LAVORO | Legge di Bilancio 2026: le principali misure in materia giuslavoristica

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 8, 2026

Come noto, è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 301 del 30 dicembre 2025 – Supplemento Ordinario n. 42, la legge 30 dicembre 2025, n. 199 recante "**Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028**".

Di seguito una sintesi, fornita dal Ministero del Lavoro, delle principali misure in materia giuslavoristica introdotte dalla Legge di Bilancio 2026.

- **Tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali**

Al fine di favorire l'adeguamento salariale al costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e salario, assoggetta a una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti dal primo gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. La misura si applica ai lavoratori del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente – nell'anno 2025 – non superiore a 33mila euro.

- **Detassazione dei premi di produttività**

Circoscrive ai premi erogati nel 2025 la tassazione agevolata al 5% e riduce all'1% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate nel 2026 e 2027 ai dipendenti del settore privato a titolo di partecipazione agli utili di impresa. Inoltre, innalza a 5mila euro il limite di importo complessivo entro cui si applica la tassazione

agevolata (precedentemente fissato in 3mila euro).

- **Aumento esenzione buoni pasto elettronici**

Eleva da 8 a 10 euro la soglia esentasse di buoni pasto resi in forma elettronica.

- **Assunzioni a tempo indeterminato**

Autorizza la spesa di 154 milioni di euro per l'anno 2026, 400 milioni di euro per l'anno 2027 e 271 milioni di euro per l'anno 2028, al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali. Prevede che tali risorse vengano destinate a riconoscere l'esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, per l'assunzione dal 1 gennaio al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, laddove previsto. Demanda a un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la disciplina degli specifici interventi, i relativi requisiti e le condizioni necessarie a garantire il rispetto dei suddetti limiti di spesa.

- **Proroga al 31 dicembre 2026 dell'APE Sociale**

Si conferma l'applicazione nel 2026 dell'APE sociale nella versione prevista dalla legge di bilancio per il 2025 (confermando, quindi, per l'accesso alla misura il requisito anagrafico di 63 anni e 5 mesi, per i soggetti che si trovino in condizione di disoccupazione, assistenza a familiare con disabilità grave, riduzione della capacità lavorativa per

invalidità grave, dipendenti per lavori usuranti individuati dalla normativa). Prevede, inoltre, l'applicazione di alcune misure di semplificazione nell'accesso alla domanda anche per i soggetti che verranno a trovarsi nel corso del 2026 nelle condizioni indicate dalla normativa vigente. Il beneficio non è cumulabile con altri redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5mila euro lordi annui.

- **Misure in materia di ammortizzatori sociali**

Proroga, per l'anno 2026, l'esonero dalla contribuzione addizionale per le unità produttive di imprese nelle aree di crisi industriale complessa, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione di 12 mesi.

Proroga, per il 2026 e in deroga ai limiti generali di durata e di alcuni requisiti sul numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva, per un periodo massimo complessivo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di 12 mesi, destinando 100 milioni di euro (a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione).

Proroga al 31 dicembre 2026 alcune convenzioni tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le regioni per le politiche attive a favore dei lavoratori socialmente utili.

Sono inoltre previsti 63,3 milioni di euro di Cigs per salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze delle imprese di interesse strategico nazionale con almeno mille dipendenti e piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per via della loro complessità degli stessi.

Prevede che per l'anno 2026 possa essere autorizzato, previo

accordo stipulato in sede governativa Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (anche in presenza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy) un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria – per un massimo di 6 mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora l'azienda abbia cessato o cessi l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di un significativo riassorbimento occupazionale – nel limite di spesa di 20 milioni di euro per l'anno 2026.

Nel confermare la proroga fino al 2027 dell'efficacia delle misure della CIGS in deroga per riorganizzazione o crisi aziendale per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali con esuberi significativi nel contesto territoriale, previo accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la presenza delle regioni interessate, incrementa di 50 milioni, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, il limite di spesa previsto per garantire le suddette misure (esso viene, quindi, portato da 100 a 150 milioni per ciascuno degli anni 2026 e 2027).

Incrementa per gli anni 2027 e 2028 i limiti complessivi di spesa in relazione ai benefici contemplati dalla disciplina sugli incentivi per i processi di aggregazione delle imprese e per la tutela occupazionale dei settori coinvolti. Il limite di spesa per il 2027 passa da 21,9 milioni a 24,1 milioni, mentre per il 2028 aumenta dagli attuali 3,5 milioni a 12,2 milioni.

