

Edizione n. 3/2025, storico n. 410

# IL CONSULENTE

## 1081

### IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO: implicazioni e risvolti di una scelta complessa

*Atti dai Convegni ANCL e ASRI*

SPECIALE ANCL ASRI





# ATTI DAI CONVEGNI

**ANCL e ASRI**

Il Parere degli esperti

## **LA CORRETTA APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO IN AZIENDA: PRINCIPI DI LEGALITÀ E RIFLESSI ISPETTIVI TRA SISTEMA GENERALE E DISCIPLINA DEGLI APPALTI**

a cura di Giuseppe Gentile - p.10

8

### **CONVEGNO DI BRINDISI**

17

#### **IL CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO IN AZIENDA: PROFILI ISPETTIVI E DI LEGALITÀ**

Brindisi, 16 e 17 Maggio 2025 - p.17

**La scelta del CCNL e il ruolo strategico del Consulente del Lavoro**  
di Michele Siliato - p.19

**Il CCNL “giusto” per gli istituti**  
di Mauro Parisi - p.22

**CCNL e responsabilità professionale: profili normativi e giurisprudenziali**  
di Dario Montanaro - p.27

**Appalto: il ruolo sempre più arduo del Consulente del Lavoro fra normative poco chiare e contrasti fra legge, giurisprudenza e prassi ispettive**  
di Francesco Stolfa - p.34

### **“FESTIVAL DEL LAVORO” - EVENTO FORMATIVO ASRI-ANCL**

40

#### **IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ALLA LUCE DELLA RIVOLUZIONE TECNOLOGICA DELL'IA**

Genova, 31 Maggio 2025 - p.40

**I sistemi di IA tra rischi e opportunità: quadro normativo e regolazioni aziendali**

di Cecilia Catalano - p.42

**Intelligenza Artificiale e lavoro: quali strade sta percorrendo la contrattazione collettiva?**

di Francesco Lombardo - p.48



# ATTI DAI CONVEGNI

ANCL e ASRI

## CONVEGNO DI ROMA

55

### **IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI - DALL'APPLICAZIONE DEL CCNL ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE**

Roma, 20 Giugno 2025 - p.55

**La contrattazione collettiva aziendale. I presidi del Consulente del Lavoro di Stefano Camassa - p.57**

**La gestione dell'orario di lavoro: tra potere organizzativo e tutele del lavoratore**

di Giovanni Cruciani - p.60

**Relazioni sindacali e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: sinergie, modelli e prospettive**

di Barbara Garbelli - p.64

**Organizzare per crescere: mansioni, relazioni industriali e contrattazione aziendale**

di Beniamino Scarfone- p.68



Brindisi, 16 e 17 Maggio 2025

# CONVEGNO DI BRINDISI

**IL CONTRATTO COLLETTIVO  
APPLICATO IN AZIENDA: PROFILI  
ISPETTIVI E DI LEGALITÀ**



# IL CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO IN AZIENDA: *profili ispettivi e di legalità*



## **AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MARE ADRIATICO MERIDIONALE**

Piazza Vittorio Emanuele II, 7  
72100 Brindisi (BR)



16 e 17 maggio 2025





# DARIO MONTANARO

CCNL e responsabilità professionale: profili normativi e giurisprudenziali



Consulente del Lavoro.

Presidente ASRI.

[in](#) Visualizza il profilo LinkedIn

Facendo seguito all'intenso pomeriggio di formazione che si è svolto il 16 maggio 2025, abbiamo deciso di concentrarci in questa seconda giornata non solo sui criteri giuridici e tecnici da adottare per una scelta corretta e motivata del contratto collettivo nazionale da applicare ma anche sui profili di responsabilità che il Professionista assume, direttamente o indirettamente, nella valutazione che è chiamato a compiere, per conto del datore di lavoro, circa l'adozione di un determinato contratto collettivo.

L'approccio a tale attività di consulenza dovrebbe configurare in noi Consulenti la complessità normativa non solo come un insieme di obblighi, ma come un'opportunità per arricchire la nostra professione, inserendola in un percorso di sviluppo delle competenze e di approfondimento della conoscenza dell'impresa cliente, nonché di interazione con il sistema economico locale di riferimento. In questa prospettiva, è fondamentale rivolgere uno sguardo attento non solo alla regolamentazione vigente, ma anche alla giurisprudenza più recente,

alle indicazioni della prassi amministrativa e, naturalmente, ai doveri deontologici che caratterizzano la nostra categoria, al fine di poter offrire all'impresa una consulenza di elevata qualità e pienamente conforme ai principi etici e professionali.

