

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX

INDICE

PRESENTAZIONE	XXI
---------------------	-----

PARTE I

LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

SEZIONE I

NATURA (ED EFFETTI) DEI RAPPORTI DI LAVORO

SCHEDA 1

LA FATTISPECIE DEL LAVORO SUBORDINATO

1. Nozione di lavoro subordinato	3
2. Tutele applicabili al rapporto di lavoro di natura subordinata	5
3. L'individuazione della fattispecie ad opera della giurisprudenza	5
3.1. I metodi (sussuntivo e tipologico) adottati nel giudizio di qualificazione della fattispecie del lavoro subordinato	6
3.2. Gli indici rilevatori di subordinazione: l'indice principale dell'etero-direzione	6
3.3. <i>Segue.</i> Gli indici sussidiari	8
4. Il ruolo della certificazione nella qualificazione della natura del rapporto di lavoro	11
5. L'onere della prova	11
6. Termini decadenziali	12
7. Effetti della qualificazione circa la natura del rapporto di lavoro	13

SCHEDA 2

LA FATTISPECIE DELLE COLLABORAZIONI
COORDINATE E CONTINUATIVE

1.	La collaborazione coordinata e continuativa <i>ex art.</i> 409, n. 3, c.p.c.: nozione	14
1.1.	Tutele applicabili alle collaborazioni coordinate e continuative	15
1.2.	Indici dell'esistenza di una (genuina) collaborazione coordinata e continuativa	16
2.	La collaborazione coordinata e continuativa (etero-) organizzata dal committente <i>ex art.</i> 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015	19
2.1.	L'interpretazione (giurisprudenziale) della fattispecie delle collaborazioni (etero-)organizzate dal committente prima delle modifiche apportate all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 dalla l. n. 128 del 2019	22
2.2.	Il possibile significato della fattispecie delle collaborazioni (etero-)organizzate dal committente dopo le modifiche apportate all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015 dalla l. n. 128 del 2019	25
3.	L'onere della prova	29
4.	Termini decadenziali	30
5.	Effetti del riconoscimento della natura subordinata (o di collaborazione organizzata dal committente <i>ex art.</i> 2, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2015) del rapporto di lavoro. Rinvio (SCHEDA 1)	30

SEZIONE II

LE CLAUSOLE ACCIDENTALI APPONIBILI
AL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

SCHEDA 3

LA CLAUSOLA DELLA PROVA

1.	Definizione e natura del patto di prova	31
2.	Compatibilità della clausola di prova con situazioni particolari	33
3.	Gli obblighi formali relativi alla stipulazione del patto di prova	35

4.	Trattamento giuridico ed economico del lavoratore in prova	37
5.	Il recesso dal patto di prova	38
6.	L'onere della prova	40
7.	Termini decadenziali	41
8.	Le conseguenze sanzionatorie in caso di patto di prova stipulato <i>contra legem</i> o di recesso invalido ..	42

SCHEDA 4

LA CLAUSOLA DEL TERMINE

1.	Definizione della clausola del termine	44
2.	Esclusioni e discipline speciali. Cenni	45
3.	Gli obblighi formali relativi alla stipulazione del contratto a termine	46
4.	I limiti sostanziali di accesso al contratto a termine	47
4.1.	Limiti di durata del o dei contratti a termine stipulati tra le stesse parti	47
4.2.	Limiti "quantitativi"	48
4.3.	Limiti relativi all'esistenza di una giustificazione sostanziale: i limiti di giustificazione del primo contratto a termine	48
4.4.	<i>Segue.</i> I limiti di giustificazione in caso di proroga o di rinnovo del contratto a termine ..	52
5.	Divieti di stipulazione di contratti a termine	53
6.	Trattamento normativo e retributivo del lavoratore a termine	53
7.	L'onere della prova in caso di violazioni della disciplina	55
8.	Termini decadenziali	56
9.	Le conseguenze sanzionatorie: i casi in cui opera la conversione (in contratto a tempo indeterminato) del rapporto di lavoro a termine	58
10.	<i>Segue.</i> Le sanzioni (solo) risarcitorie previste per specifiche ipotesi	60

