SICUREZZA | Intelligenza artificiale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – Dlgs 7 ottobre 2026, n. 179. Articolo 42 – Primo commento

scritto da Francesco Cotini | Novembre 17, 2026

Premessa

Il decreto legislativo 7 ottobre 2026, n. 179 è finalizzato all'adeguamento dell'ordinamento nazionale al Regolamento (UE) 2024/1689, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024 ("Regolamento IA" o "AI Act"), attraverso, in particolare, la disciplina dei poteri delle Autorità nazionali per l'intelligenza artificiale e dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale nei percorsi formativi, nelle professioni, nel lavoro, nella sanità e nella pubblica amministrazione.

Nonostante il Regolamento 2024/1689, nello stabilire regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, contenga molti riferimenti alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (a cominciare dal considerando 9), nel testo originario del decreto legislativo non c'era alcuna disposizione specifica sulla tutela della salute e sicurezza.

Solamente nel parere parlamentare delle Commissioni IX e X è comparsa l'indicazione di "integrare lo schema di decreto con una disposizione generale che disciplini l'impiego dei sistemi di intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro, nel quadro della normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori prevista dal decreto legislativo n. 81 del 2008".

L’introduzione e l’utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale possono determinare nuovi rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori o modificare quelli già esistenti. Tali rischi, se presenti, devono essere considerati nell’ambito della valutazione prevista dall’articolo 28 del D.Lgs. 81/2008, secondo quanto specificato dall’articolo 42 del D.Lgs. 179/2026. Questo non contrasta con il fatto che possa essere un potente strumento di prevenzione dei rischi[1].

Da un lato, va ricordato, infatti, che secondo la legge 132/2025 (art. 11) “l’intelligenza artificiale è impiegata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l’integrità psicofisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell’Unione europea”. Ovviamente, “l’utilizzo dell’intelligenza artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali”.

Dall’altro va sottolineata la cautela del legislatore che, nel Dlgs 160/2026, ha introdotto (anche ai fini del Dlgs 231/2001, con il nuovo art. 25-vicies[2]) il reato di “omessa adozione di misure di sicurezza nei sistemi di intelligenza artificiale e alterazione illecita dei sistemi” (art. 437-bis c.p.), con particolare riferimento alla condotta di chi “intenzionalmente omette di adottare misure di sorveglianza umana”[3]. Viene quindi sanzionata l’omissione dolosa dell’obbligo di sorveglianza umana, relativamente ai sistemi di IA ad alto rischio laddove da questa sia derivato un pericolo per la vita (va segnalato che nella legge delega era originariamente richiesto espressamente che il pericolo fosse concreto, con conseguenti dubbi interpretativi sui rapporti tra la delega e la sua attuazione, che non contempla questa specificazione)[4]. Il datore di lavoro è infatti interessato dal quarto comma quale “utilizzatore professionale”, e non è

quindi imputabile né per colpa grave né, si ritiene, per dolo eventuale. Nonostante il significativo inserimento dopo l'art. 437 c.p. (Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro), il nuovo reato non è specificamente riferito alla violazione degli obblighi di salute e sicurezza, ma può assumere rilevanza anche in tale ambito qualora la mancata adozione di sistemi di controllo di una di IA introdotta per funzioni di sicurezza aziendale determini un pericolo (non necessariamente un evento) per la vita dei lavoratori.

Anche ai fini della questione della valutazione dei rischi va rilevato che, nelle ipotesi previste dall'art. 41[5], laddove il datore di lavoro si avvalga di sistemi di IA, "la decisione definitiva è in ogni caso riservata a una persona fisica, che eserciti un potere effettivo e autonomo"[6].

Accanto alla cd riserva di umanità, la giurisprudenza si è anche soffermata sul tema della conoscenza, da parte dell'utilizzatore della IA e del destinatario delle sue decisioni, della conoscenza/conoscibilità del percorso motivazionale seguito dalla IA[7].

