

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





MAURO PARISI

Il CCNL “giusto” per gli Istituti*



Malgrado le nette posizioni degli Istituti, esistono limiti e incertezze rispetto alle pretese pubbliche di vedere applicato un CCNL piuttosto che un altro.

La nota libertà di scegliere e applicare un CCNL tra i molti conclusi dalle organizzazioni sindacali e di rappresentanza, sempre più spesso si scontra con la **pretesa della Pubblica Amministrazione di vedere rispettato il contratto collettivo “giusto”** e nel modo “previsto”.

L’idea che possa esistere un contratto “corretto” e altri che, evidentemente, non lo sono, non parrebbe conciliabile con la concezione fondamentale che esista una (certa) libertà concessa alle parti del rapporto di lavoro di eleggere discrezionalmente un accordo collettivo, anziché un altro.

Tuttavia, ammettendo a priori che tale accordo “giusto” esista, appare indiscutibile che **per rendere legittima l’azione della Pubblica amministrazione** (che, va da sé,

Avvocato in Belluno e in Milano.

Componente Ufficio Legale ANCL.

in [Visualizza il profilo LinkedIn](#)

esercitando pubblici poteri, non può fare “quello che vuole”), e, in particolare, degli Istituti competenti in materia di lavoro e previdenza, sia **necessario che sussistano legittimanti e puntuali previsioni normative al riguardo**. In difetto, l’azione di scrutinio e imposizione del CCNL da parte di Pubbliche amministrazioni e Istituti diventerebbe comunque arbitraria e l’esercizio dei poteri pubblici, abusivo.

Il problema, come si vede, è molto pratico e lascia poco spazio agli spesso sofisticati, ma poco pragmatici, dibattiti che si svolgono al riguardo.

Merita appena di essere osservato come la sussistenza di precetti che indichino la necessità di applicare un preciso CCNL a una certa azienda, sembrerebbe scontrarsi, innanzitutto, con la nota inattuazione della previsione costituzionale (art. 39, Cost.: *“I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti*

*L’articolo è anche sul sito www.vetl.it



alle categorie alle quali il contratto si riferisce”). Niente “registrazione” delle Organizzazioni sindacali, dunque, niente valenza erga omnes degli accordi collettivi.

Eppure la partita del confronto tra datori di lavoro/committenti e Pubbliche amministrazioni si potrebbe sottrarre a detto vincolo, ove entrino in effetti in gioco, al riguardo, cogenti previsioni di rango non costituzionale. Tali disposizioni, allorché esistano davvero, occorre che siano di contenuto definito, non bastando lo siano, tirate le somme, solo approssimativamente. La circostanza, va da sé, rischia di compromettere il rispetto del principio di legalità.

Volendo - di non poco - sintetizzare le ricadute pratiche e contingenti delle pretese pubbliche a cui sono sottoposti i datori di lavoro, si può notare che, per esempio **sotto il profilo previdenziale, operando chiaramente gli Istituti sul versante pubblicistico** (e quindi, si direbbe, con equidistanza e terzietà rispetto alle parti del rapporto di lavoro), in linea di principio e contrariamente a quanto si creda, **essi non sono chiamati a reclamare dall'azienda l'effettiva l'applicazione di un particolare CCNL piuttosto che di un altro**. Invece, molto più prosaicamente, e indirettamente, tali enti sono tenuti a perseguire i propri diritti di credito, quanto a contributi e premi, commisurandoli (in modo onnicomprensivo e per anno d'imposta, come non solitamente scordano di fare) alla retribuzione stabilita da *“contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale”* (art. 1, D.L.n. 338/1989).

Dunque, se agli Istituti non spetta giudicare la scelta del CCNL applicato in azienda, gli stessi devono limitarsi a verificare che i versamenti di spettanza siano comunque operati in ragione dei minimali stabiliti dai CCNL di OO.SS. comparativamente più rappresentative nella categoria, secondo l'interpretazione autentica della predetta disposizione, ai sensi dell'art. 2, c. 25, Legge n. 549/1995.

L'articolo 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, si interpreta nel senso che, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Questa sorta di “schizofrenia” nella valutazione pubblicistica di rilevanza del CCNL (“giusto”) rispetto a quello applicato (i quali, quindi, possono coincidere o meno) viene conosciuta, anche da autorevole giurisprudenza (cfr. Cass., Ordinanza 19.05.2023 n. 13840), come **“principio di autonomia del rapporto contributivo rispetto all'obbligazione retributiva”**.