## Principi e inquadramento normativo di riferimento per la scelta del CCNL applicabile

Il ruolo centrale del Consulente del Lavoro nella scelta e applicazione del CCNL è ribadito anche dalla recente nota INL del 12 maggio 2025 n. 4304, *Attività di vigilanza sui CED e lotta all'abusivismo, nella misura in cui viene richiamato come "[...] l'individuazione del contratto collettivo applicabile, l'inquadramento del lavoratore, l'individuazione delle procedure di calcolo per l'applicazione di istituti che afferiscono alla gestione del rapporto di lavoro come lo straordinario, i congedi parentali, i riposi, i permessi, gli assegni familiari, le ritenute fiscali e previdenziali sull'imponibile [...]"* rientrano tra le attività per le quali "è necessaria la competenza di natura professionale e culturale richiesta per l'abilitazione



*all'esercizio dell'attività riservata*". La nota in particolare contiene indicazioni operative per l'effettuazione corretta e tempestiva delle verifiche presso i Centri di Elaborazione Dati (CED) finalizzate a contrastare il fenomeno dell'esercizio abusivo dell'attività di consulenza in materia di lavoro e legislazione sociale, riservata esclusivamente ai professionisti abilitati ai sensi della Legge n. 12/1979.

**Perché la scelta del contratto collettivo da applicare è così rilevante?** La prima risposta al quesito è quasi intuitiva: è proprio il CCNL a definire il sistema di classificazione del personale per livelli e/o aree, nonché i minimi retributivi da corrispondere ai lavoratori, oltreché l'applicazione di tutta una serie di istituti normativi di vario tipo, dalle ferie ai permessi, al riconoscimento di determinate indennità, scatti di anzianità fino alla disciplina di alcune tipologie di rapporto di lavoro, come ad esempio l'apprendistato. Inoltre, il contratto collettivo, attraverso l'insieme delle disposizioni normative e degli istituti che disciplina, incide direttamente sull'individuazione dell'imponibile previdenziale, quale base imponibile sulla quale vengono calcolati i contributi dovuti agli enti di previdenza e assistenza (art. 1, comma 1, legge n. 389/1989, come da interpretazione autentica fornita dall'art. 2, comma 25, legge n. 549/1995); ne deriva che la retribuzione da utilizzare, da parte del datore di lavoro, come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, accordi collettivi o contratti individuali. Sul punto, per completezza di analisi, ricordiamo anche come la corretta applicazione delle previsioni poste dal contratto collettivo nazionale abbia anche delle implicazioni sulla legittima fruizione di agevolazioni e benefici a cui l'impresa può avere accesso.

Pertanto, la scelta del contratto collettivo da applicare in ragione delle molteplici e importanti ricadute richiede grande competenza e lungimiranza da parte del professionista.

Come più volte emerso anche durante queste giornate di confronto, dall'ultimo report diffuso dall'Archivio nazionale dei contratti del CNEL si registrano al 31 dicembre 2024 un numero pari a 1017 contratti collettivi depositati per i dipendenti del settore privato. *Di fronte a questo elevato numero di opzioni, come può il Consulente del Lavoro impostare la consulenza per individuare il contratto collettivo che il proprio cliente potrebbe applicare?*

Il Codice civile e più in particolare l'articolo 2070 riconosce che sia l'attività effettivamente esercitata dall'impresa ad individuare l'appartenenza della stessa ad una determinata categoria professionale così dunque da rendere, quasi automatica, la scelta del CCNL applicabile.

Si tratta di una norma positivizzata durante l'ordinamento corporativo e come tale superata, tuttavia sia dottrina che giurisprudenza continuano a confrontarsi circa la possibilità di un suo utilizzo per la risoluzione di problemi legati all'applicazione dei contratti collettivi. Si tratta di una questione sicuramente centrale nel panorama delle relazioni sindacali a fronte dell'esistenza di una libertà non solo in termini di scelta del contratto collettivo applicabile, anche non rispondente all'attività merceologica esercitata dall'impresa, ma anche di una libertà in negativo, di non applicazione di un contratto collettivo all'impresa (si v. Cass. 18 dicembre 2024, n. 26742; Cass. 27 settembre 2018, n. 23336).

Sul punto si richiama l'ordinanza della Corte di Cassazione, 26 maggio 2020, n. 9803, che - con riferimento ad una società che concretamente svolgeva attività edile ma classificata con un codice ATECO del settore commercio e che applicava il CCNL Commercio - aveva rilevato come non fosse corretto presupporre *"alcun automatismo tra il codice assegnato dagli enti previdenziali, secondo astratte previsioni tipologiche, ed il concreto accertamento dell'attività svolta"*, disponendo dunque l'obbligo dell'iscrizione dei lavoratori alla Cassa edile e la perdita degli sgravi contributivi e la fiscalizzazione degli oneri



sociali di cui la società aveva beneficiato per mancata iscrizione alla Cassa.

Questa ordinanza illustra ulteriormente la complessità del panorama giuridico e sindacale nel quale il Consulente del Lavoro è chiamato a supportare il datore di lavoro nella scelta del contratto collettivo da applicare.