Si tratta di un principio che pone delicati problemi laddove il datore di lavoro non sia in possesso del codice sorgente, del processo di ragionamento del modello IA o del modello matematico impiegato[8]. Secondo l'art. 41, comma 3, "il lavoratore ha diritto di ottenere, a richiesta e mediante l'intervento di una persona fisica, una motivazione intelligibile della decisione che lo riguarda, comprensiva dell'indicazione dell'eventuale incidenza dei sistemi di intelligenza artificiale sul processo decisionale e dei principali parametri considerati"[9].

Il diritto del lavoratore alla motivazione intelligibile e ai principali parametri considerati (art. 41, comma 3) non potrà essere paralizzato dall'eccezione di segreto industriale[10]. Una diversa lettura svuoterebbe di contenuto la garanzia e si

porrebbe in contrasto con l'art. 15, par. 1, lett. h), GDPR. Il datore di lavoro non sembra, ovviamente, tenuto a rivelare il codice sorgente o altro, ma deve poter dare la motivazione relativa alla decisione adottata, in modo comprensibile, così bilanciando la tutela del segreto industriale con l'effettività del diritto del lavoratore a conoscere le ragioni della decisione stessa[11].

Articolo 42

Per effetto della indicazione parlamentare, nel testo finale del Dlgs 179/2026 è stato introdotto l'articolo 42 (Intelligenza artificiale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Il primo comma attribuisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nell'ambito delle competenze attribuite dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81) il compito di assicurare "il coordinamento delle misure volte a garantire che l'introduzione e l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale nei contesti lavorativi avvengano nel rispetto dei principi di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori".

Si tratta di una previsione piuttosto generale, in quanto non chiarisce quali siano le misure da coordinare e le garanzie da assicurare. Posto che si tratta di una iniziativa di coordinamento non sembra che possa condizionare l'efficacia immediata degli obblighi previsti nei commi successivi.

Nel secondo comma si prevede che "l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale che incidono sull'organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle modalità di esecuzione della prestazione o sui processi decisionali rilevanti ai fini della sicurezza è valutato nell'ambito della valutazione dei rischi di cui all'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008".

Per quanto non si tratti di una disposizione generale che introduce un obbligo assoluto di valutazione, la specificazione dei casi nei quali subentra l'obbligo valutativo è di tale ampiezza da impedire una lettura riduttiva della norma.

Occorre quindi verificare se l'utilizzo dei sistemi di IA determini nuovi rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori o modifichi quelli precedentemente valutati. Qualora ricorrano le condizioni previste dall'articolo 29, comma 3, del D.Lgs. 81/2008, si rende necessaria la rielaborazione della valutazione e il conseguente aggiornamento del DVR, secondo le modalità e i termini stabiliti da quella disposizione. Per i sistemi già in uso, deve essere verificata l'adeguatezza della valutazione esistente rispetto ai rischi effettivamente presenti.

Analizzando le ipotesi troviamo infatti che i sistemi di intelligenza artificiale da valutare sono quelli che incidono:

1. a) sull'organizzazione del lavoro
2. b) sui ritmi produttivi
3. c) sulle modalità di esecuzione della prestazione
4. d) sui processi decisionali rilevanti ai fini della sicurezza (sul lavoro)

Va premessa la distinzione tra la valutazione della rischiosità della IA secondo il Regolamento UE 2024/1689 come sistema «ad alto rischio» o meno e la valutazione ai sensi del Dlgs 81/2008: si tratta di due valutazioni differenti, da coordinare senza automatismi, posto che i parametri di riferimento sono differenti. Il Ministero del lavoro evidenzia che l'introduzione di un sistema di IA "può richiedere l'aggiornamento del DVR per valutare eventuali impatti"[12].

Deve ritenersi, quindi, che la classificazione di un sistema IA come non ad alto rischio non esclude la necessità di valutarne gli eventuali rischi lavorativi, mentre la

classificazione ad alto rischio non determina automaticamente l’obbligo di rielaborare il DVR.