Tutto sembrerebbe semplice, dunque: rinvenuta la “categoria” di attività posta in essere dal datore di lavoro, nonché le organizzazioni sindacali che in essa risultano “più rappresentative”, non dovrebbe sfuggire quali sono i CCNL in grado di determinare il trattamento imponibile, base del calcolo esatto degli importi da versare agli Istituti.

Se non che, sorgono solitamente notevoli questioni non solo sull'effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali, risolte di norma in via di mera presunzione, ma pure su come debba intendersi davvero perimetrata una “categoria” di attività da avvincere all'uno, anziché a un altro contratto collettivo.

In linea di approssimazione, certamente, può dirsi, secondo la disposizione dell'art. 2070, cod.civ., che la *“categoria professionale... ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore”*, in una sorta di rapporto di specie a genere con i settori produttivi dell'inquadramento previdenziale (art. 49, L. n. 88/1989).



Tuttavia, mentre gli Istituti paiono sempre avere le idee chiare nell'individuare ex post il CCNL sulla cui base si sarebbero dovuti effettuare i versamenti di legge, con onestà occorre notare come, ex ante, altrettanta certezza nell'individuazione dell'accordo non sembra esservene. E non solo per la detta questione della "rappresentatività" di chi sottoscrive (immaginata, magari correttamente, piuttosto che provata puntualmente); ma pure in quanto la nozione di *"categoria professionale"* risulta, all'atto pratico, talvolta sfuggente e non univoca, spesso solo parzialmente coincidente con il campo di applicazione dei CCNL evocati ed evocabili. Il risultato è che sovente risulta astrattamente possibile indicare come applicabili alla categoria di attività considerata, più CCNL. Tutti "giusti", quindi, si direbbe.

Del resto, a oggi, non esiste regola che imponga di considerare il CCNL con campo di applicazione più specifico, rispetto a uno più generico; o che risolva il "conflitto" tra contratti collettivi parimenti "rappresentati" e sovrapponibili, a favore di qualcuno di essi. Tutto è lasciato al convincimento di funzionari e giudici.

Quanto alla prova della maggiore rappresentatività delle OO.SS., attualmente l'INPS sempre più di frequente ricorre ai dati dei propri archivi relativi ai flussi informativi delle denunce mensili Uniemens, che recano, tra l'altro, indicazione del CCNL applicato. A parere dell'INPS, da tali dati aggregati si dovrebbe trarre la dimostrazione dell'effettiva consistenza numerica dell'applicazione dei contratti collettivi in un dato settore di attività.

Va considerato, tuttavia, che la prova tangibile dell'omogeneità del settore/categoria oggetto di verifica e dei riferimenti agli Uniemens conteggiati, andrebbe dimostrata puntualmente dall'Istituto, non bastando la sua mera enunciazione in giudizio. Del resto, merita appena di essere notato che la nozione di "massima applicazione" del CCNL in un settore e quella di "maggiore rappresentatività" delle OO.SS. che l'hanno sottoscritto, non sono concetti che, logicamente, di per loro (se non forse tendenzialmente, ma con necessità di prova in concreto), coincidono.

A fronte di queste indispensabili premesse di metodo, pertanto, **i CCNL "giusti" in un dato "settore" di attività, potrebbero essere più d'uno**, tutti sottoscritti da OO.SS. comparativamente più rappresentative nel settore. Per cui sarebbe ammissibile che essi fossero chiamati a regolare le medesime attività, dati campi di regolamentazione sovrapponibili, in tutto o nell'ambito di un ampio spettro di lavori considerati, senza che per forza gli uni debbano prevalere sugli altri.

Si prenda l'esempio dell'attività di un'azienda che opera nell'ambito di manifestazioni e convegni, la quale volesse applicare il CCNL Safi (servizi ausiliari, fiduciari e integrati), anziché il CCNL del Terziario Distribuzione e servizi. Il primo, indica ricadere nel proprio campo di applicazione, tra l'altro, le *"attività di assistenza all'organizzazione di manifestazioni di qualsiasi genere"*; il secondo, espone di essere destinato alle *"società di organizzazione e gestione di congressi, esposizioni, mostre e fiere"*.



Entrambi i CCNL, dunque, parrebbero nel caso astrattamente applicabili, ma con conseguenze economiche non indifferenti per i lavoratori e per gli Istituti di previdenza, essendo più remunerativo il CCNL Terziario. Eppure, non ricorrerebbe alcuna lesione dell'art. 1, D.L.n. 338/1989, ove al caso in esame si applicasse il CCNL economicamente meno valido, anche in chiave contributiva, non essendo previsto per legge che la parametrizzazione della contribuzione debba avvenire alla luce della migliore retribuzione garantita nella categoria.

Per non mettere a rischio i datori di lavoro, i professionisti e le loro scelte, evitando conflittualità, in definitiva, **sarebbe auspicabile che oggi l'INPS e l'INAIL fossero in grado di indicare a priori, per ogni categoria di attività, il CCNL di riferimento su cui calcolare con certezza i trattamenti minimi contributivi.** Ove ciò non fosse possibile e fondato in modo univoco e incontrovertibile, tuttavia, in presenza di più CCNL maggiormente rappresentativi (e ammesso che il problema di tale prova sia superabile), ogni pretesa di differenza contributiva a posteriori dovrebbe considerarsi infondata e non sostenibile - come necessario- per legge.

Ulteriori e realmente fondate pretese pubblicistiche degli Istituti quanto all' "applicazione" di un determinato e "giusto" CCNL, oltre a quelle dell'art. 1, D.L.n. 338/1989, non sono poi così numerose.

In linea di principio, quanti verificano il rispetto di contratti e accordi collettivi (*"Il personale ispettivo ha il compito di: ...b) vigilare sulla corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro"*: art. 7, D.Lgs n. 124/2004), non sono tenuti che a prendere atto di quale sia il CCNL applicato dall'azienda e a verificarne (senza possibilità di sanzione alcuna, se non prevista espressamente) la correttezza del suo rispetto.

La contestazione del mancato rispetto dell'applicazione del contratto collettivo

prescelto dalle parti o di quello stabilito ad alcuni effetti privatistici per legge - esclusa la possibilità di effetti "sostitutivi" d'ufficio con altro CCNL che si ritenesse più "giusto" (salvo per i detti profili contributivi) - potrebbe condurre a un **provvedimento di disposizione del personale ispettivo** (art. 14, D.Lgs n. 124/2004). In queste ipotesi, riscontrandosi comunque un'irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale, come anche chiarito dal Consiglio di Stato (sentenza n. 2778/2024), sarebbe possibile la prescrizione. In difetto di adesione all'ordine, ne potrebbe però scaturire solo un'esigua sanzione amministrativa.

Alla luce delle novità del Decreto legge n. 19/2024, che hanno tra l'altro introdotto il comma 1175bis, dell'art. 1, L.n. 296/2006, modificando in parte il comma 1175, non può dirsi avere più motivo e fondamento alcuno -semmai ne avesse avuto in passato- la "teoria" elaborata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Circolari nn. 7 e 9 del 2019 e 2 del 2020), per cui solo il rispetto complessivo del CCNL sottoscritto da OO.SS. più rappresentative -o di quello ritenuto equivalente (secondo un processo di verifica assimilabile a quello ora previsto in ambito di appalti pubblici: cfr. Allegato I.01, D.Lgs n. 36/2023) sotto l'aspetto economico e normativo-, potrebbe garantire i previsti benefici contributivi e normativi. Infatti, oggi risulta confermato come, **alla luce del nuovo comma 1175bis, la correttezza contributiva dei versamenti e la regolarità riguardo alle eventuali infrazioni indicate con Decreto del Ministero del lavoro, garantiscono "il diritto ai benefici di cui al comma 1175"**. A prescindere, quindi, dallo scrutinio del rispetto (ovviamente necessario, ma sotto altri profili) del CCNL.

L'esigenza della parametrizzazione di trattamenti retributivi secondo un CCNL indicato come "giusto" (e quindi la pretesa patrimoniale riferita a detto CCNL, pena l'intimazione pubblica con diffida accertativa, ex art. 12, D.Lgs 124/2004), risulta attualmente stabilita in materia di appalti di servizi. In particolare,



il nuovo comma 1bis, dell'art. 29, D.Lgs n. 276/2003, fa riferimento, per il personale impiegato nell'appalto, al *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.*

Fermo quanto osservato, le pretese sempre più insistenti e generali degli Istituti che sia applicato un certo CCNL, sono sconfessate dalle molto parziali previsioni normative in materia. Risulta chiarificatore al riguardo, del resto, il Codice degli Appalti Pubblici, che bene scolpisce l'idea che **le Pubbliche amministrazioni “non possono imporre ... l'applicazione di un determinato contratto collettivo”**.

Quanto ai rari aspetti normati, a ogni modo, le riflessioni sulle imprescindibili nozioni di “categoria” e “rappresentatività”, potrebbero iniziare proprio dal D.Lgs n. 36/2023 il quale, seppure ai suoi limitati fini, ricorda che *le stazioni appaltanti e gli enti concedenti individuano il contratto collettivo nazionale e territoriale di*

lavoro applicabile ... previa valutazione: a) della stretta connessione dell'ambito di applicazione del contratto collettivo rispetto alle prestazioni oggetto dell'appalto o della concessione ... [e che a tale fine] a) identificano l'attività da eseguire mediante indicazione ... del rispettivo codice ATECO, secondo la classificazione delle attività economiche adottata dall'ISTAT... [Quindi] Nell'ambito dei contratti collettivi di lavoro coerenti... fanno riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati tra le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale presi a riferimento dal Ministero del lavoro.

Un buon punto di partenza: buono per confrontarsi concretamente con gli Istituti su cosa debba intendersi per CCNL “giusto”.



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

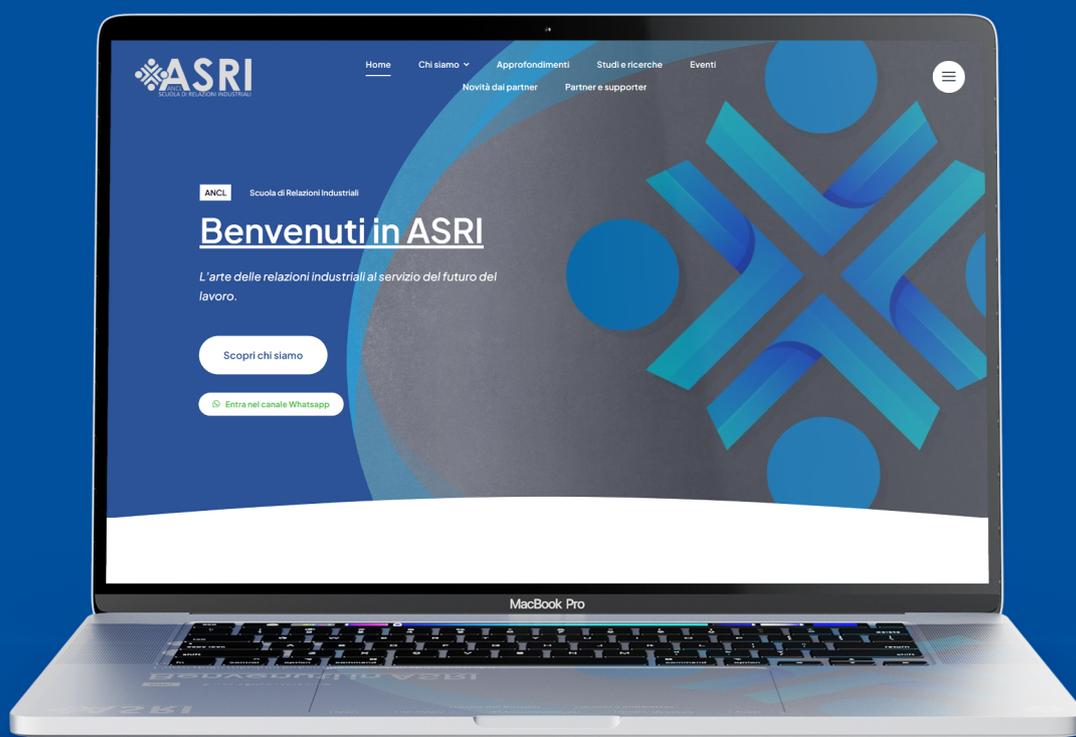
RESPONSABILE OPERATIVO DEL CENTRO STUDI NAZIONALE

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