PARTE II

LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

SEZIONE I

I DOVERI DEL LAVORATORE

SCHEMA 5

I DOVERI DI DILIGENZA ED OBEDIENZA

1.	Contenuti e parametri (per il rispetto) dell'obbligo di diligenza	65
2.	<i>Segue.</i> L'obbligo di diligenza <i>sub specie</i> di obbligo di rendimento minimo normale	66
3.	<i>Segue.</i> L'obbligo di diligenza <i>sub specie</i> di obblighi accessori o preparatori all'adempimento	67
4.	L'obbligo di obbedienza	68
4.1.	I contenuti dell'obbligo di obbedienza (c.d. insubordinazione)	70
4.2.	I limiti alla possibilità di non eseguire ordini che violino i diritti del lavoratore	70
4.3.	I limiti alla possibilità di non eseguire ordini contrari all'obbligo di diligenza o illeciti	72
5.	L'onere della prova circa la violazione dell'obbligo di diligenza e/o obbedienza	73
6.	Le conseguenze in ordine alla violazione dell'obbligo di diligenza e/obbedienza	74

SCHEMA 6

L'OBBLIGO DI FEDELTA'

1.	Contenuti e <i>ratio</i> dell'obbligo di fedeltà	75
1.1.	In particolare: l'obbligo di non concorrenza ..	76
1.2.	<i>Segue.</i> L'obbligo di riservatezza	79
2.	Limiti giurisprudenziali e legislativi all'operatività dell'obbligo di fedeltà	80
3.	L'estensione dell'obbligo di fedeltà oltre i doveri di non concorrenza e di riservatezza	81
4.	Il periodo di vigenza dell'obbligo di fedeltà	84
5.	L'onere della prova circa la violazione dell'obbligo di fedeltà	85

6. Le conseguenze in ordine alla violazione dell'obbligo di fedeltà	86
---	----

SEZIONE II

I DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

SCHEDA 7

LA RETRIBUZIONE

1. Nozione e funzione della retribuzione	87
2. <i>Segue.</i> Le caratteristiche principali della retribuzione e la sua funzione "sociale"	88
3. L'inesistenza di un principio di parità di trattamento retributivo (a parità di mansioni)	90
4. Le fonti di determinazione della retribuzione: la contrattazione collettiva (e il ruolo del giudice)	91
5. Struttura e (principali) voci della retribuzione	94
5.1. Automatismi retributivi	95
5.2. Le c.d. indennità	95
5.3. La retribuzione variabile o incentivante	97
5.4. Le gratifiche	98
6. La retribuzione c.d. indiretta e/o differita: il principio dell'omnicomprensività	98
7. Forme di retribuzione	102
8. Le modalità di adempimento dell'obbligo retributivo	103
9. L'onere della prova in caso di violazioni della disciplina	104
10. Termini di impugnazione in caso di violazioni della disciplina	106

SEZIONE III

IL POTERE (DIRETTIVO) CONFORMATIVO
 (DELLA PRESTAZIONE) RICONOSCIUTO
 AL DATORE DI LAVORO

SCHEDA 8

LE MANSIONI

1. L'inquadramento contrattuale e le mansioni di assunzione del lavoratore	109
--	-----

2.	Il potere di modifica delle mansioni: i vincoli di forma	111
3.	I limiti sostanziali: la modifica delle mansioni “verso l’alto”	112
4.	<i>Segue.</i> La modifica delle mansioni in orizzontale	114
5.	<i>Segue.</i> La modifica delle mansioni “verso il basso”	116
5.1.	L’ipotesi di demansionamento di cui al comma 2 dell’art. 2103 c.c	117
5.2.	L’ipotesi di demansionamento di cui al comma 4 dell’art. 2103 c.c	119
5.3.	L’ipotesi di demansionamento (consensuale) di cui al comma 6 dell’art. 2103 c.c	120
5.4.	<i>Segue.</i> La difficile distinzione tra l’ipotesi di demansionamento di cui al comma 6 dell’art. 2103 c.c. e quella di cui al precedente comma 2	120
6.	Lo svolgimento di mansioni “promiscue”	122
7.	La riduzione quantitativa delle mansioni	122
8.	I problemi di applicazione “intertemporale” dell’art. 2103 c.c. (novellato)	123
9.	Il diritto alla formazione in caso di modifica delle mansioni	124
10.	L’onere della prova in caso di violazioni della disciplina	125
11.	Termini di impugnazione in caso di violazioni della disciplina	126
12.	Le conseguenze sanzionatorie in caso di esercizio illegittimo del potere di modifica delle mansioni	126