In via generale, la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro sembra poter essere declinata secondo alcuni punti cardine, tenendo conto delle tradizionali indicazioni degli artt. 28 e 29 del Dlgs 81/2008 e degli artt. 41 e 42 del Dlgs 179/2026, anche alla luce delle indicazioni del DM 180/2025 e della documentazione EU-OSHA.

La valutazione dei rischi derivanti dall’utilizzo dell’intelligenza artificiale potrebbe essere effettuata attraverso un percorso articolato in diverse fasi, a partire dall’individuazione e dal censimento dei sistemi di IA utilizzati dall’impresa, delle relative finalità, delle funzioni svolte e dei processi aziendali interessati.

Successivamente, occorrerebbe analizzare le caratteristiche e le modalità di funzionamento dei sistemi, considerando, in particolare, il grado di autonomia, l’affidabilità, la possibilità di errori, la capacità di evoluzione nel tempo, la qualità dei dati utilizzati e il ruolo dell’intervento umano.

Un’attenzione specifica dovrebbe essere riservata agli effetti dell’introduzione dell’IA sull’organizzazione del lavoro, sui ritmi produttivi, sulle mansioni e sulle modalità di esecuzione delle attività lavorative, individuando i lavoratori e i gruppi professionali coinvolti, nonché le eventuali condizioni di particolare esposizione.

Sulla base di tale analisi, si dovrebbe procedere – anche sulla base delle indicazioni fornite dai produttori e fornitori dei sistemi di IA – all’identificazione dei pericoli e dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi quelli di natura fisica, ergonomica, cognitiva, organizzativa e psicosociale, e alla conseguente valutazione dei rischi, tenendo conto delle condizioni di esposizione, della probabilità e della gravità dei possibili

danni e dell’efficacia delle misure di prevenzione e protezione già adottate.

Il collegamento tra IA e risposta alle sue sollecitazioni può spostare l’attenzione su potenziali rischi psicofisici, quali l’ansia da monitoraggio, sovraccarico cognitivo, riduzione delle competenze per eccessivo affidamento alla tecnologia.

Nell’ambito della valutazione assumerebbe inoltre particolare rilevanza la verifica dell’effettività del controllo umano sui sistemi di IA, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere eventuali errori o comportamenti pericolosi, intervenire tempestivamente e correggere o interrompere il funzionamento del sistema.

All’esito della valutazione, dovrebbero essere individuate le misure tecniche, organizzative e procedurali necessarie per eliminare o ridurre i rischi, valutandone anche l’eventuale livello residuo. Il processo dovrebbe inoltre prevedere il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nonché adeguate attività di informazione e formazione sui rischi specifici connessi all’utilizzo dell’IA, sui limiti dei sistemi e sulle procedure di sicurezza.

Infine, considerata la possibile evoluzione dei sistemi di intelligenza artificiale e dei loro effetti sulle condizioni di lavoro, sarebbe opportuno prevedere un monitoraggio periodico del loro funzionamento e dell’efficacia delle misure adottate, al fine di individuare tempestivamente eventuali nuovi rischi o modifiche di quelli esistenti e verificare la necessità di aggiornare la valutazione ai sensi dell’articolo 29 del D.Lgs. 81/2008.

Ci riserviamo ovviamente di tornare sugli aspetti relativi alla valutazione dei rischi alla luce di successive precisazioni che dovessero essere rese da parte degli enti competenti, tenendo in considerazione anche la eventuale normazione volontaria.

Da ultimo si evidenzia che un riferimento significativo per la valutazione dei rischi derivanti dall'intelligenza artificiale è costituito dal Regolamento (UE) 2023/1230 sulle macchine[13], il cui allegato III, parte B, principi generali, punto 1, richiede espressamente al fabbricante di considerare, nella valutazione dei rischi, anche i pericoli prevedibili che possono manifestarsi durante il ciclo di vita della macchina a causa dell'evoluzione del suo comportamento o della sua logica integralmente o parzialmente autoevolutivi. Questa previsione evidenzia una peculiarità dei sistemi di IA ed una rilevante criticità per il datore di lavoro: la possibilità che il loro comportamento evolva nel tempo secondo indicazioni non fornite o conosciute dal datore di lavoro[14].

