuzione.



Sono incriminate penalmente le serrate a scopo politico (art. 503 c.p.), di coalizione della pubblica autorità (art. 504 c.p.) e di solidarietà e protesta (art. 505 c.p.).



Sommario:

- Campo di applicazione
- Esercizio del diritto
- Modalità
- Tipologie di sciopero
- Procedura
- Limiti
- Sanzioni e licenziamento
- Retribuzione
- Sciopero nei servizi pubblici essenziali
- Serrata



Collegamenti:

Art. 40 Cost.
Cass. sent. n. 24473/2024
Cass. sent. n. 711/1980
Cass. sent. n. 11147/1999
Art. 28 L. 300/1970
Cass. sent. n. 2446/2000
Cass. sent. n. 3419/1982
Cass. sent. n. 6850/1982
Cass. sent. n. 23552/2004
Art. 3 D.lgs. 368/2001
Art. 20 D.lgs. 276/2003
Art. 34 D.lgs. 276/2003
Cass. sent. n. 6787/2024
Cass. sent. n. 7196/2001
Cass. sent. n. 14828/2000
circ. INPS n. 16329/2005
circ. INPS n. 220/1996
Legge 146/90
Art. 1 l. 146/90
Art. 2 l. 146/90
Art. 2bis l. 146/90
DPCM 31 maggio 2013
Art. 12 l. 146/90
Art. 8 l. 146/90
Art. 9 l. 146/90
Art. 10 l. 146/90
Art. 503 c.p.
Art. 504 c.p.
Art. 505 c.p.