SCHEDA 9

IL LUOGO DI LAVORO

1	Il luogo di lavoro	130
2.	Il potere di modifica del luogo di lavoro	131
3.	La modifica del luogo di lavoro attraverso l’esercizio del potere di trasferimento geografico: nozione e caratteristiche	131
4.	Gli obblighi formali relativi all’esercizio del potere di trasferimento	133
5.	I limiti sostanziali relativi all’esercizio del potere di trasferimento	135
6.	<i>Segue.</i> Il rilievo delle condizioni personali e familiari nella scelta del lavoratore da trasferire	138

7. <i>Segue</i> . L'impossibilità di sindacare il merito della scelta imprenditoriale	140
8. I limiti (ulteriori) previsti in casi particolari di trasferimento	141
9. L'onere della prova in caso di violazioni della disciplina	142
10. Termini decadenziali	144
11. Le conseguenze sanzionatorie in caso di esercizio illegittimo del trasferimento	145

SCHEDA 10

L'ORARIO DI LAVORO

1. Ambito di applicazione della disciplina dell'orario di lavoro e deroghe	146
2. La funzione delle norme in materia di orario di lavoro	148
3. Nozione di orario di lavoro	149
4. Orario di lavoro normale settimanale	152
5. Orario di lavoro massimo settimanale	153
6. Il diritto al riposo giornaliero e alla pausa (e la conseguente durata massima dell'orario giornaliero)	155
7. Il diritto al riposo settimanale	157
8. Il diritto al riposo annuale (ferie): principi essenziali	158
8.1. I periodi che consentono la maturazione delle ferie	160
8.2. I periodi che sospendono il decorso delle ferie	161
8.3. La collocazione delle ferie	162
8.4. La retribuzione nel periodo feriale	163
9. Il diritto al riposo per le festività nazionali civili e religiose.....	164
10. Lo <i>ius variandi</i> datoriale in materia di orario di lavoro: la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione	164
11. <i>Segue</i> . La possibilità di modificare il <i>quantum</i> della prestazione	166
12. <i>Segue</i> . Il lavoro straordinario: nozione (e sua distinzione dal lavoro supplementare)	167
13. <i>Segue</i> . I limiti al lavoro straordinario	169
14. L'onere della prova circa il rispetto dei limiti in materia di orario di lavoro	171
15. Le conseguenze in caso di violazione dei limiti in materia di orario di lavoro.....	173

SCHEDA 11

IL POTERE DI CONTROLLO

1.	Il fondamento del potere di controllo	176
2.	Il potere di controllo disciplinato dagli artt. da 2 a 6 dello St. Lav.: limiti e presupposti. Cenni	177
3.	Il controllo del lavoratore tramite “Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo” <i>ex art. 4, primo comma, St. Lav.:</i> presupposti e limiti	179
4.	Il controllo tramite “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa” <i>ex art. 4, secondo comma (prima parte), St. Lav.:</i> presupposti e limiti	180
5.	La distinzione tra strumenti di cui, rispettivamente, al primo e al secondo comma (prima parte) dell’art. 4 St. Lav	182
6.	La particolare categoria dei controlli effettuati tramite gli “strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze” <i>ex art. 4, comma 2 (seconda parte), St. Lav</i>	185
7.	L’ulteriore limite al potere di controllo dell’“adeguata informazione” <i>ex art. 4, terzo comma, St. Lav</i>	186
8.	I c.d. controlli difensivi e i dubbi sulla loro sopravvivenza dopo la riforma	190
9.	Le conseguenze dell’esercizio illegittimo del potere di controllo	196

SCHEDA 12

IL POTERE DISCIPLINARE

1.	Il fondamento del potere disciplinare	198
2.	I limiti sostanziali al potere disciplinare	199
3.	<i>Segue.</i> Le sanzioni comminabili	202
4.	<i>Segue.</i> Il ruolo del contratto collettivo (e del codice disciplinare) nella fissazione di infrazioni e sanzioni	203
5.	I limiti formali/procedurali all’esercizio del potere disciplinare	206
6.	L’onere della prova circa la legittimità (sostanziale e/ o procedurale) dell’esercizio del potere disciplinare	212
7.	La possibilità di impugnare stragiudizialmente la sanzione disciplinare	213
8.	Le conseguenze dell’esercizio illegittimo del potere disciplinare	214

