



## ❖ **IL TFR: LE REGOLE SU ANTICIPAZIONE ED EROGAZIONE ALLA LUCE DEI CHIARIMENTI DELL'INL**

---

L'Ispettorato del Lavoro, con la nota 616 del 3 aprile 2025, è tornato a fornire alcune indicazioni in merito alle modalità di corresponsione del TFR, ribadendo un principio consolidato che vieta l'anticipo mensile in favore del dipendente. Tale principio è desumibile dalla stessa ratio su cui si fonda l'istituto del TFR, che per sua natura è diretto a fornire un ulteriore sostegno economico al dipendente al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e pertanto solo in tale occasione è permessa la sua erogazione. Tuttavia, la legge consente alle parti a determinate condizioni di pattuire un'anticipazione di una parte del trattamento di fine rapporto sino a quel momento maturato e accantonato dal lavoratore, fermo restando che questa non deve tradursi in una prassi costante al solo fine di aggirare la normativa in materia. Occorre però distinguere diverse situazioni legate alle scelte operate dal dipendente, nonché al numero di dipendenti di cui si compone l'organico aziendale, per poter individuare le regole relative alla maturazione del TFR, alle modalità di erogazione e di anticipazione applicabili.

# IL TFR: LE REGOLE SU ANTICIPAZIONE ED EROGAZIONE ALLA LUCE DEI CHIARIMENTI DELL'INL



## MODALITA' DI MATURAZIONE DEL TFR

## ANTICIPO DEL TFR: DISCIPLINA, REQUISITI E CAUSALI

## DESTINAZIONE DEL TFR: AZIENDA, FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDO TESORERIA

## MANCATO PAGAMENTO DEL TFR: FONDO DI GARANZIA INPS

## NOTA INL N. 616/2025

Il TFR rappresenta una quota della retribuzione, differita nel tempo, destinata ad essere corrisposta al lavoratore in occasione della cessazione del rapporto di lavoro subordinato, salvo il caso di integrale destinazione alla previdenza complementare o cessione del credito a terzi. Si parla, nello specifico, di un elemento della retribuzione il cui pagamento viene differito ad un momento successivo rispetto a quello in cui viene prestata l'attività lavorativa, ed è costituito dalla somma degli accantonamenti annui di una quota di retribuzione rivalutata periodicamente.

Si sottolinea che il TFR riguarda la generalità dei lavoratori dipendenti, qualunque sia la forma del contratto individuale, compresi quelli in prova (C.Cost. 22 dicembre 1980 n. 189).

La ratio che sta alla base dell'introduzione di tale elemento retributivo è quella di garantire una retribuzione differita quale tutela economica per il lavoratore alla fine del rapporto lavorativo. Il TFR ha sostituito, a decorrere dal 1° giugno 1982, l' indennità di anzianità , sino ad allora erogata alla cessazione del rapporto di lavoro (L. 297/82).

## MODALITA' DI MATURAZIONE DEL TFR

Il TFR matura annualmente sulla base di una **quota** della retribuzione annua, **rivalutata** ogni anno secondo parametri di legge. Il meccanismo di computo della quota annua è disciplinato dall'art. 2120 c.c. dalla cui lettura si evince che l'accantonamento si compone di due quote:

- **quota annua maturata**, pari all'ammontare della retribuzione annua divisa per il coefficiente 13,5 → *retribuzione lorda (comprensiva di tutti gli elementi integrativi corrisposti con continuità) / 13,5*
- **rivalutazione del fondo accantonato al 31/12 dell'anno precedente**, sulla base dei seguenti parametri:
  - 1,5% in ragione d'anno;
  - 75% dell'aumento annuale del costo della vita segnalato dall'indice ISTAT.

La somma delle predette percentuali dà il coefficiente da applicare ai fini della rivalutazione.

