

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



Roma, 20 Giugno 2025

CONVEGNO DI ROMA

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



28



IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Dall'applicazione del CCNL alla
contrattazione collettiva aziendale



20 GIUGNO 2025

10:00 - 13:00



AUDITORIUM ANTONIANUM

Viale Manzoni, 1, 00185 Roma RM





GIOVANNI CRUCIANI

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

CONVEGNO DI ROMA



Il datore di lavoro può programmare l'orario di lavoro sulla base delle esigenze aziendali e del lavoratore, sempre nel rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva di riferimento e per ragioni tecniche, organizzative e produttive, può modificare unilateralmente l'orario di lavoro. Questi sono i principi di partenza del ragionamento.

L'orario di lavoro viene disciplinato da un insieme omogeneo di prescrizioni minime di tutela, che intervengono in materia di durata massima della prestazione, riposi, lavoro notturno, ferie e pause.

La nozione di "orario di lavoro" è contenuta nel D. Lgs. 66/2003 che, dando attuazione alle Dir. CE 93/104 e 2000/34, ha completamente riformato la disciplina dell'orario di lavoro e coordinato in un unico testo normativo le disposizioni previgenti in materia.

Consulente del Lavoro in Perugia.

Componente Comitato Scientifico ASRI.

[in](#) Visualizza il profilo LinkedIn

Viene definito l'orario di lavoro come *"qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"*.

La facoltà del datore di lavoro di cambiare l'orario dei dipendenti

La misurazione del tempo di lavoro è rilevante ai fini della remunerazione di questo tempo, ma sotto un altro aspetto l'orario di lavoro deve essere rilevato ai fini di una prestazione lavorativa minima e massima da valutare sotto questi profili: quando è il datore di lavoro a richiederla e di contro quando è il lavoratore a farlo.

L'organizzazione dell'orario di lavoro attiene al datore di lavoro il quale però deve tenere conto di tanti fattori: le disposizioni normative, la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori, la citata Dir. CE 93/104 adottata per regolare alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro ed infine il Contratto Collettivo applicato.



Sotto il profilo quantitativo l'orario di lavoro viene definito nel contratto individuale, che conseguentemente non può essere modificato unilateralmente dal datore di lavoro, al quale tuttavia rimane il potere distributivo, salvo i limiti legali e contrattuali.

Inoltre e soprattutto nei contratti part-time, la programmabilità del tempo libero assume carattere essenziale che giustifica la immodificabilità dell'orario da parte datoriale al fine di garantire la esplicazione di ulteriore attività lavorativa o un diverso impiego del tempo; la limitazione del potere datoriale risulta, dunque, essere determinante per l'equilibrio contrattuale.

Il cambio di turno o l'articolazione diversa nella settimana dell'orario di lavoro del part time può intercorrere solo in presenza di accordi e/o con il rispetto di eventuali procedure concordate, ma anche con una comunicazione unilaterale del datore di lavoro nel rispetto comunque di quanto concordato con il lavoratore.

Tuttavia, i contratti collettivi prevedono quasi tutti delle regole che definiscono questo potere datoriale, imponendo al datore un obbligo di informazione preventiva, nonché la concessione di un congruo periodo di preavviso. Si tratta delle clausole elastiche e flessibili che possono essere previste nella contrattazione individuale.

Inoltre, se l'intesa non viene raggiunta, al datore di lavoro è concesso di procedere in modo unilaterale alle modifiche necessarie per l'organizzazione produttiva.

Sussistono, infatti, dei limiti che il datore di lavoro deve rispettare; in particolare, le eventuali modifiche dell'orario di lavoro devono trovare giustificazione in precise e ben individuate esigenze di organizzazione dell'attività lavorativa e non possono essere arbitrarie.

Consequentemente se la variazione oraria risulta essere slegata da reali esigenze produttive e disposta per motivi pretestuosi, ritorsivi o discriminatori, tale modifica

sarà definita illegittima e il lavoratore potrà ricorrere giudizialmente al fine di ottenere il ripristino del precedente orario di lavoro.

Infatti anche la giurisprudenza afferma che *“il potere auto-organizzativo del datore di lavoro non è sindacabile in mancanza di specifici elementi che evidenzino una discriminazione o una mera vessazione del dipendente”* (Sul punto si v. Corte Cass. 3 novembre 2021 n. 31349).

Ne discende comunque che il Giudice non può entrare nel merito delle scelte compiute dal datore di lavoro, limitandosi a controllare che sussistono ragioni tecniche, organizzative e produttive poste a fondamento della decisione presa dal datore di lavoro.

Nel caso della riduzione dell'orario di lavoro del part time e nella modificazione del numero di ore inizialmente concordate nel contratto individuale di lavoro per il part time subentrano anche altre valutazioni.