PARTE III

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

SEZIONE I

IL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO IN GENERALE

SCHEDA 13

IL RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO:
CARATTERISTICHE E LIMITI COMUNI
A DIMISSIONI E LICENZIAMENTO

1. Le principali cause di estinzione del rapporto di lavoro	217
2. Definizione e caratteristiche dell'atto di recesso	218
3. L'obbligo del preavviso lavorato	219
4. <i>Segue.</i> La possibilità di monetizzare il preavviso lavorato	221
5. <i>Segue.</i> I casi in cui opera l'esonero dal rispetto del preavviso	223

SEZIONE II

IL RECESSO DEL LAVORATORE

SCHEDA 14

LE DIMISSIONI

1. Il principio della libertà delle dimissioni	225
2. Il limite del rispetto del preavviso. Rinvio (SCHEDA 13).....	226
3. <i>Segue.</i> La sussistenza di una "giusta causa" di dimissioni <i>ex art.</i> 2119, primo comma, c.c. come esimente dal rispetto del preavviso	227
4. <i>Segue.</i> Gli ulteriori effetti della sussistenza di una "giusta causa" di dimissioni	228
5. Il limite relativo al rispetto della procedura telematica per rassegnare le dimissioni	230
6. <i>Segue.</i> I casi in cui non opera il limite delle dimissioni "telematiche"	232
7. L'annullamento delle dimissioni per vizi del consenso	232
8. Oneri probatori	234

SEZIONE III

IL RECESSO DEL DATORE DI LAVORO

SCHEDA 15

IL LICENZIAMENTO IN GENERALE:
PRESUPPOSTI, LIMITI, SANZIONI

1. Premessa: precisazione metodologica sui contenuti della SCHEDA	236
2. Il limite sostanziale al potere di licenziamento: il principio di giustificazione (e le sue eccezioni)	237
3. I licenziamenti viziati da nullità (perché discriminatori, illeciti etc.)	241
4. I limiti formali e procedurali all'esercizio del potere di licenziamento	243
5. La possibilità di revocare il licenziamento	246
6. L'offerta di conciliazione	247
7. Termini decadenziali	247
8. Oneri probatori	249
9. Le sanzioni applicabili in caso di licenziamento illegittimo: in particolare la sanzione "generalizzata" prevista in caso di licenziamento (radicalmente) nullo o inefficace	250
10. <i>Segue</i> . Le altre sanzioni previste in caso di licenziamento (semplicemente) ingiustificato o affetto da vizi formali/procedurali. Rinvio (SCHEDE 18 e 19)	253

SCHEDA 16

IL LICENZIAMENTO PER RAGIONI SOGGETTIVE

1. Le ragioni "soggettive" (integranti i concetti di c.d. giusta causa e di giustificato motivo soggettivo) come fatti in grado di giustificare il licenziamento ..	256
2. La distinzione tra giusta causa e giustificato motivo soggettivo	257
3. Il principio di proporzionalità e il ruolo del contratto collettivo e del giudice nel definire le condotte integranti giusta causa o giustificato motivo soggettivo	259
4. La possibilità per il giudice di "derubricare" il	

licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo	262
5. La casistica giurisprudenziale	264
5.1. Insubordinazione	264
5.2. Assenze e ritardi ingiustificati, allontanamento dal posto di lavoro, attestazione di falsa presenza in servizio	265
5.3. Atteggiamenti violenti, aggressivi, ingiuriosi, offensivi e/o diffamatori nei confronti dei superiori e/o dei colleghi	267
5.4. Mancato rispetto delle prescrizioni di legge eventualmente previste per lo svolgimento di determinate attività e/o commissione di reati patrimoniali	270
5.5. Sottrazione o danneggiamento di beni aziendali	272
5.6. Violazione delle norme sulla sicurezza	274
5.7. Inadempimenti connessi allo stato di malattia o di infortunio	275
5.8. Abuso nell'utilizzo dei permessi e congedi	277
5.9. Abuso o utilizzo non consono degli strumenti di lavoro	278
5.10. Condotte commesse fuori dall'esecuzione della prestazione lavorativa	279
6. I limiti formali e procedurali all'esercizio del potere di licenziamento per ragioni soggettive. Rinvio (SCHEDE 12 e 15)	281
7. Il vincolo del preavviso. Rinvio (SCHEDE 13)	281
8. Oneri probatori	282
9. Termini decadenziali. Rinvio (SCHEDE 15)	283
10. Le conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento illegittimo. Rinvio (SCHEDE 18 e 19)	283