→  $(TFR \text{ accantonato al } 31/12 \text{ anno precedente}) \times (1,5\% + 75\% \text{ dell'aumento annuale ISTAT})$

**!** Anche con riferimento al trattamento di fine rapporto, la contrattazione collettiva riveste un ruolo fondamentale. Infatti, i contratti collettivi possono prevedere **ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro** nelle quali **il TFR non matura**, come nel caso delle assenze non retribuite (ad esempio aspettativa non retribuita). Inoltre, i singoli contratti collettivi possono prevedere che particolari elementi retributivi concorrano, o meno, alla formazione della retribuzione utile ai fini del TFR.

### Sommario:

- Modalità di maturazione del TFR
- Anticipo del TFR: disciplina, requisiti e causali
- Destinazione del TFR: azienda, Fondo di previdenza complementare e Fondo Tesoreria
- Mancato pagamento del TFR: Fondo di garanzia INPS
- Nota INL n. 616/2025

### Collegamenti:

C. Cost., 22 dicembre 1980 n. 189  
 Legge 53/2000, art. 7  
 art. 2120 c.c.  
 Cass., 22 febbraio 2021, n. 4670  
 CCNL Terziario – Confcommercio, allegato 7  
 INPS, circ. 26 luglio 2023 n. 70  
 Cass. SU 26 settembre 2002 n. 13991  
 INPS, mess. 19 novembre 2002 n. 856  
 Legge 297/82, art. 2, c. 7  
 DL 34/2020, art. 97  
 INPS, mess. 31 luglio 2020 n. 3008  
 art. 2948 n. 5, c.c.  
 D.lgs. 80/92, art. 2, c. 5  
 Cass. 27 ottobre 2009 n. 22647  
 INL, nota 3 aprile 2025, n. 616  
 D.lgs. n. 124 del 2004, art. 14

# ANTICIPO DEL TFR: DISCIPLINA, REQUISITI E CAUSALI

La normativa prevede delle specifiche ipotesi per le quali il lavoratore può richiedere, nel corso del rapporto, un'anticipazione sul TFR maturato. Le **causali** sono tassativamente previste dalla legge, e tengono in considerazione, inoltre, requisiti di anzianità e limiti quantitativi. Si evidenzia come, anche in questo caso, i contratti collettivi possano introdurre modifiche alla disciplina legale con riferimento all'istituto dell'anticipazione.

La norma generale individua i seguenti requisiti per poter richiedere un anticipo del TFR maturato:

- 1 **anzianità di servizio** di almeno 8 anni presso lo stesso datore di lavoro;
- 2 **l'importo massimo richiedibile** è pari al 70% del TFR maturato;
- 3 l'anticipazione può essere **richiesta una sola volta** nel corso del rapporto con lo stesso datore e, in particolare, la richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:
  - sostenere eventuali **spese sanitarie** per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche (ASL);
  - effettuare l'**acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli**, documentato con atto notarile;
  - sostenere le **spese** durante i periodi di fruizione dei **congedi per astensione facoltativa per maternità e per formazione** (art. 7 L. 53/2000).

Causale di richiesta anticipo	Documentazione probatoria richiesta
Spese sanitarie per terapie/interventi straordinari	Certificazione malattia, necessità terapia/intervento, entità spesa (ASL)
Acquisto prima casa di abitazione (per sé/figli)	Atto notarile di acquisto o, se non ancora perfezionato, contratto preliminare
Spese durante congedi per maternità/formazione	Domanda di congedo accolta e documentazione relativa

È possibile anche richiedere anticipazioni del TFR **al di fuori delle previsioni di legge o del contratto collettivo applicato in azienda**. Il comma ultimo dell'art. 2120 c.c. prevede, infatti, la possibilità di concedere **condizioni di miglior favore** mediante anche patto individuale tra le parti. Quest'ultimo deve essere formalizzato in modo tale da costituire titolo idoneo per giustificare l'erogazione dell'anticipo.