Perché, se è pur vero che l'art. 2070 C.c. era pensato per un sistema corporativo, ormai superato, **non mancano pronunce recenti che di fatto danno rilevanza all'effettiva attività esercitata dall'impresa, ai fini della scelta e applicazione di un dato contratto collettivo.**

In questi casi di disconoscimento del contratto collettivo applicato all'azienda si verifica in concreto quel principio c.d. del *doppio binario*, tale per cui l'inquadramento contrattuale e giuslavoristico segue un percorso parallelo rispetto all'inquadramento previdenziale. In particolare, si fonda sul principio che l'ente previdenziale non è vincolato dalla qualificazione formale del rapporto di lavoro fatta dalle parti, ma può verificarne la natura reale e sostanziale (orientamenti affermati nelle motivazioni delle sentenze della Cassazione n. 12318/2017 e n. 33684/2022).

Il provvedimento citato rappresenta soltanto uno dei numerosi esempi della complessità del panorama giuridico e sindacale nel quale il Consulente del Lavoro è chiamato a orientare il datore di lavoro nella scelta del contratto collettivo da applicare. L'inquadramento INPS e il CCNL applicato devono essere coerenti con l'attività effettivamente svolta; e benché non sussista alcun obbligo normativo assoluto di applicare un CCNL perfettamente coincidente con l'inquadramento INPS, è auspicabile, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali più recenti garantire una coerenza complessiva tra: l'attività prevalente dell'azienda o della singola sede, il codice ATECO, la classificazione previdenziale e il contratto collettivo applicato.

## Ambiti e limiti del potere ispettivo

Tra le irregolarità che i verbali possono rilevare si annoverano: lo scostamento tra contratto applicato e codice ATECO; l'attività concretamente svolta dai lavoratori (indipendentemente dal contratto formale); la comparazione dei minimi retributivi; la mancata coerenza con la contrattazione "comparativamente più rappresentativa". Di conseguenza eventuali provvedimenti dell'organo ispettivo potrebbero prescrivere in taluni dei casi sopraesposti il ricalcolo dell'imponibile previdenziale e l'avvio del recupero contributivo; e talvolta anche l'invio di una segnalazione all'Ordine o all'INL per accertare eventuali responsabilità del Consulente.

Resta comunque oggetto di dibattito la definizione dei poteri attribuiti ai servizi ispettivi di diffida accertativa e di disposizione, ovvero degli strumenti di cui l'organo ispettivo dispone al fine di adeguare determinate situazioni sussistenti in azienda. Sul punto però gli interrogativi che emergono sono legati ai limiti apposti all'esercizio di tali poteri. Si guardi al caso del TAR





Lombardia che ha ritenuto non legittima una disposizione dell'Ispettorato che avrebbe comportato una sanzione milionaria: con sentenza del 4 settembre 2023 n. 272, il giudice amministrativo ha annullato un provvedimento di disposizione, stabilendo che l'Ispettorato del lavoro non può imporre ai datori di lavoro, nel settore della cooperazione, l'applicazione di un contratto collettivo diverso da quello prescelto. Nella fattispecie, il giudice amministrativo ha annullato il provvedimento di disposizione, quale strumento utilizzato dal personale ispettivo al fine di conformare le retribuzioni dei lavoratori al principio della sufficienza ed adeguatezza di cui all'art. 36 Cost. Si cita in particolare questo passaggio della sentenza: *“Del resto, il C.C.N.L. da applicare ai propri dipendenti rientra nella scelta discrezionale del datore di lavoro e, salvo il caso di Contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa, tale determinazione non è sindacabile nel merito in sede giurisdizionale”*.

Più recentemente le attribuzioni di potere ispettivo degli enti sono state oggetto della sentenza del 21 marzo 2024 n. 2778, nella quale il Consiglio di Stato si è pronunciato sul provvedimento di disposizione con cui l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Udine-Pordenone ha prescritto l'inquadramento di alcuni dipendenti ad altro livello rispetto a quello operato dal datore di lavoro. La questione è stata a lungo oggetto di confronto e discussione, in quanto l'interrogativo emerso era se rientrassero nel novero dei provvedimenti di disposizione dell'Ispettorato del lavoro anche quelli relativi alla disposizione di un **diverso inquadramento dei lavoratori**, secondo quanto previsto dall'art. 14 del d. lgs. n. 124/2004, come novellato dall'art. 12 bis del decreto legge n. 76/2020, il quale prevede che *“il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative”*.

## Responsabilità professionale del consulente nei rapporti economici d'impresa

Analizziamo ora l'impatto che gli esiti dell'attività ispettiva potrebbero comportare nei riguardi del Consulente.