SCHEDA 17

IL LICENZIAMENTO PER RAGIONI OGGETTIVE

1. Le ragioni di carattere tecnico-organizzativo-produttivo (integranti il concetto di giustificato motivo oggettivo) come fatti in grado di giustificare il licenziamento	285
2. Il giustificato motivo oggettivo fondato su scelte/ragioni inerenti all'attività produttiva e all'organizzazione del lavoro <i>ex art. 3, l. n. 604 del 1966</i>	285

2.1.	I presupposti costitutivi del giustificato motivo oggettivo dovuto a “ragioni inerenti all’attività produttiva e all’organizzazione del lavoro”	286
2.1.1.	Le vicende tecnico-organizzative ritenute in grado di giustificare il licenziamento	287
2.1.2.	<i>Segue.</i> L’effettività della vicenda tecnico-organizzativa	290
2.1.3.	<i>Segue.</i> L’irrelevanza del carattere di opportunità della modifica tecnico-organizzativa e delle circostanze in cui essa matura	291
2.1.4.	Il nesso di causalità tra modifica tecnico-organizzativa e licenziamento (e il controllo effettuato da alcuni giudici sulla scelta del licenziando) ..	293
2.1.5.	L’obbligo di dimostrare l’inesistenza in azienda di mansioni alternative al licenziamento (c.d. obbligo di <i>repêchage</i>)	296
3.	Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (qualificabile come) collettivo (o per messa in mobilità) ai sensi della l. n. 223 del 1991: cenni	298
4.	Il giustificato motivo oggettivo fondato su ragioni inerenti al regolare funzionamento dell’organizzazione del lavoro <i>ex art.</i> 3, l. n. 604 del 1966: cenni ..	301
5.	Il contributo previsto dalla l. n. 92 del 2012 in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo	303
6.	I vincoli formali e procedurali per l’intimazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo	304
7.	Il vincolo del preavviso. Rinvio (SCHEDA 13)	307
8.	Oneri probatori	307
9.	Termini decadenziali. Rinvio (SCHEDA 15)	309
10.	Le conseguenze sanzionatorie in caso di licenziamento illegittimo. Rinvio (SCHEDA 18 e 19)	310

SCHEDA 18

LE SANZIONI APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO (INTIMATO A LAVORATORI ASSUNTI ENTRO IL 6 MARZO 2015)

1. I riferimenti normativi che prevedono le sanzioni comminabili in caso di licenziamento illegittimo

	intimato a lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015: l'art. 8, l. n. 604 del 1966 e l'art. 18, l. n. 300 del 1970 (riformato ad opera della l. n. 92 del 2012)	312
2.	L'art. 8, l. n. 604 del 1966 (ambito di applicazione)	312
	2.1. La sanzione applicabile in caso di licenzia- mento ingiustificato	313
	2.2. La sanzione applicabile in caso di licenzia- mento viziato da un punto di vista formale o procedurale	314
3.	L'art. 18, l. n. 300 del 1970 (ambito di applicazione)	316
	3.1. La sanzione (tutela reale o c.d. reintegra con effetti risarcitori pieni) prevista ai commi da 1 a 3 dell'art. 18, l. n. 300 del 1970. Rinvio (SCHEDA 15).....	317
	3.2. La sanzione (tutela reale o c.d. reintegra con effetti risarcitori attenuati) prevista al comma 4 dell'art. 18, l. n. 300 del 1970	318
	3.2.1. I casi in cui si applica la sanzione di cui al comma 4 dell'art. 18: il licenziamento intimato in mancanza di un "giustificato motivo soggettivo" di una "giusta causa" o "del fatto contestato"	319
	3.2.2. <i>Segue.</i> Il licenziamento intimato in presenza di un fatto che rientri "tra le condotte punibili con una sanzione" solo "conservativa"	321
	3.2.3. <i>Segue.</i> Il licenziamento intimato "per motivo oggettivo consistente nell'ini- doneità fisica o psichica del lavoro- re" che risulti privo di giustificazione	322
	3.2.4. <i>Segue.</i> Il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo in pre- senza di un fatto insussistente in modo manifesto	322
	3.2.5. <i>Segue.</i> Il caso del licenziamento collettivo intimato in violazione dei criteri di scelta	325
	3.3. La sanzione (risarcitoria forte) prevista al comma 5 dell'art. 18, l. n. 300 del 1970	325
	3.4. La sanzione (risarcitoria debole) prevista al comma 6 dell'art. 18, l. n. 300 del 1970	328