Si evidenzia come la giurisprudenza possa non qualificare la somma corrisposta dal datore di lavoro come anticipo del TFR qualora nel patto individuale non siano presenti le motivazioni dell'anticipazione, l'ammontare richiesto e l'anzianità di servizio. In assenza di tali condizioni, le somme erogate potrebbero essere trattate come retribuzione soggetta a contribuzione previdenziale, con relativa applicazione dei contributi, come stabilito dalla Corte di Cassazione nella sentenza del 22 febbraio 2021, n. 4670. La Corte afferma come

*"debba sussistere un accordo derogatorio individuale migliorativo congiuntamente agli ulteriori presupposti, quali l'anzianità di servizio e la percentuale di trattamento di anticipazione per poter corrispondere l'anticipazione nel rispetto del dettato dell'art. 2120 c.c. (...) solo la sussistenza dei prescritti elementi costitutivi qualifica l'erogazione datoriale come anticipazione del TFR e in difetto della relativa prova l'erogazione monetaria al lavoratore non si sottrae all'obbligazione contributiva".*



## Sommario:

- Modalità di maturazione del TFR
- Anticipo del TFR: disciplina, requisiti e causali
- Destinazione del TFR: azienda, Fondo di previdenza complementare e Fondo Tesoreria
- Mancato pagamento del TFR: Fondo di garanzia INPS
- Nota INL n. 616/2025



## Collegamenti:

- C. Cost., 22 dicembre 1980 n. 189
- Legge 53/2000, art. 7
- art. 2120 c.c.
- Cass., 22 febbraio 2021, n. 4670
- CCNL Terziario – Confcommercio, allegato 7
- INPS, circ. 26 luglio 2023 n. 70
- Cass. SU 26 settembre 2002 n. 13991
- INPS, mess. 19 novembre 2002 n. 856
- Legge 297/82, art. 2, c. 7
- DL 34/2020, art. 97
- INPS, mess. 31 luglio 2020 n. 3008
- art. 2948 n. 5, c.c.
- D.Lgs. 80/92, art. 2, c. 5
- Cass. 27 ottobre 2009 n. 22647
- INL, nota 3 aprile 2025, n. 616
- D.lgs. n. 124 del 2004, art. 14

L'art. 2120 c.c. prevede, inoltre, che le richieste presentate dai lavoratori debbano essere soddisfatte annualmente:

- entro i limiti del **10% degli aventi titolo** (lavoratori con almeno 8 anni di anzianità);
- comunque nella misura del **4% del numero totale dei dipendenti**.

Nel caso in cui il datore di lavoro riceva richieste di anticipazione oltre tali limiti e non abbia la disponibilità di accoglierle, ovvero non intenda accoglierle tutte (purché siano comunque rispettati i limiti minimi previsti dall'art. 2120), potrà applicare dei criteri di priorità. Tali criteri possono essere stabiliti dai contratti collettivi; in mancanza di una specifica previsione in tal senso e salvo diversa indicazione nel regolamento aziendale, si può ricorrere al criterio cronologico.

Ad esempio l'Allegato 7 del CCNL Terziario – Confcommercio fornisce l'ordine di priorità che il datore di lavoro è tenuto a seguire nell'accoglimento delle richieste di anticipazione sul TFR per i dipendenti da aziende commerciali:

- a. "interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, quando la prognosi sia di estrema gravità;
- b. acquisto di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, a seguito di provvedimento giudiziario che rende esecutivo lo sfratto, sempreché il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro;
- c. interventi chirurgici o terapie di notevole complessità e onerosità, in Italia o all'estero, di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico;
- d. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi, alle condizioni: che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile come indicato alla lettera b), che l'alloggio da acquistare o da costruire sia situato nel comune sede di lavoro o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro, che l'interessato o il coniuge convivente non abbiano alienato alloggio idoneo e disponibile dopo la data di entrata in vigore della legge;
- e. terapie o protesi che non siano previste dal Servizio Sanitario Nazionale di cui necessitino il dipendente o familiari conviventi o familiari a carico, escluse quelle che comportano una spesa inferiore a due dodicesimi della retribuzione annua;
- f. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente con familiari conviventi alla condizione che il coniuge convivente non risulti proprietario di alloggio idoneo e disponibile nel comune sede di lavoro del dipendente o in zona che consenta il raggiungimento quotidiano della sede di lavoro e alla condizione che l'alloggio da acquistare o da costruire sia analogamente situato;
- g. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per il dipendente in tutti i casi non previsti alle lettere precedenti;
- h. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente che abbia contratto matrimonio quando il coniuge non risulti proprietario di alloggio idoneo nel comune di residenza del beneficiario o in zona vicina;
- i. acquisto o costruzione di prima casa di abitazione per figlio di dipendente;
- j. spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, co. 1, L. n. 1204/1971, come sostituito dalla L. n. 53/2000 artt. 3, 5 e 6;
- k. altri casi che rientrino comunque nelle previsioni di legge".