- **Liquidazione anticipata della NASpI in 2 rate**

Prevede che l'erogazione della prestazione non avvenga più in un'unica soluzione, ma in 2 rate:

- la prima pari al 70% dell'intero importo;
- la seconda del restante 30% da corrispondere al termine della durata della prestazione, e comunque non oltre il termine di 6 mesi dalla data di presentazione della

domanda di anticipazione.

L’erogazione della seconda rata è concessa previa verifica della mancata rioccupazione del beneficiario, nonché previa verifica del fatto che il soggetto medesimo non sia titolare di pensione diretta (eccetto l’assegno ordinario di invalidità).

- **Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento**

Sterilizzato l’aumento di tre mesi dell’età pensionabile per i lavoratori impegnati in attività usuranti e gravose.

Per le restanti categorie di lavoratori, l’aumento sarà di un solo mese nel 2027 e di due mesi nel 2028.

- **Disposizioni in materia di previdenza complementare**

Dal primo luglio 2026, scatta l’adesione automatica alla previdenza complementare per i neoassunti del settore privato, nel caso in cui non esprimano la propria scelta nei 60 giorni successivi all’assunzione.

La platea delle aziende che dovranno conferire le quote di TFR non destinate alla previdenza complementare al fondo INPS è estesa, includendo quelle che, negli anni successivi a quello di avvio delle attività, raggiungono i 50 dipendenti.

Si escludono per il 2026 e il 2027, le imprese con media annuale riferita all’anno precedente inferiore ai 60 dipendenti.

Dal 2032, l’obbligo è esteso alle aziende che impiegano almeno 40 dipendenti.

Sono inoltre previste specifiche misure per il rafforzamento degli investimenti in infrastrutture da parte delle forme pensionistiche complementari, nonché numerose modifiche alla disciplina del finanziamento, delle prestazioni e di attribuzioni della COVIP.

- **Aumento bonus mamme**

Sale da 40 a 60 euro mensili il bonus mamme per le lavoratrici madri dipendenti (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e le lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome (comprese le casse di previdenza professionali e la gestione separata) con 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno da parte del secondo figlio, titolari di un reddito da lavoro inferiore a 40mila euro annui, nelle more dell'attuazione dell'esonero contributivo previsto dalla legge di bilancio per il 2025 per le lavoratrici madri di 2 o più figli, dipendenti o autonome (posticipato al 2027).

Lo stesso incremento è riconosciuto alle madri lavoratrici dipendenti (e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome) con più di 2 figli e fino al mese di compimento del 18esimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo.

In tal caso, il reddito da lavoro non deve provenire da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato o coincidere temporalmente alla vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- **Promozione dell'occupazione delle madri lavoratrici**

A decorrere dal 1° gennaio 2026, riconosce ai datori di lavoro privati che assumono donne, madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, ad esclusione di premi e contributi Inail, a carico del datore di lavoro, per massimo 8mila euro all'anno.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Prevede che l’esonero spetti:

- per 12 mesi dalla data di assunzione, qualora sia con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- per 24 mesi data di assunzione, qualora sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- per 18 mesi dalla data dell’assunzione originaria, qualora il contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato.

L’esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. maxi-deduzione).

- **Incentivi per favorire la conciliazione vita-lavoro**

Dal primo gennaio 2026, lavoratrici o lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del 10imo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili hanno una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o per la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, purché determini una riduzione dell’orario il 40%.

In tal caso, i datori di lavoro privati sono esonerati dal versamento del 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti ad INAIL), fino a un massimo di 3mila euro annui nei 24 mesi successivi dalla trasformazione del contratto (o dalla rimodulazione dell’orario).

L’esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte orario di lavoro.

