

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 Stolfi - 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





FRANCESCO STOLFA

Appalto: il ruolo sempre più arduo del Consulente del Lavoro fra normative poco chiare e contrasti fra legge, giurisprudenza e prassi ispettive



Avvocato in Bari e Milano.

Componente Ufficio Legale ANCL.

in [Visualizza il profilo LinkedIn](#)

Dal 1960 al 2003 in Italia l'appalto di servizi a prevalente apporto lavorativo (labour intensive) era rigorosamente disciplinato e sostanzialmente scoraggiato: *“È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma, anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono”*. Così recitava testualmente l'art. 1 della legge 23/10/1960, n. 1369 che, più oltre precisava che *“È considerato appalto di mere prestazioni di lavoro ogni forma di appalto o subappalto, anche per esecuzione di opere o di servizi, ove l'appaltatore impieghi capitali, macchine ed attrezzature fornite dall'appaltante, quand'anche per il loro uso venga corrisposto un compenso all'appaltante”*. Secondo il testo letterale della norma bastava, quindi, l'utilizzo anche di poche o singole attrezzature per far scattare la presunzione di illegittimità.

In realtà, la giurisprudenza aveva leggermente mitigato il rigoroso testo legislativo ma, per quei quarantatré anni, gli imprenditori

hanno avuto ben chiaro il disfavore con cui il legislatore guardava al decentramento produttivo e i rischi che comportava: annullamento del contratto di appalto nonché dei rapporti di lavoro instaurati dall'appaltatore e loro imputazione diretta al committente, con l'aggiunta di sanzioni anche penali (contravvenzionali).

La medesima legge, peraltro, sanciva per la prima volta (in caso di appalto lecito) non solo il principio della *responsabilità solidale* del committente per tutte le obbligazioni retributive e contributive dell'appaltatore ma anche, espressamente, il principio di **parità di trattamento** fra dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore: *“Gli imprenditori che appaltano opere o servizi, ... da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere ai lavoratori da esso dipendenti un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo, non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti”*.



Anche questo obbligo/dovere era assistito da sanzione penale.

La situazione normativa, come sappiamo, è radicalmente mutata nel 2003 quando il decreto legislativo 10/09/2003, n. 276, emanato in attuazione della cd. legge Biagi, introdusse una sorta di “liberalizzazione” degli appalti stabilendo che *“Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell’articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell’appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell’opera o del servizio dedotti in contratto, dall’esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell’appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d’impresa”*. In pratica, i requisiti davvero indispensabili per dimostrare la legittimità dell’appalto, da allora, dovrebbero essere sostanzialmente due: 1) l’esercizio del potere direttivo sui dipendenti dell’appaltatore effettuato esclusivamente da quest’ultimo; 2) la sussistenza di un rischio d’impresa in capo al medesimo appaltatore. Due elementi, in definitiva, piuttosto semplici da concretizzare.

L’esercizio del potere direttivo è, peraltro, elemento piuttosto aleatorio e di incerta ricostruzione, specie a posteriori potendo dar luogo, quindi, anche ad abusi: in questo senso ho parlato di “liberalizzazione” dell’appalto. A partire dal 2003, infatti, l’appalto si è particolarmente diffuso nel nostro Paese, per certi versi anche in modo anomalo.

Ultimamente, però, senza che fosse intervenuta alcuna modifica del primo comma dell’art. 29, e prima dell’introduzione del comma 1-bis da parte del D.L. 19/2024, abbiamo assistito a un brusco “giro di vite” nelle prassi ispettive che si protrae fino a oggi. Nel corso delle ispezioni, gli ispettori del lavoro o INPS e, talvolta (sempre più spesso), la Guardia di Finanza tendono a ritenere illegittimi gli appalti che abbiano

ad oggetto attività inserite nel circuito produttivo del committente, in tal caso attribuendo una rilevanza non decisiva (come invece la norma di legge prescrive) all’esercizio effettivo del potere direttivo. Nello stesso tempo, già prima - lo ribadisco - della novella del 2024, in molte ispezioni si è contestata anche l’applicazione di determinati contratti collettivi: in particolare, quello Pulizie e Multiservizi, quello della Vigilanza privata e quello per i cd. Servizi fiduciari; e parliamo sempre di contratti leader nella rispettiva categoria.

In questo clima già incandescente, è intervenuto il D.L. 19 che, come si accennava, ha introdotto il comma 1-bis nell’art. 29 del D. Lgs. 276/2003 che, per la prima volta nel nostro ordinamento (se si eccettua il precedente ambiguo dell’art. 3 della Legge 142/2001 in tema di trattamento economico dei soci lavoratori), ha stabilito per legge il trattamento retributivo spettante a determinati lavoratori, ossia ai dipendenti delle imprese appaltatrici disponendo: *“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".

In una fase storica in cui il Parlamento ha ripetutamente rifiutato di varare la legge sul cd. salario minimo legale, improvvisamente, quello stesso Parlamento, ha deciso di stabilire per legge non solo il salario minimo ma anche l'intero trattamento economico e normativo. Ciò, ripeto, solo per i dipendenti delle imprese appaltatrici mentre, ad esempio, quella stessa legge si disinteressa del trattamento da praticare ai dipendenti delle imprese committenti o di qualsiasi altra impresa che non operi in appalto. La spiegazione di questo comportamento apparentemente contraddittorio del nostro legislatore sta proprio nel disvalore che il decentramento produttivo in generale e l'appalto in particolare hanno ormai assunto nel contesto sociale; probabilmente a seguito di diversi gravissimi episodi infortunistici recentemente verificatisi in situazione di appalto.

Compito degli interpreti e, in particolare, degli operatori professionali, comunque, non è quello di criticare la legge ma di applicarla nel modo più ragionevole possibile. Cerchiamo, dunque, di definire i contorni del quadro normativo vigente ma anche di comprendere i comportamenti che, in questo contesto, è consigliabile adottare.

In ordine alla **legittimità dell'appalto**, occorre prendere atto che le prassi ispettive sono cambiate e che quindi gli appalti che non ineriscano attività marginali rispetto al circuito produttivo aziendale (solo per fare qualche esempio: vigilanza, trasporti, pulizie, manutenzione degli impianti) sono ormai da ritenersi "a rischio". In realtà, non è cambiata né la norma né l'interpretazione giurisprudenziale (che, almeno per gli appalti *labour intensive*, continua a ritenere determinante l'esercizio del potere direttivo), ma, essendo ormai evidente la

svolta restrittiva in sede ispettiva, continuare a utilizzarli significa spesso esporsi a un contenzioso.

In ordine al **trattamento retributivo dei dipendenti**, la situazione resta magmatica. Ciò che appare evidente è che la nuova norma non ha reintrodotto il principio di parità di trattamento fra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore. Se il legislatore del 2024 avesse voluto reintrodurlo, aveva a disposizione il chiaro e inequivoco disposto dell'art. 3 della Legge 1369/1960, ma non lo ha ripreso. Cosa ha voluto dire allora il legislatore con il nuovo comma 1-bis dell'art. 29, del D.Lgs. 276 del 2003? Una cosa pare certa: ora non è più possibile utilizzare come riferimento se non contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative su piano nazionale (cd. contratti leader).

Ma quale contratto leader?

Qui sorge il problema perché la legge, in definitiva, fornisce scarse e poco chiare indicazioni. Che debba trattarsi di CCNL "*applicato nel settore e per la zona*" è indicazione francamente incomprensibile e, tutto sommato, poco utile, perché il problema che resta irrisolto è proprio quello di individuare quale sia il settore (*rectius*: la categoria contrattuale) da prendere a riferimento. L'unica indicazione utile fornita dal legislatore è che deve trattarsi di contratti collettivi *strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto*. Il che, tradotto in termini giuridicamente più corretti significa che nella sfera di applicazione di tali contratti collettivi deve essere ricompresa l'attività appaltata. Non quindi necessariamente il medesimo contratto collettivo applicato dal committente ma un contratto collettivo (leader) che si riferisca alle aziende che svolgano l'attività appaltata.

È quindi l'attività svolta dall'appaltatore che determina la scelta del contratto collettivo non quella svolta dal committente, secondo il cd. criterio



dell'applicazione *oggettiva*. Resta invece, ormai, inutilizzabile il criterio di carattere *soggettivo*, legato cioè all'affiliazione dell'azienda appaltatrice a una determinata associazione datoriale firmataria di contratto collettivo.

Occorrerà comunque esaminare attentamente la sfera di applicazione decritta nel CCNL tenendo conto di tutte le sue disposizioni e delle varie esclusioni.

Certo, sarebbe stato quanto mai opportuno un intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro o almeno dell'Ispettorato Nazionale o quanto meno dell'INPS; ma, a distanza ormai di 15 mesi dall'entrata in vigore del D.L. 19/2024, si è un po' persa la speranza.

Tenendo conto di tutto quanto innanzi, il compito del Consulente del Lavoro in questa materia non appare agevole. Tuttavia, la complessità delle problematiche determinata dal sovrapporsi di interventi legislativi, dai contrasti fra prassi ispettive e orientamenti giurisprudenziali e, soprattutto, dalla mancanza di indicazioni operative da parte degli organismi di vigilanza, porta ad escludere che in caso di scelta erronea del trattamento economico da applicare ai dipendenti degli appaltatori, possa configurarsi una sua responsabilità professionale.





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 Ardau

Segretario Generale Uiltucs Sardegna.
Componente Comitato Esecutivo Nazionale Uiltucs.
Componente Comitato Esecutivo Uil Sardegna.
Responsabile Centro Studi Uil Sardegna Bruno Buoizzi.
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 persone 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

Coordiatore 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.
Coordiatore 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 Assologistica.

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 Sanguè

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, Pascasio 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

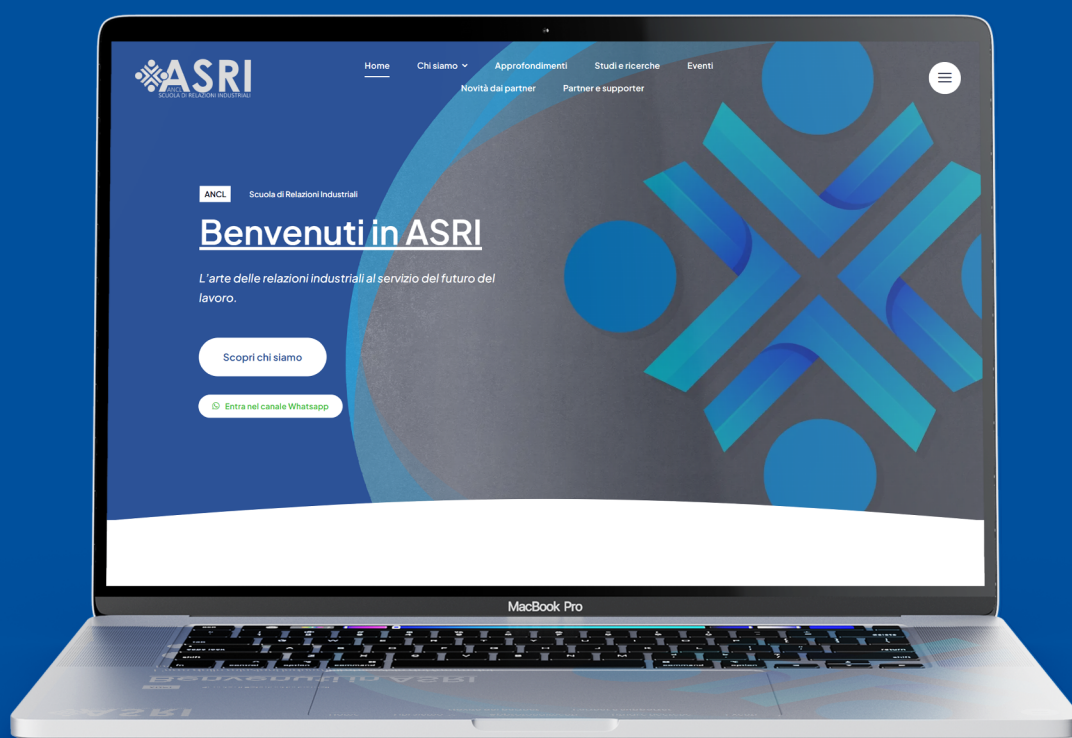
Enrico Vannicola

RESPONSABILE OPERATIVO DEL CENTRO STUDI NAZIONALE

Cecilia Catalano

NON PERDERTI LE INTERVISTE RILASCIATE DURANTE GLI
EVENTI ASRI
CLICCA E SCOPRI IL NOSTRO

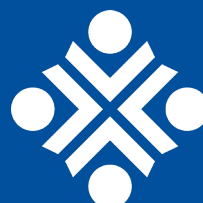
Canale YouTube



PER RIMANERE SEMPRE AGGIORNATO
SU TUTTE LE NOVITÀ VISITA I SITI



ancl.it



asri.ancl.it