#### Sommario:

- Modalità di maturazione del TFR
- Anticipo del TFR: disciplina, requisiti e causali
- Destinazione del TFR: azienda, Fondo di previdenza complementare e Fondo Tesoreria
- Mancato pagamento del TFR: Fondo di garanzia INPS
- Nota INL n. 616/2025



#### Collegamenti:

C. Cost., 22 dicembre 1980 n. 189  
Legge 53/2000, art. 7  
art. 2120 c.c.  
Cass., 22 febbraio 2021, n. 4670  
CCNL Terziario – Confcommercio, allegato 7  
INPS, circ. 26 luglio 2023 n. 70  
Cass. SU 26 settembre 2002 n. 13991  
INPS, mess. 19 novembre 2002 n. 856  
Legge 297/82, art. 2, c. 7  
DL 34/2020, art. 97  
INPS, mess. 31 luglio 2020 n. 3008  
art. 2948 n. 5, c.c.  
D.Lgs. 80/92, art. 2, c. 5  
Cass. 27 ottobre 2009 n. 22647  
INL, nota 3 aprile 2025, n. 616  
D.lgs. n. 124 del 2004, art. 14

## DESTINAZIONE DEL TFR: AZIENDA, FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDO TESORERIA

Al momento dell'assunzione, al lavoratore, oltre al contratto di lavoro, viene consegnato anche il **modulo per la scelta della destinazione del trattamento di fine rapporto**. Si tratta di un modulo mediante il quale il lavoratore può scegliere di:

- 1) destinarlo a un fondo di previdenza complementare;
- 2) lasciare il TFR maturando presso il datore di lavoro, quindi in azienda. Nelle aziende con almeno 50 dipendenti, il TFR maturando viene automaticamente destinato al Fondo Tesoreria INPS, salvo opzione per la previdenza complementare.

Il modulo di scelta di destinazione del TFR deve essere **restituito, compilato, entro 6 mesi dall'assunzione**; in caso di mancata scelta entro le tempistiche previste, il TFR viene automaticamente destinato alla previdenza complementare per "silenzio-assenso". Il fondo di destinazione viene individuato in base a specifici criteri:

- il fondo previsto dal contratto collettivo applicato o da eventuali accordi aziendali;
- in presenza di più forme pensionistiche collettive, il TFR viene destinato alla forma pensionistica individuata da accordo aziendale o, in assenza, alla forma a cui ha aderito il maggior numero di lavoratori facenti parte dell'azienda;
- nel caso in cui le prime due casistiche non siano praticabili, il TFR viene destinato al Fondo COMETA.

La scelta di conferire il proprio trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare è stata introdotta a decorrere dal mese di gennaio 2007. Prima, infatti, il TFR restava nella disponibilità del datore di lavoro fino alla cessazione del rapporto. Si precisa che l'importo maturato fino al 31 dicembre 2006, o fino alla data di esercizio dell'opzione, resta accantonato presso il datore di lavoro.

Il datore versa il TFR alla forma di previdenza complementare scelta dal lavoratore a decorrere dal mese successivo a quello della consegna del modello TFR-2 compilato. In ogni caso gli effetti decorrono dal periodo di paga in corso al momento della scelta.