Si prevede che resti ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- **Rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali e di congedo di malattia per i figli minori.**

Al fine favorire la genitorialità, rafforzando le misure volte alla gestione flessibile del rapporto fra vita privata e lavoro, e con l’obiettivo di preservare l’occupazione:

1. estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto di fruire del congedo parentale, in luogo degli attuali 12 anni;
2. estende fino al 14esimo anno di età del bambino il diritto al prolungamento del congedo parentale previsto per figli con disabilità;
3. estende il riconoscimento dell’indennità del 30% della retribuzione, a titolo di trattamento economico del congedo parentale (e del suddetto prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità);
4. estende le previsioni anche ai casi di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Con riferimento al congedo per malattia dei figli di età superiore a 3 anni (riconosciuto alternativamente a ciascun genitore):

- innalza a 10 giorni (rispetto ai 5 vigenti) il limite massimo di giorni fruibili all’anno;
- eleva da 8 a 14 anni il requisito anagrafico del figlio per la fruizione del congedo.
- **Rafforzamento del contratto a termine a favore della genitorialità e della parità di genere**

In caso di assunzione con contratto a tempo determinato (anche in somministrazione) per sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità o parentale, sarà possibile prolungare il contratto per affiancare la lavoratrice sostituita fino al compimento dell’anno del bambino.

Per ulteriori dettagli, si rimanda al testo della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

Bando ISI 2025

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 8, 2026

È stato pubblicato il **Bando ISI 2025** che destina alle imprese fondi per la realizzazione di progetti di investimento finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro.

Lo stanziamento è suddiviso in diversi Assi di finanziamento, differenziati in base ai destinatari e alla tipologia di progetti che saranno realizzati:

- **Asse 1**:
  - **sub Asse.1.1** Progetti per la riduzione dei rischi tecnopatici;
  - **sub Asse 1.2** Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale;
- **Asse 2** Progetti per la riduzione dei rischi infortunistici;
- **Asse 3** Progetti di bonifica da materiali contenenti amianto;
- **Asse 4** Progetti per micro e piccole imprese operanti in specifici settori;
- **Asse 5** Progetti per le micro e piccole imprese operanti

nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli.

Per gli Assi di finanziamento 1.1, 2, 3 e 4, le imprese hanno la possibilità di affiancare al progetto principale un intervento aggiuntivo, selezionato tra quelli previsti per ciascun Asse e consultabili nella sezione "**Interventi aggiuntivi**" dei rispettivi Allegati tecnici.

Ammontare del finanziamento

L'ammontare complessivo del finanziamento, indipendentemente dalla presenza o meno dell'eventuale intervento aggiuntivo, dovrà essere comunque compreso **tra un importo minimo di 5.000,00 euro e un importo massimo finanziabile di 130.000,00 euro**.

Il finanziamento concedibile è a fondo perduto, calcolato sulle spese sostenute sull'importo delle spese ritenute ammissibili secondo le seguenti specifiche:

- per gli Assi 1.1, 2, 3, 4 nella misura del 65%;
- per l'Asse 1.2 nella misura dell'80%;
- per l'Asse 5 (5.1 e 5.2) nella misura:

– fino al 65% per i destinatari del sub Asse 5.1 (generalità delle imprese agricole);

– fino all'80% per i destinatari del sub Asse 5.2 (giovani agricoltori).

L'intervento aggiuntivo può essere finanziato fino all'80% del suo valore, entro un limite massimo pari alla minore cifra tra l'importo massimo erogabile di **20.000,00 euro** e l'importo corrispondente al **residuo del massimale finanziabile** calcolato sottraendo da 130.000,00 euro l'importo richiesto per il progetto principale.

Il finanziamento è calcolato sulle spese sostenute al netto dell'IVA.

Esclusivamente con riferimento all'Asse 1.2 (inerente all'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale) ed in relazione alle sole imprese con meno di 50 dipendenti richiedenti il relativo finanziamento, non è previsto alcun limite minimo.

Soggetti destinatari

L'iniziativa è rivolta:

- alle imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura (CCIAA) secondo le distinzioni di seguito specificate in relazione ai diversi Assi di finanziamento;
- agli Enti del Terzo settore di cui al decreto legislativo n. 117/2017, come modificato dal decreto legislativo n. 105/2018, limitatamente all'Asse 1.1, tipologia di intervento d) per la riduzione del rischio da movimentazione manuale di persone.

Modalità e tempistiche di presentazione della domanda:

La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, con successiva conferma attraverso l'apposita funzione, presente nella procedura per la compilazione della domanda on line, di caricamento informatico della documentazione come specificato negli Avvisi regionali/provinciali.

Tramite la sezione del sito https://www.inail.it– ACCEDI AI SERVIZI ONLINE – le imprese avranno a disposizione una procedura informatica che consente, attraverso un percorso guidato, la compilazione e l'inoltro della domanda di finanziamento con le modalità indicate negli Avvisi regionali/provinciali.