Nel caso in cui il CCNL applicato all'azienda sia valutato come errato durante un accesso ispettivo, questo accertamento potrebbe riflettersi in una chiamata in responsabilità del CdL non soltanto nei confronti dell'impresa ma indirettamente anche nei confronti dei lavoratori, perché è frequente che ci sia una vera e propria imputazione da parte dell'azienda di responsabilità che nascono dal contenzioso con l'istituto. Le conseguenze possono essere di vario genere, si può trattare di riconoscimento di differenze retributive nei confronti dei dipendenti, in sede giudiziale o sindacale; di mancato pagamento di indennità previste dal CCNL applicato (es. scatti di anzianità, indennità di cassa, indennità di settore, ecc.); di vertenze promosse dai singoli lavoratori o da rappresentanze sindacali; di danno reputazionale per l'impresa e per il consulente stesso.

Il consulente potrà dunque essere coinvolto in un contenzioso con l'azienda, laddove quest'ultima decida di esperire **un'azione di rivalsa nei suoi confronti**. Non si tratta, infatti, di sola **responsabilità deontologica o morale**, ma anche **giuridica**. L'impresa può agire per rivalersi sul professionista che ha fornito una consulenza errata o incompleta in tema di CCNL, soprattutto se tale errore ha comportato danni economici concreti. Tale azione di rivalsa trova fondamento giuridico da una parte nella responsabilità per colpa professionale (diligenza del “buon professionista”, art. 1176 c.c.); dall'altra nella responsabilità contrattuale: il consulente è tenuto a risarcire i danni per inadempimento (art. 1218 c.c.).

Sulla **responsabilità civile professionale del consulente ex articolo 1176 c.c.**, è opportuno specificare i termini della



richiesta risarcitoria: si tratta di **10 anni della prescrizione della responsabilità professionale**; questo termine però (v. Corte di Cassazione n. 8703/2016) inizia a decorrere non dal compimento del fatto erroneo ma **da quando il fatto è percepito o percepibile da parte del cliente** - ad esempio con una richiesta da parte dell'Istituto, una nota di rettifica, un avviso bonario o accertamento ispettivo - per cui potrebbe rilevare un determinato accadimento avvenuto anni prima. Può essere interrotto dall'azienda mediante la messa in mora, che comunque dovrà contenere una quantificazione dell'importo dovuto (anche quelle dell'INPS verso le aziende devono contenere il riferimento a tale importo). Dopodiché dovrà essere dimostrato che compiendo quella attività il CdL ha agito con dolo o anche colpa.

Giova però anche richiamare l'articolo 2236 c.c., che disciplina **la responsabilità del prestatore d'opera**, che di fatto esegue delle prestazioni di mezzi e non di risultato - tra le quali rientrano certamente anche quelle rese da parte del CdL - per le quali è possibile affermare, in maniera pacifica,

che ci troviamo al cospetto di attività di complessa interpretazione e inquadramento. Questa difficoltà è confermata dall'elevato numero di documenti di analisi e studio e dalle numerose pubblicazioni di tutti i generi. Ad esempio, si richiama l'ordinanza della Corte di Cassazione, del 21 ottobre 2020, n. 4655 in materia di responsabilità del professionista, per cui egli *“deve ritenersi responsabile nei confronti del proprio cliente, ai sensi degli artt. 2236 e 1176 c.c. in caso di incuria o di ignoranza di disposizioni di legge ed in genere, nei casi in cui, per negligenza o imperizia, compromette il buon esito del giudizio, mentre nelle ipotesi di interpretazione di leggi o di risoluzione di questioni opinabili, deve ritenersi esclusa la sua responsabilità, a meno che non risulti che abbia agito con dolo o colpa grave (v. Cass. n. 11906 del 2016)”*. Dunque, la responsabilità dello stesso residua solo nei casi in cui il CdL abbia agito con dolo o colpa grave, e dunque, nell'abnormità dell'errore inescusabile in cui sarebbe incorso e la prova di tale responsabilità.

Ne scaturisce una riflessione sulle **misure che il Consulente possa adottare a maggior tutela del suo incarico**. Tra queste, **clausole di limitazione di responsabilità** all'interno degli incarichi di assunzione del professionista, in cui le attività con gli istituti per un mutuo accordo con le parti siano ritenute attività complesse, per la crescente complessità normativa da affrontare; **la stipula di un'assicurazione** in grado di tutelare con franchigie di importo accettabile; e **la promozione di ricerche documentali accurate** laddove si crei una situazione di contrasto o vertenza con gli istituti. Misure cautelative che vanno sempre applicate con la prudenza e l'attenzione che caratterizzano l'attività di un valido professionista.

Un ulteriore aspetto pregnante in tale ambito è la richiesta di risarcimento danni.