In caso di adesione ad un fondo di previdenza complementare, per scelta volontaria del lavoratore o per silenzio-assenso, le **condizioni per l'anticipazione** sono generalmente **più favorevoli** rispetto al TFR in azienda: si può, infatti, ottenere un'anticipazione fino al 75% della posizione maturata anche per motivi diversi rispetto a quelli previsti dalla legge per il TFR in azienda, come la partecipazione a corsi di formazione o altre necessità personali. Le modalità operative e le condizioni specifiche sono poi definite dai regolamenti dei singoli fondi pensione (ad esempio, tempistiche, documentazione da presentare, motivazioni ammesse).

Anche per il **TFR versato al Fondo Tesoreria INPS** è **possibile chiedere l'anticipazione** alle medesime condizioni previste per il TFR lasciato in azienda. Vi è la possibilità di effettuare un'unica richiesta di anticipo nella misura massima del 70% da coloro che possono vantare almeno 8 anni di anzianità di servizio presso il medesimo datore di lavoro. Le motivazioni adottate sono quelle previste tassativamente dalla normativa.

In questo caso la domanda di anticipo va presentata al datore di lavoro, che provvede, al verificarsi delle necessarie condizioni previste dalla legge n. 296/2006, a richiedere la somma direttamente al Fondo Tesoreria INPS tramite le procedure telematiche predisposte dall'INPS. L'importo viene poi anticipato dal datore con recupero di quanto erogato mediante successivo conguaglio sui contributi dovuti al Fondo, in primis, e, in caso di incapienza, sui contributi obbligatori dovuti all'Istituto.

Qualora si verifichi l'ipotesi di incapienza, ovvero qualora l'importo anticipato dal datore ecceda l'ammontare dei contributi dovuti, il Fondo eroga il TFR direttamente al lavoratore entro 30 giorni dal perfezionamento della domanda.



### Sommario:

- Modalità di maturazione del TFR
- Anticipo del TFR: disciplina, requisiti e causali
- Destinazione del TFR: azienda, Fondo di previdenza complementare e Fondo Tesoreria
- Mancato pagamento del TFR: Fondo di garanzia INPS
- Nota INL n. 616/2025



### Collegamenti:

- C. Cost., 22 dicembre 1980 n. 189  
Legge 53/2000, art. 7  
art. 2120 c.c.
- Cass., 22 febbraio 2021, n. 4670  
CCNL Terziario – Confcommercio, allegato 7  
INPS, circ. 26 luglio 2023 n. 70  
Cass. SU 26 settembre 2002 n. 13991  
INPS, mess. 19 novembre 2002 n. 856  
Legge 297/82, art. 2, c. 7  
DL 34/2020, art. 97  
INPS, mess. 31 luglio 2020 n. 3008  
art. 2948 n. 5, c.c.
- D.Lgs. 80/92, art. 2, c. 5  
Cass. 27 ottobre 2009 n. 22647  
INL, nota 3 aprile 2025, n. 616  
D.lgs. n. 124 del 2004, art. 14

## MANCATO PAGAMENTO DEL TFR: FONDO DI GARANZIA INPS

Il Fondo di Garanzia del Trattamento di Fine Rapporto, istituito presso l'INPS, rappresenta uno strumento fondamentale di tutela per i lavoratori dipendenti nel caso di **insolvenza del datore di lavoro**. In caso di fallimento, liquidazione giudiziale, concordato preventivo o altre ipotesi di crisi d'impresa, il Fondo interviene per **garantire il pagamento del TFR** e di altri crediti retributivi maturati dal lavoratore, sostituendosi al datore di lavoro insolvente.

La soddisfazione dei crediti di lavoro nel fallimento è assicurata in certi limiti dal Fondo di garanzia istituito presso l'INPS (dalla L. 297/82; Circ. INPS 26 luglio 2023 n. 70).

Il Fondo di garanzia è tenuto a corrispondere direttamente ai lavoratori:

- il TFR e i relativi oneri accessori: il Fondo copre l'intero TFR maturato prima dell'apertura della procedura concorsuale o dell'insolvenza; inoltre, Fondo liquida anche interessi legali e rivalutazione monetaria sino al pagamento (Cass. SU 26 settembre 2002 n. 13991; Mess. INPS 19 novembre 2002 n. 856), entro 60 giorni dalla richiesta, mediante accredito sul conto corrente del beneficiario (art. 2, c. 7, L. 297/82; art. 97 DL 34/2020 conv. in L. 77/2020; Mess. INPS 31 luglio 2020 n. 3008);
- la retribuzione e gli altri crediti inerenti agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro se rientrano negli ultimi 12 mesi dall'apertura del fallimento.