Infatti, sono moltissimi i contratti collettivi che introducono un numero minimo di ore nella disciplina dei contratti a part time.

I Contratti Collettivi stabiliscono:

- condizioni e modalità con cui il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa e la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- condizioni e modalità che consentono al lavoratore di richiedere l'eliminazione ovvero la modifica delle clausole flessibili e delle clausole elastiche.

Per l'attivazione delle clausole elastiche e flessibili, salvo diversa previsione contrattuale, il potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, necessita di rispettare un preavviso di due giorni lavorativi.

Ma in assenza di una disciplina del contratto collettivo è possibile concordare, anche in sede protetta, le condizioni e le modalità con



cui il datore di lavoro, sempre con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare, la collocazione temporale della prestazione e variare in aumento la durata della stessa, la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

L'orario minimo del part time nei CCNL

Ci sono diversi contratti collettivi che inseriscono un numero minimo di ore settimanali per la stipula del contratto part time, e talvolta anche per il contratto di apprendistato part time. In questo caso comunque, avendo il contratto contenuto formativo è necessario un numero di ore minimo da consentire lo svolgimento delle ore di formazione previste dal piano formativo.

Ma che succede se tale limite non viene rispettato per volontà delle parti?

Ai fini dell'apprendistato?

Per quanto riguarda il rispetto del CCNL?

Per quanto riguarda il versamento contributivo?

Può la volontà delle parti derogare a quanto previsto dal CCNL?

Sono domande a cui cercheremo di dare risposta precisando il caso in cui la richiesta di riduzione di orario inferiore ai limiti venga richiesta dal datore di lavoro oppure sia di iniziativa del lavoratore.

L'espressione di una libera volontà delle parti e soprattutto del lavoratore è fondamentale e necessariamente da rispettare.

Quando è il lavoratore a chiedere la riduzione di orario ci sono maggiori possibilità che possa realizzarsi l'accordo, ma occorre valutare se ai fini delle domande che ci siamo posti, se sia sufficiente l'accordo fra le parti.

In ogni caso un contratto collettivo aziendale ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 è la via più sicura.

Ci si domanda inoltre se l'INPS possa pretendere i contributi, sulla parte di orario inferiore a quello previsto dal CCNL rispetto a quello che le parti hanno stabilito.

Secondo il messaggio INPS 5143 del 14 febbraio 2005: «... per tempo parziale si intende l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello indicato nella lettera a) dello stesso comma. In base a tali disposizioni non sussiste alcun limite minimo o massimo di orario da pattuirsi tra le parti perché si possa parlare di rapporto di lavoro a tempo parziale ...».

Inoltre il messaggio INPS conclude stabilendo che «In base ai predetti riferimenti normativi, pertanto, i contributi previdenziali ed assistenziali devono essere calcolati, con riferimento alla fattispecie in oggetto, tenendo conto dell'orario pattuito tra le parti nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche se inferiore a quello minimo definito dal CCNL di riferimento».

Per l'apprendistato:

L'orientamento prevalente è quello che il numero di ore previsto dal CCNL sia





rispettato soprattutto perché all'apprendista deve essere garantita la formazione; infatti lo stesso piano formativo deve essere predisposto ed avere un numero di ore di lavoro tali da assicurare formazione.

Rimane chiaramente una valutazione rimessa al singolo professionista, ma occorre comunque prestare attenzione alle eventuali conseguenze a seguito di un'ispezione. Soprattutto perché nel caso dell'apprendistato vi è il rischio di una possibile conversione del rapporto di lavoro qualora dovessero essere riscontrate delle violazioni.

Oltre a tali aspetti si aggiunge anche la necessaria garanzia che la volontà delle parti sia liberamente espressa, al fine anche di scongiurare un possibile ripensamento del lavoratore. In un primo momento, infatti, potrebbe accadere che il lavoratore esprima il proprio consenso circa la riduzione dell'orario di lavoro e successivamente laddove la prestazione lavorativa sia comunque superiore al nuovo orario ridotto, potrebbe cambiare idea e procedere con delle rivendicazioni oppure mediante segnalazione all'Ispettorato del lavoro competente. L'ispettore in sede ispettiva ha a questo proposito poteri di Diffida accertativa e/o potere di Disposizione.

Per le differenze retributive: Diffida accertativa ex art. 12 D. Lgs. 124/2004

La diffida accertativa per differenze retributive maturate nel caso di una unilaterale riduzione dell'orario di lavoro, non è utilizzabile. Infatti le differenze retributive richieste dal lavoratore non sono diretta conseguenza della prestazione lavorativa ma eventualmente di un inadempimento contrattuale ex art. 1218 cc ascrivibile al datore di lavoro. La fattispecie in oggetto riguarda una tipologia di crediti di natura risarcitoria che esula dall'ambito della diffida accertativa e rientrano pertanto nella competenza dell'Autorità Giudiziaria. Si veda la Nota INL 441 del 17 marzo 2021.

Potere di Disposizione ex art. 14 D. Lgs. 124/2004 - Nota INL 4539 del 15 dicembre 2020

A tutela dei lavoratori in relazione agli obblighi contrattuali violati con riferimento alla parte normativa ed economica del CCNL deve escludersi il potere di disposizione, fatte salve le ipotesi di violazioni relative alla parte obbligatoria del CCNL che rientrano nelle tabelle di cui alle circolari INL 9/2019 e 2/2020.

Si veda in proposito l'allegato che contiene un elenco non esaustivo, delle ipotesi applicative del provvedimento di disposizione:

- Art. 8, c.3, D. Lgs. n. 81/2015 trasformazione del rapporto da full time in part time per lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- Art. 10, c.2, D. Lgs. n. 81/2015 trasformazione del contratto part-time nelle ipotesi in cui nel contratto individuale non sia stata indicata la durata della prestazione, circostanza che può portare alla trasformazione a tempo pieno;
- Trasformazione da part time in full time nell'ipotesi di superamento della percentuale fissata dal CCNL.

In questi casi è sempre possibile che l'Ispettore del lavoro emetta una Disposizione cui poi il datore di lavoro deve attenersi. Ma questa varrà non per il recupero di eventuali retribuzioni non erogate e legate alla differenza di orario pattuito fra l'effettivo lavoro e le previsioni del CCNL ma quanto piuttosto per porre fine a condotte non regolari.

In conclusione la via più sicura per derogare al contratto collettivo è un accordo in sede sindacale ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 mediante sottoscrizione di un contratto aziendale.

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

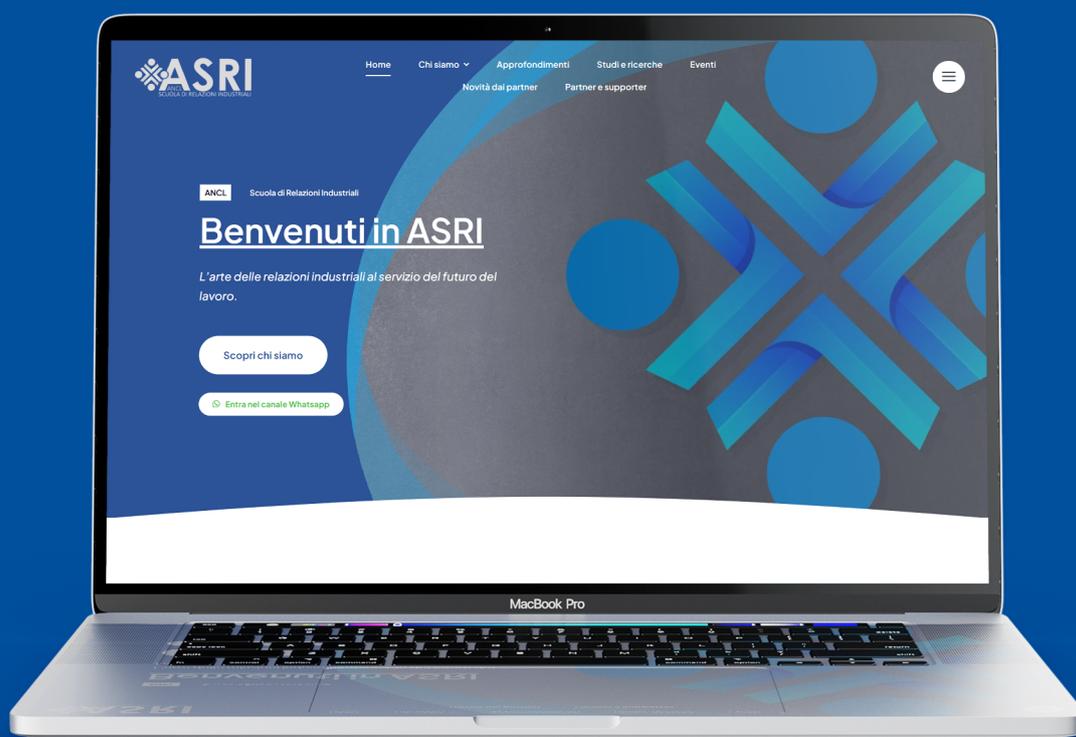
RESPONSABILE OPERATIVO DEL CENTRO STUDI NAZIONALE

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