Nel 2022 la Cassazione con sentenza n. 26246 interviene in tema di prescrizione delle richieste del lavoratore all'azienda, risolvendo il profondo contrasto giurisprudenziale in tema di decorrenza della prescrizione dei crediti del lavoratore nelle aziende con



più di quindici dipendenti e **chiarendo che la prescrizione, dopo la legge n. 92/2012 (c.d. “Riforma Fornero”), non decorre più in costanza di rapporto di lavoro.** Per cui potrebbe verificarsi il caso in cui giungano richieste dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, e pertanto soltanto da quel momento l'azienda potrebbe trovarsi esposta ad eventuali pretese vantate dal lavoratore. Chiaramente questa nuova dinamica di rapporti azienda-lavoratore subordinato si riflette sulla responsabilità del Consulente del Lavoro. Si specifica che tale previsione trova applicazione solo per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della legge n. 92/2012 (18 luglio 2012), il termine di prescrizione decorre, anche per i lavoratori dipendenti da aziende con i requisiti dimensionali di cui all'art. 18 Stat. Lav., dalla cessazione del rapporto di lavoro.

### Casi studio dell'Ufficio Legale ANCL

L'Ufficio Legale ANCL è sicuramente un osservatorio privilegiato per raccogliere, analizzare e risolvere problematiche relative al ruolo dei CdL rispetto alle verifiche ispettive, si riportano alcuni casi particolarmente emblematici:

- **Un ente pubblico non economico viene chiamato in causa dall'ente previdenziale per non aver versato CIGS e FIS.** Il Consulente si troverebbe in una posizione di notevole criticità, poiché, in relazione al disposto del decreto legislativo 148 del 2015, non risulta chiaramente definita la legittimazione a richiedere le indennità da applicare in materia di cassa integrazione anche nei confronti degli enti pubblici. Dalla formulazione normativa, nonché dagli atti degli istituti coinvolti, risulta estremamente complesso per il professionista giungere a un'interpretazione univoca di tale disposizione. Di conseguenza, il Consulente si troverebbe al centro di una difficile contrapposizione tra due parti: da un lato, il datore di lavoro che, in relazione
- **al contratto di lavoro, lamenta di aver affidato a lui la gestione della questione; dall'altro, l'ente previdenziale che reclama il mancato versamento delle somme dovute.**
- **Applicazione del massimale nel caso di scelta del regime contributivo da parte del lavoratore che percepisce una retribuzione che supera il massimale dell'istituto.** È il caso di un lavoratore per il quale si era applicato il massimale credendo che fosse stato assunto per la prima volta successivamente al '95, quando invece aveva già percepito a vario titolo contribuzione in precedenza. In questa circostanza, il lavoratore potrebbe contestare il mancato versamento delle contribuzioni dovute all'istituto previdenziale; alternativamente, qualora non sia stato applicato correttamente il massimale contributivo, i dipendenti potrebbero aver subito trattenute e versamenti superiori al limite stabilito, con conseguente perdita della contribuzione calcolata sul loro imponibile. In entrambi i casi, si potrebbe configurare una responsabilità del Consulente, in relazione a eventuali inadempimenti nell'adozione delle prove documentali originarie alla costituzione del rapporto di lavoro.
- **Il lavoratore effettua la propria opzione del regime contributivo applicabile, lo comunica al momento dell'assunzione al datore di lavoro, che ha proceduto con denunce di comunicazione e relativi versamenti, ma anni dopo l'istituto comunica di non aver mai ricevuto la comunicazione effettuata dal lavoratore e chiede, dunque, all'azienda tutta la documentazione comprovante tale scelta oltre alla contribuzione dovuta.** In un caso come questo viene chiamata in causa l'attività di scrutinio del Consulente che deve svolgere un'attività di ricerca del materiale storico. Inoltre l'INPS comunica soltanto nel 2020 che questa opzione del lavoratore è valida solo se è stata trasmessa all'ente stesso, una novità rispetto all'ultima previsione che era databile 1995.



- **Altra problematica frequente: i recuperi dei bonus under 36.** Sono occorsi casi in cui l'azienda, nella convinzione di assumere un dipendente che non avesse mai svolto alcuna attività lavorativa, abbia poi ricevuto dall'Istituto recuperi di contributi non versati, in quanto era stato successivamente accertato che nello storico del lavoratore risultava un impiego pregresso. In taluni casi il recupero dell'INPS si è realizzato anche laddove il Consulente avesse già provveduto a trasmettere la richiesta del C2 storico, dal quale non era emerso alcun impiego antecedente a tempo indeterminato, per cui soddisfatti i requisiti anagrafici aveva proceduto con l'assunzione del lavoratore. In ogni caso la richiesta del C2 storico prova una sufficiente diligenza del CdL e un affidamento in buona fede.

## Conclusioni

Così come ho ritenuto utile e necessaria la disamina dei rischi concreti che l'esercizio della nostra professione comporta in relazione alle verifiche ispettive da parte degli Enti e alle relative implicazioni, appare altresì contestualmente doveroso contrastare le pericolose illazioni che mettono in discussione la trasparenza del nostro operato. È inaccettabile la diffusione anche mediatica di insinuazioni secondo le quali la scelta o il suggerimento di un CCNL da parte del Consulente possano rispondere a interessi economici impropri, o addirittura a rapporti di convenienza con le organizzazioni firmatarie di quel contratto. È nostro dovere respingere con fermezza e senza esitazioni.