La capacità di evoluzione del comportamento dei sistemi dotati di AI costituisce, dunque, un elemento da considerare nella valutazione dei rischi lavorativi quando può incidere sulla salute e sicurezza degli operatori, tenendo conto delle caratteristiche della macchina, delle informazioni fornite dal fabbricante e delle concrete modalità di utilizzo.

Nell'ambito della valutazione dei rischi, le decisioni autonome della AI possono essere controllate mediante ulteriori processi continui di controllo che condizionino il cambiamento alla decisione umana (Human in the loop), ovvero che inibiscano l'apprendimento, ad esempio, gestendo manualmente la frequenza e il contenuto degli aggiornamenti da parte del fornitore della IA e monitorando in continuo i cambiamenti adottati per analizzare possibili anomalie. Ancora, prevedendo sistemi di blocco immediato in caso di comportamento anomalo, anche attraverso circuiti ridondanti di controllo o segmentazione della rete aziendale rispetto all'esterno.

Aspetto di evidente criticità.

Il terzo comma sottolinea l'importanza di "un'adeguata informazione e formazione dei lavoratori in merito ai rischi

specifici connessi all’utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale, nonché alle misure di prevenzione e protezione adottate”.

Si tratta di un obbligo particolarmente incisivo richiamato in tutte le fonti comunitarie e nazionali (a partire dagli artt. 4 e 26 dell’AI act). L’obbligo riguarda, ovviamente, i rischi specifici per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all’utilizzo dei sistemi IA e sulle misure di prevenzione e protezione adottate[15].

Occorre pertanto verificare, in relazione alle caratteristiche dei sistemi introdotti, alle mansioni interessate e ai rischi individuati, la necessità di integrare o aggiornare i percorsi formativi e informativi previsti dagli articoli 36 e 37 del Dlgs 81/2008.

Il quarto comma prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuova l’utilizzo responsabile dei sistemi di intelligenza artificiale anche quale strumento di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, in raccordo con l’Ispettorato nazionale del lavoro e gli altri soggetti istituzionali competenti.

Anche in questo caso, si fa riserva di tornare sul tema alla luce dei provvedimenti che dovessero essere adottati dagli enti richiamati.

Entrata in vigore

Il provvedimento è immediatamente applicativo, decorsa la normale vacatio legis di quindici giorni. Per cui è entrato in vigore il 23 ottobre 2026, essendo stato pubblicato nella GU dell’8 ottobre 2026.

Questo vuol dire che l’attualità dell’entrata in vigore dell’obbligo valutativo ai fini di salute e sicurezza sul

lavoro e del reato ex art. 437bis i non coincidono con i diversi termini previsti da altre norme comunitarie riferiti ad alcuni obblighi, ponendo evidenti problemi di coordinamento. Ad esempio, quelli specifici per i sistemi ad alto rischio dell'allegato III, compresi quelli relativi alla gestione dei rischi dell'articolo 9, saranno applicabili dal 2 dicembre 2027[16] e le disposizioni relative a quelli classificati ai sensi dell'art. 6, par. 1, e dell'allegato I entreranno in vigore il 2 agosto 2028.

La diversa decorrenza delle disposizioni nazionali e degli obblighi europei relativi ai sistemi IA ad alto rischio determina problemi di coordinamento, particolarmente rilevanti rispetto all'articolo 437-bis c.p., già in vigore dal 30 settembre 2026. Si pone, infatti, la questione dell'individuazione delle misure di sorveglianza umana la cui omissione può assumere rilevanza penale prima dell'applicazione degli specifici obblighi previsti dagli articoli 14 e 26 dell'AI Act. Tale questione deve essere esaminata alla luce del principio di legalità e delle disposizioni già applicabili, senza poter automaticamente anticipare l'efficacia degli obblighi europei differiti.

Rinvio

Ci riserviamo di tornare sul tema dell'impatto dell'uso di IA ai fini di salute e sicurezza alla luce dei necessari ulteriori approfondimenti e delle indicazioni che potranno pervenire dagli enti e istituti competenti.

---

[1] Significativo il Report OSHA Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health che, ai punti 2.1 e 2.2, descrive rischi ed opportunità della IA.

[2] Con conseguente opportuna rivisitazione del modello di organizzazione

[3] La sorveglianza va progettata come procedura documentata e verificabile

[4] Gli articoli 14 e 26 dell'IA Act indicano le modalità della sorveglianza.

[5] L'articolo 41 delimita la riserva della decisione umana alle decisioni finali riguardanti costituzione, modificazione e risoluzione del rapporto di lavoro, comprese valutazioni delle prestazioni e provvedimenti disciplinari; esclude da tale specifica previsione le attività di ricerca e selezione delle candidature, ferma restando l'applicazione dell'articolo 22 GDPR; stabilisce che il consenso del lavoratore non costituisce un'eccezione al divieto; prevede la nullità del licenziamento e delle altre decisioni adottate in violazione del comma 1.

[6] Sulle cautele e sul contemperamento dei diritti, con riferimento che ben possono essere riferiti anche all'uso della IA nel rapporto di lavoro, da ultimo, v. TAR Roma, sent. n. 11961/2026.

[7] Consiglio di Stato, sent. n. 4520/2026 che richiama anche le garanzie previste dall'art. 30 del codice dei contratti pubblici (Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36) sulla "la disponibilità del codice sorgente, della relativa documentazione, nonché di ogni altro elemento utile a comprenderne le logiche di funzionamento".

[8] La decisione definitiva riservata all'uomo dovrebbe, infatti, essere fondata sulla piena conoscenza dell'iter seguito dall'IA.

[9] Obbligo previsto anche negli artt. 13, 15 e 22 del GDPR

[10] V. art. 1-bis, comma 3, del D.Lgs. 152/1997, da

coordinare con il comma 8 sulla deroga in caso di segreto industriale e con gli obblighi del GDPR (artt. 15 e 22).

[11] V. Corte giustizia, C 203-22, Dun&Bradstreet Austria, relativa al diritto di accesso alle informazioni sui processi decisionali automatizzati disciplinati dall'articolo 22 GDPR

[12] Linee guida per l'implementazione dell'IA nel mondo del lavoro, Decreto Ministero del lavoro n. 180 del 17 dicembre 2025

[13] In vigore dal 20 gennaio 2027

[14] I primi commentatori (v. Barbara Gabrielli, Intelligenza artificiale e sicurezza, in Norme e tributi plus, 22 settembre 2026) evidenziano anche le modifiche apportare dal regolamento (UE) 2026/1744 al cd regolamento macchine, che hanno spostato il complesso normativo del regolamento (UE) 2023/1230 dalla sezione A alla sezione B dell'allegato I e hanno riscritto l'articolo 2, paragrafo 2 (per cui ai sistemi ad alto rischio relativi a prodotti della sezione B si applicano unicamente l'articolo 6, paragrafo 1, l'articolo 60-bis e gli articoli da 102 a 112 e agli algoritmi impiegati come componenti di sicurezza delle macchine gli obblighi del Capo III, compreso l'articolo 14 sulla sorveglianza umana, non si applicano: i requisiti confluiranno nell'allegato III del regolamento macchine con atti delegati applicabili entro il 2 agosto 2028).

[15] Altro sono i generali percorsi di alfabetizzazione sulla IA

[16] Articolo 113, terzo comma, lettera c), punto i), del Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), come modificato dal Regolamento (UE) 2026/1744. Si tratta dei "sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale

o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro".

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

ENERGIA | Evento "Energia e competitività delle PMI: dall'autoconsumo alla flessibilità" Mercoledì 2 dicembre pv, ore 9.30, Confindustria – Roma

scritto da Marcella Villano | Novembre 17, 2026

Il prossimo mercoledì 2 dicembre, alle ore 9.30, si terrà a Roma, presso la Sala A di Confindustria, l'evento *«Energia e competitività delle PMI: dall'autoconsumo alla flessibilità»*, organizzato in collaborazione con la Federazione ANIE.

L'iniziativa rappresenta un'importante occasione di approfondimento sulle opportunità offerte dalle nuove tecnologie energetiche per rafforzare la competitività delle

piccole e medie imprese, attraverso una gestione più efficiente e sostenibile dell'energia.

Nel corso dell'evento sarà presentata una guida realizzata da ANIE, dedicata alle potenzialità dell'integrazione tra impianti fotovoltaici, sistemi di accumulo e soluzioni intelligenti di gestione dell'energia, con particolare attenzione alla riduzione dei costi, all'autoconsumo e alle opportunità offerte dai servizi di flessibilità.

Il programma – che alleghiamo – prevede, inoltre, la presentazione di casi applicativi e una tavola rotonda dedicata al ruolo delle PMI nel sistema elettrico.

Considerata la rilevanza dei temi trattati, vi invitiamo a partecipare, iscrivendovi al link.

Programma Energia e competitività delle PMI

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it)

Next Gen Talent School: presentazione Project Work 19 novembre, ore 9.00, Fondazione Saccone

scritto da Marcella Villano | Novembre 17, 2026

Il prossimo giovedì 19 novembre, alle ore 9:00, presso la sede della Fondazione Saccone, in via Giuseppe Ungaretti 43, Montecorvino Pugliano, avrà luogo la presentazione dei Project Work della Next Gen Talent School.

L’iniziativa, alla quale interverrà – in rappresentanza di Confindustria Salerno – il Presidente del Comitato Piccola Industria, Marco Gambardella, costituisce il momento conclusivo di un percorso formativo e di confronto con il mondo delle imprese, nato con l’obiettivo di avvicinare i giovani alle realtà produttive del territorio, valorizzarne le competenze e favorire nuove opportunità di crescita e inserimento professionale.

Nel corso della mattinata, i partecipanti presenteranno in plenaria i Project Work sviluppati a partire dalle sfide proposte dalle aziende partner: esperienze di lavoro di squadra su problematiche e contesti reali, attraverso le quali i ragazzi hanno avuto l’opportunità di confrontarsi con le esigenze delle organizzazioni, mettere alla prova le proprie capacità e trasformare conoscenze e idee in proposte concrete.

Per questo, la presentazione non vuole essere soltanto la restituzione di un’esperienza formativa, ma soprattutto un’occasione per le aziende di incontrare da vicino le nuove generazioni, scoprirne il valore, ascoltarne le idee e conoscere giovani talenti che potrebbero rappresentare una risorsa per il proprio futuro.

Per esigenze organizzative, si invitano le associate interessate a partecipare, ad inoltrare una conferma all’indirizzo mail info@fondazionesaccone.it

Area Servizi alle Imprese (Marcella Villano 089.200841 m.villano@confindustria.sa.it)

Terzo settore, retribuzioni più elevate per trattenere professionalità qualificate

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 17, 2026
selezione articoli_17novembre2026 50

Offerte di lavoro, vale la legge Biagi

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 17, 2026
selezione articoli_17novembre2026 48

Il salario giusto cede il passo al sindacato

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 17, 2026
selezione articoli_17novembre2026 45

Assobiotec, percorso al 2036 per trasformare la ricerca in industria

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 17, 2026
selezione articoli_17novembre2026 40

Dalle nuove regole un argine al dumping contrattuale

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 17, 2026
selezione articoli_17novembre2026 35

Blackout delle banche negli Usa, migliaia di clienti senza accesso

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 17, 2026
selezione articoli_17novembre2026 29

Dalla produzione ai margini: la manifattura vira sull’hi tech

scritto da Annamaria Laurenzano | Novembre 17, 2026
selezione articoli_17novembre2026 25