

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



Genova, 31 Maggio 2025

FESTIVAL DEL LAVORO

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



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



31/05/2025
10:00 - 11:00

AULA DELLE OPPORTUNITÀ 2



Intervengono:

Cecilia Catalano, Dottoressa di Ricerca e Responsabile Operativo Centro Studi Nazionale ANCL

Francesco Lombardo, Dottore di Ricerca, Consulente del Lavoro e Coordinatore Scientifico ASRI



CECILIA CATALANO

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



Quadro regolatorio europeo di riferimento

È ormai riconosciuto che le recenti innovazioni tecnologiche stanno trasformando profondamente il mondo del lavoro, in particolare attraverso l'uso del management algoritmico, ossia l'impiego di sistemi in grado di automatizzare il controllo e le decisioni sul personale. Sebbene ciò comporti vantaggi per le imprese in termini di efficienza e precisione, notevoli sono i rischi per i lavoratori. Per una corretta gestione di tali sistemi si ricorre spesso al modello risk-based, un approccio regolatorio che adatta gli obiettivi alle situazioni specifiche in base al livello di rischio, anziché fissare regole generali valide a priori.

Questa impostazione basata sul rischio è lo stessa che caratterizza anche le fonti principali del quadro regolatorio di riferimento: **GDPR** (*Regolamento generale sulla protezione dei dati, Regolamento (EU) 2016/679*), **AI Act** (*Regolamento Europeo sull'intelligenza*

Dottoressa di ricerca.

Responsabile operativo del Centro Studi Nazionale ANCL.

Componente Comitato Scientifico ASRI.

[in](#) Visualizza il profilo LinkedIn

artificiale, Regolamento (EU) 2024/1689) e la **Direttiva Piattaforme** o **PWD** (*Direttiva europea sulle condizioni di lavoro per i lavoratori su piattaforma, Direttiva (EU) 2024/2831*), quest'ultima di matrice giuslavoristica trova applicazione esclusivamente a livello soggettivo con riferimento ai datori di lavoro che si qualificano come piattaforme di lavoro digitale.

Il presupposto di questo approccio è la **preventiva valutazione d'impatto**: strumento con cui in una prima fase si identificano i rischi di una determinata attività potenzialmente pericolosa per poi predisporre le misure di gestione.

Di fronte a questi strumenti di IA si pone un interrogativo circa le future prospettive dei sistemi di relazioni industriali, oltreché della stessa contrattazione collettiva: il contratto collettivo può essere una fonte deputata alla regolamentazione di questi aspetti? Come le parti sociali potranno regolamentare l'utilizzo di tali strumenti?



L'utilizzo dei sistemi di IA in ambito lavoristico

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il Considerando n. 57 del Regolamento AI Act esplica come *“Anche i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro [...] dovrebbero essere classificati come sistemi ad alto rischio, in quanto tali sistemi possono avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di prospettive di carriera e sostentamento e di diritti dei lavoratori”*.

Una questione particolarmente controversa è quella relativa all'impiego di sistemi di *affective computing*, ovvero capaci di decodificare gli stati emotivi della persona umana. In ambito lavoristico consentirebbero di condurre indagini psicometriche sui candidati prima dell'assunzione, così come di monitorarli durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, rilevando l'affaticamento (mediante i battiti cardiaci), la distrazione e lo stato di concentrazione (dai movimenti dell'occhio mediante il c.d. eye tracking) o stati emotivi alterati (quali la depressione dal tono della voce). Rispetto a questi sistemi si apre la questione relativa alla definizione giuridica di cosa debba intendersi per emozione umana. Il Considerando 18 del Regolamento AI Act¹ sembra distinguere tra emozioni *tout court*, il cui rilevamento è vietato (felicità, tristezza, rabbia, sorpresa) e stati fisici quali dolore e affaticamento che sarebbero esclusi da tale ambito applicativo del divieto. La questione continua, comunque, ad essere problematica in quanto tutte le emozioni umane coinvolgono cambiamenti corporei e percezione cosciente.

È, però, prevista nel Considerando 18 una deroga che consente l'utilizzabilità di tali strumenti, ovvero laddove siano impiegati a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; potendo così integrare lo standard di diligenza richiesto dall'articolo 2087 c.c. Si

tratterebbe comunque di strumenti in grado di incidere, in maniera anche consistente su beni giuridicamente protetti e tutelati, quale tra tutti il diritto alla privacy, piuttosto che altri diritti o libertà anche costituzionalmente garantiti dal nostro ordinamento.

Un ruolo nella regolazione di tali strumenti viene attribuito e riconosciuto anche alla **contrattazione collettiva**: l'articolo 9, §2 del GDPR prevede la possibilità di un utilizzo di sistemi di rilevazione biometrica al fine di assolvere gli obblighi ed esercitare diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, nella misura in cui però sia autorizzato dal diritto dell'UE o degli stati membri o da *“un contratto collettivo ai sensi del diritto degli stati membri in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi del soggetto”*.

La valutazione d'impatto: una valutazione in base al rischio

Proprio a fronte del fatto che tali sistemi di IA in ambito giuslavoristico potrebbero comportare un rischio alto per diritti e libertà fondamentali sono le stesse fonti normative sopra richiamate ad aver imposto la previsione di una valutazione d'impatto preventivo².

Il Regolamento UE sull'intelligenza artificiale specifica che le proprie disposizioni devono essere considerate *“complementari”* rispetto alle discipline settoriali vigenti poste dall'UE o dagli stati membri.

Si cita in particolare l'articolo 2 paragrafo 11 del Regolamento AI Act che fa esplicitamente salva la possibilità per l'unione e/o per i singoli stati membri di introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori per quanto riguarda l'uso dei sistemi di intelligenza artificiale da parte dei datori di lavoro e **al contempo di incoraggiare o consentire “l'applicazione dei contratti collettivi più favorevoli ai**

¹Il Considerando 18 recita: *“La nozione di «sistema di riconoscimento delle emozioni» di cui al presente regolamento dovrebbe essere definita come un sistema di IA finalizzato a identificare o inferire emozioni o intenzioni di persone fisiche, sulla base dei loro dati biometrici. [...] Non comprende stati fisici, quali dolore o affaticamento, compresi, ad esempio, i sistemi utilizzati per rilevare lo stato di affaticamento dei piloti o dei conducenti professionisti al fine di prevenire gli incidenti. Non comprende neppure la semplice individuazione di espressioni, gesti o movimenti immediatamente evidenti, a meno che non siano utilizzati per identificare o inferire emozioni [...]”*.

²L'art. 35 del GDPR a tal proposito recita: *“Quando un tipo di trattamento, allorché prevede in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento effettua, prima di procedere al trattamento, una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali. Una singola valutazione può esaminare un insieme di trattamenti simili che presentano rischi elevati analoghi”*.



lavoratori”; si tratta di una disposizione, si può dire, lungimirante che potrebbe fornire uno spunto per la creazione di un corpus normativo che al fianco del Regolamento europeo segni un chiaro intervento da parte della contrattazione collettiva.

In questa regolamentazione l’AI Act segue una via ben precisa che è quella di operare una **classificazione, ovvero una graduazione dei rischi che i sistemi di IA possono generare in termini di intensità e gravità che viene poi operata in relazione ai gradi di impiego di ciascuno strumento tecnologico**. Si tratta pertanto di una classificazione che rimane tendenzialmente aperta, sia per la declaratoria delle varie finalità che lo stesso regolamento postula in modo tendenzialmente ambiguo e con confini non marcati, sia perché lo strumento tecnologico potrebbe subire un utilizzo diverso da quello al quale risulta essere deputato. Infine, tale classificazione è comunque derogabile a certe condizioni e previa valutazione dello stesso fornitore (si v. art. 6). Prendendo ad esempio il caso dei sistemi ad alto rischio (di cui all’art. 26 dell’AI ACT) l’articolo 27 prevede a carico dei deployer di procedere ad *“Effettuare una valutazione dell’impatto sui diritti fondamentali che l’uso di tale sistema può produrre”, tale obbligo però opera nei confronti di deployer che sono “organismi di diritto pubblico, o enti privati che forniscono servizi pubblici o deployer di sistemi utilizzati per valutazioni sulle persone fisiche nel settore creditizio e assicurativo”*.

Pertanto, fatta eccezione per quelli sopra indicati, l’obbligo di tale valutazione d’impatto non scatterà per i deployer privati che intendano ricorrere a un sistema di *management* algoritmico.

Importante risulta essere il paragrafo conclusivo del Considerando n. 96 dove viene previsto che *“Se del caso, per raccogliere le informazioni pertinenti necessarie a effettuare la valutazione d’impatto, i deployer di sistemi di IA ad alto rischio, in particolare quando i sistemi di IA sono utilizzati nel settore pubblico, potrebbero coinvolgere i portatori di interessi pertinenti, compresi i rappresentanti di gruppi di*

persone che potrebbero essere interessati dal sistema di IA, gli esperti indipendenti e le organizzazioni della società civile nello svolgimento di tali valutazioni d’impatto e nella progettazione delle misure da adottare al concretizzarsi dei rischi”. Si denota in queste righe un primo segnale di apertura e di coinvolgimento di soggetti terzi, estranei al datore di lavoro che potrebbero prendere parte a tale valutazione³.

Non occorre ai fini di quest’analisi dilungarsi sui limiti di queste procedure di valutazione dei rischi, sarà sufficiente ricordare che il Regolamento del 2024 prevede un aggiornamento della valutazione di impatto ogniqualvolta le informazioni in essa indicate non siano più attuali. La direttiva PWD in particolare prevede un obbligo di aggiornamento ogni due anni e un coinvolgimento preventivo da parte dei rappresentanti dei lavoratori, previsione presente solo nel Considerando 96 del Regolamento. In ogni caso, soprattutto in un ordinamento quale quello italiano in cui il coinvolgimento del sindacato è obbligatorio prima dell’installazione di sistemi di *management* algoritmico che si



³Il Sotto questo profilo il Regolamento EU amplia le previsioni dell’art.35 del GDPR.



qualifichino come strumenti di controllo a distanza ex art. 4, c. 1, St. lav., nulla vieta dunque alle stesse parti sociali di prevedere delle soluzioni affidate alla contrattazione

collettiva volte a fornire buone prassi, che potrebbero poi essere uno spunto per nuove norme giuridiche, anche alla luce dei numerosi rinvii soprarichiamati a tale fonte.

I sistemi di IA nei recenti rinnovi contrattuali: Poste Italiane e Stellantis

Accordo di rinnovo di Poste italiane, siglato il 23 luglio 2024 tra: Poste Italiane S.p.A., anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, EGI S.p.A., PostePay S.p.A., Nexive Network S.r.l., SDA Express Courier S.p.A., Poste Logistics S.p.A., Poste Insurance Broker S.r.l.; e SLP – CISL, SLC – CGIL, UILposte, CONFSAL Com.ni, FAILP – CISAL, FNC UGL – Com.ni.

Premessa

Si denota l'impegno delle parti stipulanti ad “[...] assicurare un sistema di relazioni industriali coerente con l'evoluzione del mercato, anche tenuto conto della crescente rilevanza dei nuovi canali di business quali l'e-commerce nonché delle possibilità di sviluppo connesse all'implementazione di piattaforme e tecnologie digitali e delle nuove applicazioni che utilizzano sistemi di intelligenza artificiale, in un contesto di complessiva sostenibilità e di valorizzazione del capitale umano [...]. Le Parti confermano l'importanza di un sistema di relazioni industriali altresì coerente con l'elevato livello di competitività, con la crescente dinamicità del contesto di riferimento, con la costante evoluzione dei sistemi organizzativi e produttivi in termini di possibili forme di flessibilità e adattamento ai nuovi modelli e alle prestazioni di servizio, sempre con l'obiettivo di valorizzare ed accrescere il contributo delle risorse umane impiegate”.

Articolo 5 istituisce l'Osservatorio nazionale paritetico sulla digitalizzazione del lavoro

Con la finalità di *“monitorare ed analizzare gli impatti che i processi di innovazione generano in ambito economico/sociale, in ambito produttivo, e, in particolare, sullo snellimento e modernizzazione dei processi per accrescere la capacità dell'organizzazione di rispondere con tempestività ed efficacia alle mutevoli esigenze del mercato”*.

Interessante anche gli ambiti che le parti citano e sui quali potrebbe operare l'Osservatorio nazionale: *“Focus specifici potranno essere effettuati sulla capacità delle nuove tecnologie di accrescere l'employee experience e rinnovare le competenze e conoscenze del capitale umano anche attraverso la partecipazione attiva e consapevole delle lavoratrici e dei lavoratori [...]. Il processo di digitalizzazione che sta interessando il mondo del lavoro rappresenta un'opportunità di crescita e sviluppo sia per i lavoratori che per le aziende e necessita di essere accompagnato da strategie ed azioni positive finalizzate a garantirne la migliore integrazione all'interno dei diversi contesti organizzativi aziendali in modo da assicurare la continua occupabilità della forza lavoro - anche attraverso processi di transizione occupazionale verso nuove mansioni/attività nonché di accrescimento e valorizzazione delle competenze possedute (upskilling e reskilling) - ed elevare i livelli di qualità del servizio.*

L'introduzione di applicazioni di Intelligenza Artificiale, che, in un'ottica di complementarità rispetto al lavoro umano, potranno favorire l'accrescimento dei contenuti del lavoro, necessita di essere accompagnata dall'adozione di regolamentazioni - da realizzarsi in coerenza con le indicazioni legislative, sia nazionali che a livello europeo, sulla materia - in grado di migliorare le condizioni di lavoro anche in termini di sicurezza e protezione dei dati personali (GDPR) per garantire la privacy e la dignità dei lavoratori”.



Articolo 59 - in materia di formazione

Saranno promossi corsi di riqualificazione del personale in caso di rilevanti innovazioni tecnologiche o di significative ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 60 - Valorizzazione e sviluppo professionale

Le Parti intendono continuare a sostenere la progressiva diffusione di una cultura interna basata sul rispetto dei valori aziendali, sull'importanza della competenza professionale. I principi guida delle politiche di valorizzazione adottate dall'Azienda sono quelli di chiarezza di intenti, imparzialità, correttezza, pari opportunità e non discriminazione.

Le predette politiche devono altresì riconoscere il valore che per l'Azienda riveste il patrimonio di conoscenze posseduto dalle risorse umane ad ogni livello, e devono **quindi puntare a riqualificarne - con prontezza e tempestività - le competenze allo scopo di garantire la impiegabilità dei dipendenti in coerenza con le necessità aziendali.**

Accordo di rinnovo del CCNL specifico di lavoro - Contratto Stellantis, Iveco, Cnhi e Ferrari, siglato l'8 marzo 2023 tra Stellantis, Iveco, Cnhi, Ferrari e le organizzazioni sindacali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL, UGLM-UGL, AQCFR.

Commissione Salute e Sicurezza sul Lavoro

Tra le competenze specifiche di tale commissione rientra quella di informazione e consultazione sull'introduzione nei luoghi di lavoro delle nuove tecnologie anche a contenuto prevalentemente digitale (industry 4.0), con riferimento agli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori. (si v. Premessa; Sistemi di relazioni industriali).

Articolo 6 – istituito l'organismo paritetico OPHS

Le Parti condividono la finalità primaria di dare piena attuazione al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, con particolare riguardo ai ruoli e competenze delle figure aziendali coinvolte, alle attività di informazione e formazione volte ad assicurare un'effettiva consapevolezza da parte di tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A questo scopo le parti hanno costituito in data 4 aprile 2011 l'Organismo Paritetico *Health & Safety* (OPHS) con i compiti definiti nell'accordo istitutivo e nel Regolamento (entrambi in Allegato n. 5 del presente Contratto Collettivo), considerandolo tale sede come il luogo deputato in cui elaborare, valutare e sviluppare iniziative e programmi condivisi in materia di salute e sicurezza sul lavoro alla cui attuazione contribuiranno, per quanto di competenza, le Commissioni Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva. (si v. Titolo- Ambiente di lavoro).



Come si evince anche dalle informazioni soprariportate le parti sociali sono unanimi nel ritenere che la contrattazione decentrata possa rappresentare uno strumento ottimale per rispondere a quelle esigenze di regolazione dei sistemi di intelligenza artificiale all'interno dei contesti produttivi e organizzativi, potendo essa cogliere, a differenza di quella nazionale, le singole specificità connesse al territorio o alla dimensione aziendale. Un ulteriore elemento comune è l'istituzione di organismi paritetici

deputati ad effettuare un'attività di vigilanza circa l'ingresso di questi sistemi all'interno dei vari contesti produttivi e organizzativi e al contempo la definizione di iniziative o programmi condivisi dai quali le singole esperienze aziendali potranno prendere ispirazione. Il funzionamento di questi organismi si dimostrerà proattivo e pienamente operativo? Ciò si tradurrà in un'esperienza positiva e di reale crescita per il futuro? Non ci resta che monitorare gli sviluppi!



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 Buozi.
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

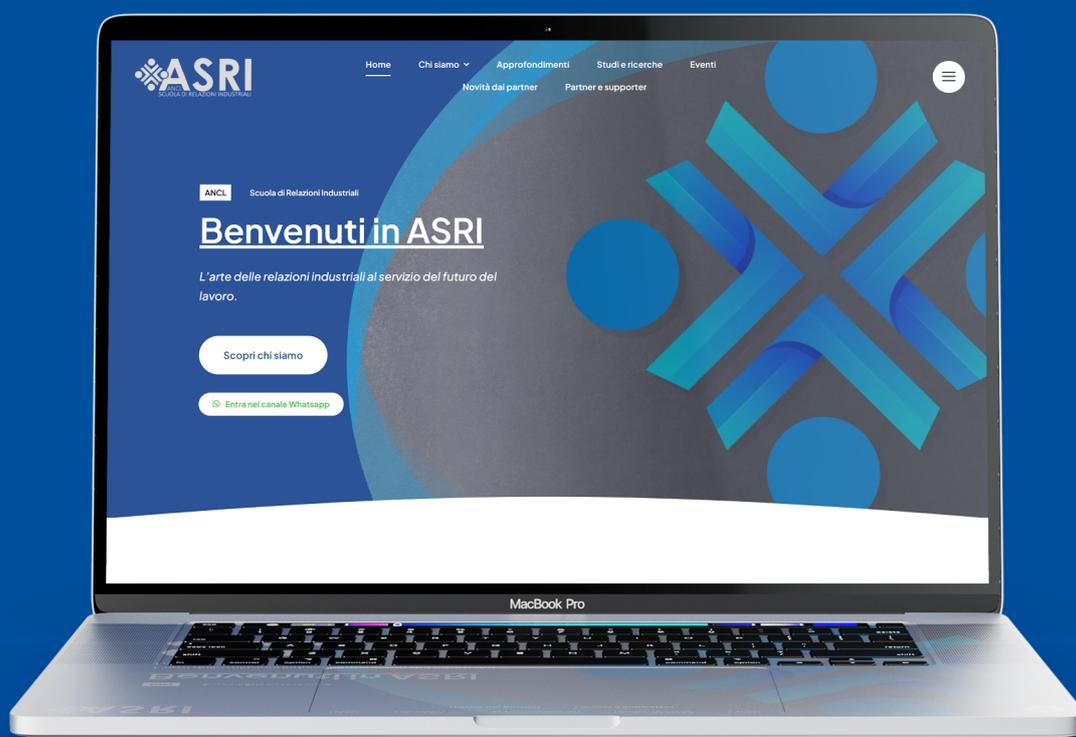
RESPONSABILE OPERATIVO DEL CENTRO STUDI NAZIONALE

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