Non solo per tutelare la nostra immagine, ma per difendere la credibilità di un'intera categoria, che ha fatto dell'equilibrio, della legalità e della competenza i suoi pilastri fondanti.



# COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito [asri.ancl.it](http://asri.ancl.it)

## **Dario Montanaro**

Presidente ASRI.  
Consulente del lavoro.  
Laureato in Giurisprudenza.  
Autore di articoli per riviste scientifiche e divulgative.  
Docente in corsi di formazione.

## **Francesco Lombardo**

Coordinatore Scientifico ASRI.  
Membro Centro Studi Nazionale ANCL.  
Dottore di ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro.  
Consulente del lavoro.  
Laureato in Giurisprudenza.  
Docente in corsi di formazione.  
Già Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro.  
Autore di articoli per riviste scientifiche e divulgative.

## **Cristiano Ardu**

Segretario Generale Uiltucs Sardegna.  
Componente Comitato Esecutivo Nazionale Uiltucs.  
Componente Comitato Esecutivo Uil Sardegna.  
Responsabile Centro Studi Uil Sardegna Bruno Buozzi.  
Relatore in convegni e docente in master e corsi di alta specializzazione.  
Presidente NULSTE Sardegna.

## **Simone Baghin**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.  
Presidente Unione Provinciale ANCL Vicenza.  
Consulente del Lavoro.  
Laureato in Consulenza del Lavoro.  
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.  
Autore per riviste di settore.

## **Gian Luca Bongiovanni**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.  
Presidente Consiglio Regionale ANCL Piemonte.  
Consulente del Lavoro.  
Laureato in Economia e commercio.  
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.  
Autore per riviste di settore.

## **Annalisa Borghi**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.  
Presidente Unione Provinciale ANCL Vicenza.  
Consulente del Lavoro.  
Laureata in Lingue Letterature Moderne.

## **Stefano Bosio**

Membro della Commissione Nazionale Tecnica Sindacale di CONFIMI.  
Avvocato.

## **Stefano Camassa**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.  
Consigliere Nazionale e Componente dell'Ufficio di Presidenza dell'ANCL.  
Consulente del Lavoro.  
Laureato in Scienze Politiche.  
Autore per riviste di settore.

## **Andrea Chiriatti**

Responsabile Lavoro FIPE Confcommercio.  
Membro della Sectoral Social Dialogue Committee per l'HOTREC.  
Dottore di ricerca in Formazione della persona e Mercato del Lavoro.  
Laureato in Scienze di Governo e delle Pubbliche Amministrazioni.  
Relatore e autore su temi del mercato del lavoro, delle relazioni sindacali e previdenziali.

# COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito [asri.ancl.it](http://asri.ancl.it)

## **Cecilia Catalano**

Dottoranda di Ricerca in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro. Responsabile operativo del Centro Studi Nazionale ANCL. Docente in corsi di formazione.

## **Silvia Ciucciovino**

Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro dell'Università di Roma Tre. Già Consigliera del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) nominata dal Presidente della Repubblica in qualità di Esperto. Componente del Jean Monnet Centre of Excellence on Labour, Welfare and Social Rights in Europe. Membro dell'Advisory board sulle Politiche di Blockchain nominato in qualità di Esperto dall'OECD Blockchain Policy Centre.

## **Luca Maria Colonna**

Segretario Nazionale UILM. Laureato in Scienze Politiche.

## **Giovanni Cruciani**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL. Presidente del Consiglio Regionale ANCL Umbria. Consulente del Lavoro. Laureato in Giurisprudenza. Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale. Autore per riviste di settore.

## **Emanuela D'Aversa**

Responsabile Relazioni Industriali FederTerziario. Avvocato e Responsabile dell'Ufficio Legale di FederTerziario.

## **Giuseppe De Biase**

Coordinatore Centro Studi ANCL Bari. Consulente del Lavoro. Laureato in Scienze Politiche. Autore per riviste di settore.

## **Maurizio De Carli**

Responsabile del Dipartimento di Relazioni Sindacali CNA. Membro del Consiglio di Amministrazione di FSBA. Membro EBNA.

## **Marco Gambacciani**

Professore di Diritto del Lavoro dell'Università Roma Tre. Avvocato. Coordinatore didattico-scientifico, docente e membro del Consiglio del Master di II livello Esperto in relazioni industriali e di lavoro istituito presso l'Università di Roma Tre.

## **Barbara Garbelli**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL. Presidente dell'Unione Provinciale ANCL di Pavia. Consulente del Lavoro. Laureata in Economia aziendale. Relatrice in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale. Autore per riviste di settore.

## **Giuseppe Gentile**

Professore di Diritto del Lavoro dell'Università di Napoli. Direttore scientifico centro studi ANIV. Avvocato.

# COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito [asri.ancl.it](http://asri.ancl.it)

## **Stefano Giubboni**

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Perugia.

Avvocato.