SCHEDA 19

LE SANZIONI APPLICABILI IN CASO DI LICENZIAMENTO
ILLEGITTIMO (INTIMATO A LAVORATORI
ASSUNTI A PARTIRE DAL 7 MARZO 2015)

1.	Il d.lgs. n. 23 del 2015 (ambito di applicazione)	329
2.	La sanzione (tutela reale o c.d. reintegra con effetti risarcitori pieni) prevista, per le imprese di qualsiasi dimensione, all'art. 2 del d.lgs. n. 23 del 2015. Rinvio (SCHEDA 15)	331
3.	Le sanzioni previste per le imprese di medio-grandi dimensioni: la sanzione (tutela reale o c.d. reintegra con effetti risarcitori attenuati) prevista all'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015	332
4.	<i>Segue.</i> La sanzione (tutela risarcitoria forte) prevista all'art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015	335
5.	<i>Segue.</i> La sanzione (risarcitoria debole) prevista dall'art. 4, d.lgs. n. 23 del 2015	337
6.	Le sanzioni previste per le imprese di piccole dimensioni e le organizzazioni di tendenza dall'art. 9	338

PARTE IV

CASI PRATICI E SOLUZIONE RAGIONATA

Avvertenze preliminari	343
CASO 1: SCHEDA n. 1, SCHEDA n. 2	345
CASO 2: SCHEDA n. 1, SCHEDA n. 2	349
CASO 3: SCHEDA n. 1, SCHEDA n. 2	353
CASO 4: SCHEDA n. 3	359
CASO 5: SCHEDA n. 3	360
CASO 6: SCHEDA n. 3	362
CASO 7: SCHEDA n. 3, SCHEDA n. 18	364
CASO 8: SCHEDA n. 4	366
CASO 9: SCHEDA n. 4	370
CASO 10: SCHEDA n. 4	372
CASO 11: SCHEDA n. 5	375
CASO 12: SCHEDA n. 5	377
CASO 13: SCHEDA n. 5, SCHEDA n. 9	380
CASO 14: SCHEDA n. 6	382
CASO 15: SCHEDA n. 6	384
CASO 16: SCHEDA n. 6	386
CASO 17: SCHEDA n. 7	388
CASO 18: SCHEDA n. 7	391

CASO 19: SCHEDA n. 7	393
CASO 20: SCHEDA n. 7, SCHEDA n. 8	396
CASO 21: SCHEDA n. 7, SCHEDA n. 8	397
CASO 22: SCHEDA n. 8	399
CASO 23: SCHEDA n. 8	401
CASO 24: SCHEDA n. 8, SCHEDA n. 12	404
CASO 25: SCHEDA n. 8, SCHEDA n. 12	406
CASO 26: SCHEDA n. 8, SCHEDA n. 17	408
CASO 27: SCHEDA n. 9	411
CASO 28: SCHEDA n. 9	414
CASO 29: SCHEDA n. 10	416
CASO 30: SCHEDA n. 10	419
CASO 31: SCHEDA n. 11	423
CASO 32: SCHEDA n. 11	426
CASO 33: SCHEDA n. 11, SCHEDA n. 18	429
CASO 34: SCHEDA n. 12	433
CASO 35: SCHEDA n. 12	434
CASO 36: SCHEDA n. 12	437
CASO 37: SCHEDA n. 12, SCHEDA n. 18	439
CASO 38: SCHEDA n. 13, SCHEDA n. 14	442
CASO 39: SCHEDA n. 15, SCHEDA n. 17	444
CASO 40: SCHEDA n. 15, SCHEDA n. 19	446
CASO 41: SCHEDA n. 16	448
CASO 42: SCHEDA n. 16	450
CASO 43 : SCHEDA n. 16	452
CASO 44: SCHEDA n. 16	454
CASO 45: SCHEDA n. 16, SCHEDA n. 18	457
CASO 46: SCHEDA n. 17	459
CASO 47: SCHEDA n. 17	461
CASO 48: SCHEDA n. 17	464
CASO 49: SCHEDA n. 17, SCHEDA n. 18	466
CASO 50: SCHEDA n. 17, SCHEDA n. 18	471
CASO 51: SCHEDA n. 19	474

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX