

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



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

Avvocato e Professore di Diritto del lavoro
nell'Università di Napoli Federico II





Indice

degli argomenti

1. Il principio di condizionalità e l'accesso ai benefici per le imprese virtuose - **p.10**

1.1. La prassi ispettiva e i criteri di valutazione: dall'approccio formale alla verifica sostanziale - **p.10**

2. La scelta del CCNL negli appalti pubblici e privati - **p.11**

2.1. Le tutele dei lavoratori negli appalti privati nella scelta del CCNL da applicare - **p.11**

2.2. Il CCNL negli appalti pubblici alla luce del decreto correttivo D.Lgs. 209/2024 - **p.12**

2.2.1. I primi orientamenti ANAC e le nuove questioni operative - **p.14**

2.2.2. Prospettive applicative e considerazioni conclusive - **p.15**



GIUSEPPE GENTILE

La corretta applicazione del contratto collettivo in azienda:
principi di legalità e riflessi ispettivi tra sistema generale e
disciplina degli appalti

La corretta applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) in azienda rappresenta una delle questioni di maggiore complessità nel panorama giuslavoristico contemporaneo. La problematica si articola, almeno, attraverso una duplice dimensione che coinvolge, da un lato, l'accesso ai benefici normativi ed economici previsti dall'ordinamento per le imprese virtuose e, dall'altro, l'osservanza delle disposizioni contrattuali collettive nell'ambito degli appalti pubblici e privati.

1. Il principio di condizionalità e l'accesso ai benefici per le imprese virtuose

La legislazione degli ultimi anni ha consolidato quello che può definirsi principio di condizionalità, secondo il quale l'accesso a determinati benefici normativi ed economici da parte delle imprese è subordinato al rispetto di specifiche condizioni tra cui, in posizione preminente, il rispetto dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tale principio configura un **sistema premiale** che lega l'erogazione di agevolazioni contributive e altri benefici economici non solo al possesso della regolarità contributiva (DURC positivo), ma anche alla garanzia del rispetto dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (art. 1, co. 1175, legge n. 296/2006).

La complessità del sistema emerge con particolare evidenza nel momento in cui si consideri che tale meccanismo di condizionalità si inserisce nel più ampio tema della **rappresentatività sindacale**, generando un vastissimo **contenzioso ispettivo** che vede protagonista, in particolare, il nucleo ispettivo dell'INPS nel recupero delle risorse indebitamente percepite dalle imprese non rispettose dei principi suddetti.

1.1. La prassi ispettiva e i criteri di valutazione: dall'approccio formale alla verifica sostanziale

L'evoluzione della prassi ispettiva ha segnato un passaggio significativo da un approccio meramente formale, basato sulla verifica dell'esistenza di un contratto collettivo formalmente applicato, a una **valutazione sostanziale** che privilegia l'accertamento dell'effettivo trattamento economico e normativo garantito ai lavoratori.

Questo cambio di paradigma trova la sua codificazione più significativa nella **Circolare INL n. 7/2019**, che ha precisato come, ai fini della verifica della corretta fruizione delle agevolazioni contributive, sia necessario svolgere *“un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto*



GIUSEPPE GENTILE

La corretta applicazione del contratto collettivo in azienda: principi di legalità e riflessi ispettivi tra sistema generale e disciplina degli appalti

sottoscritto dalle OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Il riferimento normativo al “rispetto” degli accordi, per l’INL sta a significare che l’obbligo che sorge in capo al datore di lavoro – che intenda accedere a benefici normativi e contributivi – sia quello di **garantire ai lavoratori il solo trattamento economico e normativo** previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Dunque, **non sarebbe necessario che vi sia “una formale applicazione del contratto”** ma lo stesso, liberamente scelto dal datore di lavoro, dovrà contenere un trattamento economico e normativo egualitario ai contratti collettivi richiamati dalla norma.

Nel caso in cui non vi sia questa sostanziale equivalenza, la circolare conclude per la perdita del beneficio concesso.

Tale approccio metodologico ha trovato ulteriore specificazione nella **Circolare INL n. 2/2020**, che ha fornito un sistema di **indici di valutazione** per verificare l’**equivalenza** della disciplina normativa dei contratti collettivi. Il sistema, articolato su **nove parametri** con possibilità di scostamento per un solo indice, abbraccia gli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro: dalla disciplina del lavoro supplementare e delle clausole elastiche nel part-time, alla regolamentazione del lavoro straordinario, dalla disciplina compensativa delle ex festività soppresse alla durata del periodo di prova, di preavviso e di comporto, fino alla disciplina di malattia, infortunio, maternità e permessi retribuiti.

2. La scelta del CCNL negli appalti pubblici e privati

Di maggiore complessità è, evidentemente, la questione se traslata nel sistema degli appalti.

2.1. Le tutele dei lavoratori negli appalti privati nella scelta del CCNL da applicare

L’art. 29, d.l. 2 marzo 2024, n. 19 (convertito con modificazioni in legge 29 aprile 2024, n. 56) ha introdotto il nuovo comma 1-bis all’art. 29 del d.lgs. n. 276/2003, il quale stabilisce che *“al personale impiegato nell’appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l’attività oggetto dell’appalto e del subappalto”.*



GIUSEPPE GENTILE

La corretta applicazione del contratto collettivo in azienda:
principi di legalità e riflessi ispettivi tra sistema generale e
disciplina degli appalti

L'obiettivo di uniformazione delle condizioni economiche e normative complessive da garantire in un appalto (o in un sub-appalto) viene declinato con il postulato secondo cui l'appaltatore (o il subappaltatore) non sarà tenuto ad applicare formalmente il contratto collettivo nazionale e territoriale a firma delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (c.d. "leader") applicato nel settore/zona dell'appalto (o del subappalto), quanto, invece, corrispondere al proprio personale impegnato un **trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore** a quello previsto dalla contrattazione collettiva c.d. "leader" ivi applicata.

Di fatto, quindi, l'operatore economico che si aggiudichi un appalto (o un sub-appalto) non dovrà cambiare il CCNL applicato nella sua azienda, se diverso da quello applicato nell'appalto (o sub-appalto), ma soltanto garantire *"un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore"*.

Per chiarire con un esempio pratico: se un subappaltatore operante nel settore metalmeccanico (ad esempio impiantistica) viene coinvolto in un appalto per la costruzione di un immobile (settore edilizia), sarà tenuto a riconoscere ai propri dipendenti interessati all'appalto un trattamento economico e normativo complessivo non inferiore a quello previsto dal CCNL Edilizia, per tutta la durata dell'appalto, senza dover necessariamente applicare formalmente tale contratto. Questo approccio evita le complicazioni empiriche che deriverebbero dall'applicazione formale di un CCNL diverso da quello del settore di appartenenza dell'azienda subappaltatrice; anche in ragione del fatto che quest'ultima è comunque tenuta a considerare il CCNL del proprio settore produttivo per la determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi, in ossequio all'art. 1, d.l. n. 338/1989

2.2. Il CCNL negli appalti pubblici alla luce del decreto correttivo D.Lgs. 209/2024

Il sistema degli appalti pubblici ha attraversato una fase di profonda revisione con l'emanazione, il 31 dicembre 2024, del **D.Lgs. n. 209/2024 (c.d. "correttivo" al "Codice dei contratti pubblici" d.lgs. n. 36/2023)**, che ha ridisegnato in modo sostanziale la disciplina relativa all'identificazione del CCNL da applicare.

Il decreto correttivo preserva il principio basilare sancito dall'art. 11, comma 1, d.lgs. n. 36/2023, che prevede l'obbligo in capo all'operatore economico di *"applicare"*, nei confronti del personale dipendente impiegato nell'appalto e/o concessione, il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (c.d. leader), del settore connesso all'attività oggetto dell'appalto o della concessione. A tale fine, le stazioni appaltanti sono tenute ad inserire, nei bandi di gara, un puntuale riferimento al CCNL.



GIUSEPPE GENTILE

La corretta applicazione del contratto collettivo in azienda: principi di legalità e riflessi ispettivi tra sistema generale e disciplina degli appalti

Con il successivo comma 3 – onde evitare censure di incostituzionalità della locuzione “è applicato”, stante l’indirizzo consolidato secondo cui l’art. 39, comma 1, Cost. non consente di poter imporre al datore di lavoro “l’applicazione” di un contratto collettivo di diritto comune (così, cfr. Cons. Stato, sez. V, n. 10886/2023) – è stato specificato che l’operatore economico può anche applicare un contratto collettivo differente purché “*garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall’ente concedente*”.

A rafforzare l’effettività di tale articolato viene previsto che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, prima di procedere all’affidamento o all’aggiudicazione, dovranno acquisire una dichiarazione con la quale l’operatore economico si impegna ad applicare il CCNL indicato nel bando, ovvero, in alternativa, a rilasciare una “**dichiarazione di equivalenza**” delle tutele, che sarà verificata con le modalità di cui all’art. 110 del Codice (cfr. Delibera ANAC 27 giugno 2023, n. 309).

Sull’impianto normativo de qua, il “correttivo appalti” approvato con D.lgs. n. 209/2024 ha chiarito meglio il concetto di “**equivalenza**”.

Innanzitutto, quest’ultima si considera **acquisita in via presuntiva** allorché l’appaltatore applichi un CCNL diverso rispetto a quello richiesto dalla stazione appaltante, ma **sottoscritto dalle stesse OO.SS di categoria dei lavoratori**. La presunzione si attiva quando il **contratto applicato è appropriato alla natura e alla dimensione dell’impresa**, con particolare riguardo ai casi in cui gli operatori applichino un contratto collettivo differente da quello specificato nel bando, purché questo sia sottoscritto dalle medesime organizzazioni sindacali con diverse organizzazioni datoriali e sia idoneo alla dimensione o alla natura giuridica dell’impresa. Questa presunzione determina una **significativa razionalizzazione della prassi**, che dovrebbe diminuire gli adempimenti burocratici per gli operatori economici e velocizzare le procedure di aggiudicazione.

Qualora, invece, l’appaltatore applichi un contratto completamente diverso, il **meccanismo** di verifica dell’equiparazione si fonda su un sistema **più strutturato**. Nelle ipotesi in cui non si applichi la presunzione di equiparazione e un’impresa utilizzi un contratto collettivo diverso da quello indicato nel bando di gara, l’amministrazione aggiudicatrice deve procedere a una verifica di equiparazione che, come stabilito dal decreto, deve necessariamente riguardare, come *insieme indivisibile*, il *trattamento economico equivalente*, secondo i criteri giurisprudenziali di accertamento della c.d. “retribuzione costituzionale” (RAL e scatti anzianità), e il *trattamento normativo equivalente*, secondo criteri ispirati alle indicazioni ANAC.

La valutazione dell’**equiparazione economica** dei contratti richiede un esame delle **componenti stabili della retribuzione globale annua**,



GIUSEPPE GENTILE

La corretta applicazione del contratto collettivo in azienda: principi di legalità e riflessi ispettivi tra sistema generale e disciplina degli appalti

comprendendo la retribuzione tabellare annua, l'indennità di contingenza, l'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR), le eventuali mensilità supplementari e ulteriori indennità previste. Si tratta di un'operazione che necessita di competenze tecniche specifiche e una conoscenza approfondita delle dinamiche retributive dei diversi comparti.

Ancora più articolata appare la valutazione di **equiparazione delle garanzie normative**, che deve considerare una serie complessa di parametri (che si aggiungono a quelli già tracciati con Circ. INL n. 2/2020), relativi a: lavoro straordinario, supplementare e le clausole elastiche nel part-time; disciplina compensativa delle ex festività soppresse; durata del periodo di prova; durata del periodo di preavviso; durata del periodo di comporto; malattia e infortunio; maternità; monte ore di permessi retribuiti; bilateralità; previdenza integrativa; sanità integrativa.

2.2.1 I primi orientamenti ANAC e le nuove questioni operative

Le problematiche teoriche evidenziate dal decreto correttivo hanno già trovato i primi riscontri nella prassi applicativa, con l'ANAC che ha iniziato a delineare orientamenti interpretativi attraverso alcune deliberazioni del 2025.

Con la **delibera n. 14 del 14 gennaio 2025**, l'ANAC ha affrontato una delle questioni più delicate del nuovo sistema, negando l'equivalenza delle tutele tra il CCNL ANISA e il CCNL ANGAF. Il caso ha evidenziato come la valutazione dell'equivalenza richieda un'analisi particolarmente attenta non solo degli aspetti retributivi in senso stretto, ma anche della loro articolazione complessiva. Nel caso specifico, pur essendo la retribuzione mensile sostanzialmente equivalente, l'ANAC ha rilevato che il CCNL ANISA prevedeva una distribuzione su 40 ore settimanali anziché 39, comportando di fatto una retribuzione oraria minima inferiore per i lavoratori. La questione si è ulteriormente complicata considerando che parte dell'attività doveva svolgersi in orario notturno: il CCNL ANISA non prevedeva le medesime maggiorazioni retributive del CCNL ANGAF, determinando un vantaggio economico per l'operatore che avrebbe applicato il contratto sottoscritto dalla Confsal.

Questo primo orientamento rivela la complessità pratica della valutazione dell'equivalenza, che deve necessariamente considerare non solo i valori assoluti delle retribuzioni, ma anche la loro articolazione temporale e le diverse modulazioni previste per specifiche condizioni lavorative.

La **delibera n. 32 del 5 febbraio 2025** ha invece chiarito i limiti applicativi della presunzione di equivalenza prevista dall'art. 3, comma 1, dell'Allegato I.01. Nel caso esaminato, un operatore economico aveva tentato di sottrarsi alla presentazione della dichiarazione di equivalenza invocando l'applicazione



GIUSEPPE GENTILE

La corretta applicazione del contratto collettivo in azienda: principi di legalità e riflessi ispettivi tra sistema generale e disciplina degli appalti

del CCNL *Metalmecchanici Artigiani* in luogo del CCNL *Metalmecchanici Industria* indicato nel bando. L'ANAC ha respinto questa pretesa, chiarendo che la presunzione di equivalenza per contratti sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali ma con diverse associazioni datoriali opera solo quando sussiste una reale corrispondenza tra la *dimensione* o la *natura giuridica dell'impresa* e il contratto applicato.

Nel caso specifico, l'impresa aveva perso la qualifica di impresa artigiana per superamento dei requisiti dimensionali, pur mantenendo la facoltà di continuare ad applicare il CCNL *Metalmecchanici Artigiani*. L'ANAC ha stabilito che questa circostanza non esonera dalla dimostrazione dell'equivalenza delle tutele, introducendo un principio di coerenza sostanziale tra caratteristiche dell'impresa e contratto applicato che va oltre la mera libertà formale di scelta contrattuale.

Questi primi interventi dell'Autorità offrono indicazioni preziose per comprendere come il nuovo sistema stia trovando concreta applicazione e quali siano le principali difficoltà operative. L'approccio dimostra come sia necessaria una valutazione olistica delle tutele, economiche e normative.

2.2.2 Prospettive applicative e considerazioni conclusive

L'entrata in vigore del decreto correttivo segna indubbiamente una fase di transizione per il sistema degli appalti pubblici.

La presunzione di equiparazione, pur rappresentando un elemento di razionalizzazione, richiederà un periodo di adattamento per essere pienamente integrata nella prassi amministrativa. Il successo del nuovo sistema dipenderà in larga misura dalla capacità degli operatori di sviluppare prassi operative condivise e dalla disponibilità di strumenti di supporto tecnico per le verifiche di equiparazione. L'emanazione del decreto interministeriale che dovrà definire la tolleranza per gli scostamenti minimi nel trattamento normativo rappresenterà un passaggio cruciale per l'operatività concreta del sistema.

In questo contesto, il ruolo degli organismi di categoria e delle istituzioni preposte al monitoraggio delle dinamiche contrattuali diventerà cruciale per assicurare un'applicazione uniforme delle nuove disposizioni su tutto il territorio nazionale. La possibilità che i criteri introdotti per gli appalti pubblici vengano adottati anche per la risoluzione di controversie nell'ambito degli appalti privati potrebbe inoltre contribuire a una maggiore armonizzazione delle prassi interpretative.

COMITATO SCIENTIFICO ASRI

visita il sito 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

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

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

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

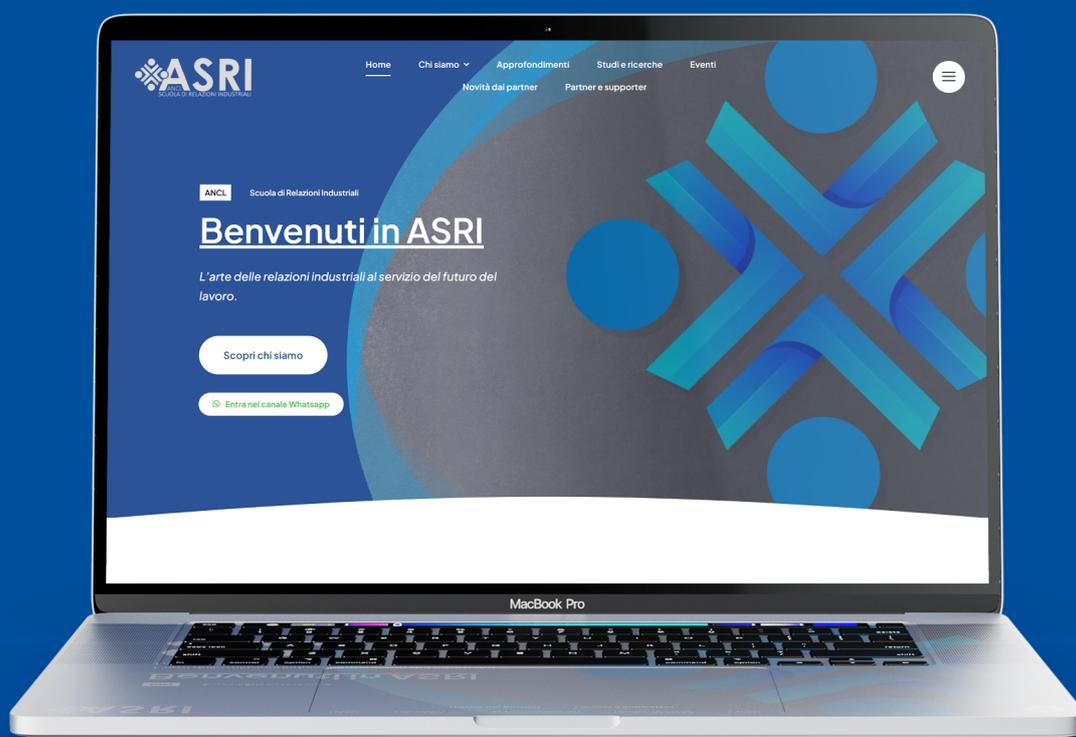
RESPONSABILE OPERATIVO DEL CENTRO STUDI NAZIONALE

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