Segretario della sezione italiana dell'Istituto Europeo di Sicurezza Sociale.

Presidente Sezione Umbria del Centro

Nazionale Studi di Diritto del Lavoro

Domenico Napoletano.

Presidente ARPAL Umbria.

## **Enrico Gragnoli**

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Parma.

Avvocato.

Già componente di due gruppi di lavoro istituiti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione pubblica, per la redazione di un testo unico in materia di pubblico impiego.

## **Manuela Maffiotti**

Vice Presidente Nazionale ANCL.

Consulente del Lavoro.

Laureata in Giurisprudenza.

## **Romano Magrini**

Dirigente Capo Area Gestione del Personale e Relazioni Sindacali Coldiretti.

Già Membro CIV INPS e INAIL.

Già Membro del CNEL.

Consulente del Lavoro.

## **Luca Malcotti**

Segretario Nazionale UGL Terziario.

## **Fabrizio Manca**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.

Consigliere Nazionale e Componente dell'Ufficio di Presidenza dell'ANCL.

Consulente del Lavoro.

Formatore per i servizi al lavoro e per le politiche attive.

Laureato in Economia e Commercio.

## **Marco Marazza**

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Avvocato.

Promotore dell'Osservatorio sulla Digitalizzazione delle Relazioni Industriali.

## **Francesco Monticelli**

Direttore EBIPRO.

## **Francesco Napoli**

Vice Presidente Nazionale Confapi.

Presidente di Confapi Calabria.

Laureato in Filosofia.

Laurea Honoris Causa in Scienze economiche e della gestione aziendale.

Membro del Comitato Scientifico

Osservatorio Falcone-Borsellino contro la mafia.

## **Flavio Vincenzo Ponte**

Professore di Diritto del Lavoro dell'Università della Calabria.

Delegato del Rettore per le Relazioni Sindacali.

Dottore di ricerca in Diritto del lavoro e relazioni industriali.

## **Umberto Ruggerone**

Presidente Assologista.

Vicepresidente con delega a Intermodalità e Porti CONFETRA.

Amministratore unico Malpensa

Intermodale.

Amministratore delegato Malpensa

Distripark SRL.

Direzione Pianificazione Strategica FNM S.p.A.

## **Egidio Sangue**

Segretario Nazionale UGL Costruzioni.

# COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito [asri.ancl.it](http://asri.ancl.it)

## **Beniamino Scarfone**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.  
Consulente del Lavoro.  
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.  
Autore per riviste di settore.

## **Michele Siliato**

Membro Centro Studi Nazionale ANCL.  
Consulente del Lavoro.  
Laureato in Consulenza del Lavoro.  
Relatore in convegni e docente in master e corsi di formazione professionale.  
Autore per riviste di settore.

## **Michele Squeglia**

Professore di Diritto del Lavoro, della Previdenza Sociale e della Sicurezza del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano.  
Consulente parlamentare della Commissione di Inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati.

## **Armando Tursi**

Professore Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi di Milano.  
Avvocato.

## **Sabina Valentini**

Capo del Servizio Sindacale Giuslavoristico Confcooperative.  
Consigliere per la cooperazione nel Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'ANPAL.  
Laureata in Giurisprudenza.  
Già Consigliere per la cooperazione nel Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS.

## **Micaela Vitaletti**

Professoressa di diritto del lavoro e relazioni industriali dell'Università di Teramo.  
Presidente Corso di Laurea in Servizi Giuridici.  
Dottore di ricerca in Diritto del lavoro e relazioni industriali.  
Componente di Redazione di riviste scientifiche.

## **Gabriele Zelioli**

Consigliere Unione Provinciale ANCL di Milano.  
Laurea Specialistica in Scienze Economico Aziendali.



# DIRIGENTI E SEDI ANCL

## CONSIGLIO NAZIONALE

### Consiglieri di estrazione congressuale

Abate Giuseppe, Alagna Barbara, Bati Alessandro, Battistella Elisabetta, Bernardo Mario, Bertagnin Alessio, Bertozzi Manuel, Besio Giovanni Amerigo, Boldrini Elisa, Bonati Luca, Borghi Annalisa, Bravi Francesca, Caldi Enrica, Cannati Maria, Carbonelli Luigi, Casieri Graziana, Cillino Andrea, Colaone Daniele, Comi Raffaele, Crimi Stella, Cugini Cristina, Damiotti Antonella, De Anna Giordana, De Santis Rita Amelia, Della Rosa Laura, Donati Francesca, Donda Tommaso, Dressi Paolo, Fiorini Federica, Flaccomio Massimo, Flagella Marco, Galeotti Claudia, Garbelli Barbara, Izzo Alfonso, Laiolo Massimo, Lamberti Zanardi Alessandra, Lattanzi Federica, Maggino Enrica, Maltese Leonardo, Manca Fabrizio, Manzati Silvia, Marchioni Paola, Mariucci Gloria, Marson Monica, Martini Luigi, Michelin Alberto, Nesti Roberto, Paoli Fabiano, Papuzzi Alessandro, Pascazio Leonardo, Patella Antonella, Peterlini Antonella, Sabatini Pierluigi, Sandiano Secondo, Scarfone Beniamino, Serpelloni Emilia, Simonetto Raffaella, Solaro Giorgio, Spagnuolo Gabriella, Stella Antonio, Tessenda Maurizio, Torresi Valentina, Tura Francesco, Zambon Enio.