Il pagamento non può essere superiore a una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile al netto delle trattenute previdenziali e assistenziali ed è subordinato all'ammissione del credito al passivo.

Nel caso di datore di lavoro non assoggettabile a procedure concorsuali, il lavoratore deve dimostrare l'insufficienza patrimoniale del datore di lavoro a seguito di esecuzione forzata infruttuosa.

La **domanda di intervento del Fondo** deve essere presentata all'INPS secondo precise modalità e nei termini di prescrizione previsti; nello specifico il diritto alla prestazione si prescrive:

- in 5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro per il TFR; art. 2948 n. 5 c.c.;
- in un anno per gli altri crediti retributivi (art. 2 c. 5 D.Lgs. 80/92),.

Importante sottolineare come l'onere di provare la sussistenza dei presupposti per la domanda grava sul lavoratore (Cass. 27 ottobre 2009 n. 22647).

## NOTA INL N. 616/2025

Con la **nota n. 616 del 3 aprile 2025**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito importanti chiarimenti in merito alla legittimità dell'**erogazione mensile del TFR** in busta paga.

Il chiarimento muove dalla questione relativa alla possibilità di continuare a corrispondere il TFR mensilmente dopo la conclusione del regime sperimentale introdotto dalla Legge n. 190 del 2014, in vigore esclusivamente dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018.

Secondo l'Ispettorato, il TFR rappresenta una somma accantonata dal datore di lavoro con l'obiettivo di garantire al lavoratore una tutela economica al termine del rapporto di lavoro. Il decimo comma dell'articolo 2120 c.c. consente alla contrattazione collettiva o ad accordi individuali di prevedere condizioni più favorevoli per l'accesso all'anticipazione del TFR. Tuttavia, l'Ispettorato chiarisce che tale previsione non può essere interpretata come un'autorizzazione alla corresponsione automatica e continuativa del TFR in busta paga. Un simile trasferimento, infatti, assumerebbe natura di una componente retributiva ordinaria, con conseguenze anche sul piano contributivo, oltre ad essere in evidente contrasto con la ratio del TFR, ovvero fornire una tutela economica post-lavorativa.

Dal punto di vista operativo, la nota specifica che in caso di accertamento, da parte del personale ispettivo, di erogazioni mensili del TFR, questi emetterà un **provvedimento di disposizione** ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs. n. 124 del 2004, con l'obbligo per il datore di lavoro di accantonare le somme indebitamente anticipate. In caso di inadempienza, è prevista una sanzione amministrativa compresa tra i 500 e i 3.000 euro.



### Sommario:

- Modalità di maturazione del TFR
- Anticipo del TFR: disciplina, requisiti e causali
- Destinazione del TFR: azienda, Fondo di previdenza complementare e Fondo Tesoreria
- Mancato pagamento del TFR: Fondo di garanzia INPS
- Nota INL n. 616/2025



### Collegamenti:

- C. Cost., 22 dicembre 1980 n. 189
- Legge 53/2000, art. 7
- art. 2120 c.c.
- Cass., 22 febbraio 2021, n. 4670
- CCNL Terziario – Confcommercio, allegato 7
- INPS, circ. 26 luglio 2023 n. 70
- Cass. SU 26 settembre 2002 n. 13991
- INPS, mess. 19 novembre 2002 n. 856
- Legge 297/82, art. 2, c. 7
- DL 34/2020, art. 97
- INPS, mess. 31 luglio 2020 n. 3008
- art. 2948 n. 5, c.c.
- D.lgs. 80/92, art. 2, c. 5
- Cass. 27 ottobre 2009 n. 22647
- INL, nota 3 aprile 2025, n. 616
- D.lgs. n. 124 del 2004, art. 14