## EX PRESIDENTI

### ED EX SEGRETARI GENERALI

#### Consiglieri nazionali di diritto

De Lorenzis Roberto, Innocenti Giuseppe, Longobardi Francesco, Montanaro Dario, Perini Gabriella.

## PRESIDENTI CONSIGLI

### REGIONALI ANCL

Scarpone Lucia (Abruzzo), Scarfone Beniamino (Calabria), Damiani Stefania (Campania), Piscaglia Luca (Emilia Romagna), Gerin Elena (Friuli Venezia Giulia), Alonzi Rocco (Lazio), Schenone Luigi (Liguria), Fortuna Andrea (Lombardia), Romanelli Giuseppina (Marche), Bongiovanni Gian Luca (Piemonte), Solomita Fabrizio (Puglia), Giorgi Annalisa (Sardegna), Patinella Gaspare (Sicilia), Azzini Alberto (Toscana), Cruciani Giovanni (Umbria), Degan Marco (Veneto), Fratini Matteo (Aosta), Colaone Manuel (Bolzano), Paoli Fabiano (Trento).

## EDITORE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
CONSULENTI DEL LAVORO

Via Cristoforo Colombo, 456  
sc. B 10° piano - 00145 Roma

## PRESIDENTE NAZIONALE

Enrico Vannicola

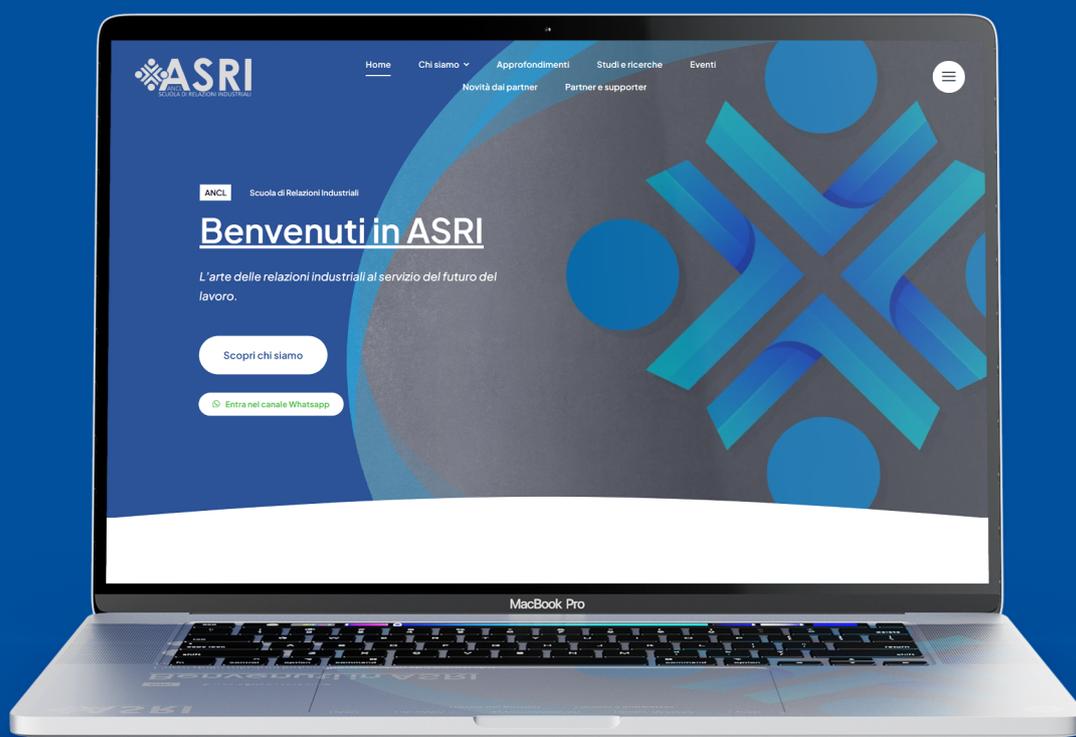
## RESPONSABILE OPERATIVO DEL CENTRO STUDI NAZIONALE

Cecilia Catalano

NON PERDERTI LE INTERVISTE RILASCIATE DURANTE GLI  
**EVENTI ASRI**

CLICCA E SCOPRI IL NOSTRO

**Canale YouTube**



**PER RIMANERE SEMPRE AGGIORNATO  
SU TUTTE LE NOVITÀ VISITA I SITI**



**ancl.it**



**asri.ancl.it**