Le date di apertura e chiusura della procedura informatica, in tutte le sue fasi, saranno pubblicate sul portale dell'Inail, nel calendario scadenze ISI 2025, **entro il 27 febbraio 2026**.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla lettura dell'Avviso pubblico regionale e dei relativi allegati.

All.ti

Allegato 1.1 ISI 2025_END Allegato 1.2 ISI 2025_END Allegato 2 ISI 2025_END Allegato 3 ISI 2025_END Allegato 4 ISI 2025_END Allegato 5 ISI 2025_END Avviso pubblico ISI 2025_CAMPANIA

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

Save the date – 23 gennaio 2026, ore 10.00, presso Confindustria Salerno: Seminario di approfondimento OT23, Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro e Modelli di organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 8, 2026

Il prossimo **23 gennaio, alle ore 10.00, presso la nostra sede**,

si svolgerà il seminario tecnico di approfondimento su OT23, Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro e Modelli di organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01.

L'evento, organizzato dalla Direzione Territoriale Inail e dal Comitato Consultivo provinciale dell'Inail di Salerno, di cui siamo componenti, intende illustrare lo strumento prevenzionale INAIL denominato OT23, con particolare riguardo alle principali tipologie di intervento richieste per l'accesso alla norma premiale, alla modulistica di riferimento, nonché alle relative problematiche riscontrate.

Nel corso dell'incontro è inoltre previsto un focus su alcune misure organizzative rilevanti, quali:

- Adozione o mantenimento di un SGSSL certificato secondo la norma UNI ISO 45001
- Adozione o mantenimento di un MOG di cui all'art. 30 del d.lgs. 81/08

Nei prossimi giorni invieremo il programma dell'iniziativa.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro –

Conversione in legge del DL 159/2025

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 8, 2026

Il Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, che introduce misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e in materia di protezione civile, è stato convertito in legge 29 dicembre 2025, n. 198 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025. Nel medesimo numero della Gazzetta Ufficiale è pubblicato il testo coordinato del decreto-legge con la legge di conversione.

Il testo finale del provvedimento, per effetto delle due questioni di fiducia apposte sia al Senato che alla Camera, è sostanzialmente analogo al decreto-legge convertito, eccezion fatta per l'articolo 14bis, che introduce un'importante disposizione in tema di lavoro delle persone con disabilità, ampliando le opportunità di inclusione nel mondo del lavoro.

La norma non presenta gli elementi di grave criticità che hanno formato oggetto delle proposte di emendamento dell'opposizione (omicidio sul lavoro, procura nazionale, revisione del ruolo degli RSPP, riordino della disciplina degli ambienti confinati) né la discussa disposizione sulle scale (art. 113 D.Lgs 81/2008, visto che nel testo definitivo è stato ripristinato il riferimento alle scale di altezza superiore a 5).

Esso conserva, invece, alcune disposizioni positive (ad esempio, l'inserimento dei temi della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro tra le misure generali di tutela e non nella valutazione dei rischi) ma non supera alcune criticità presenti fin dall'origine (ad esempio, la limitazione delle ipotesi di concessione del bonus per andamento infortunistico, la scarsa chiarezza relativa alla sorveglianza sanitaria in caso di ragionevole dubbio di

assunzione di sostanze).

Il ritiro di tutti gli emendamenti da parte della maggioranza (in connessione con il respingimento di quelli dell'opposizione) ha impedito l'introduzione di alcune specifiche iniziative del nostro Sistema centrale volte a dare risposta ad una serie di problemi esistenti nella normativa (ad es., la mancata attuazione delle previsioni del D.Lgs 81/2008 in tema di supporto alle imprese da parte degli enti che si occupano di tutela della salute e sicurezza) o nuove sfide (ad es., superamento dei limiti normativi al pieno uso di strumenti tecnologici per l'adempimento dell'obbligo di vigilanza, anche alla luce delle potenzialità dell'intelligenza artificiale).

Il provvedimento è entrato in vigore il 31 dicembre 2025.

In allegato la nota di approfondimento redatta dal nostro Sistema centrale.

All.to

DL 159 – Conversione in legge 198 2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 8, 2026

LAVORO | Linee guida per l’implementazione dell’Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro – Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 180/2025

scritto da Francesco Cotini | Gennaio 8, 2026

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il Decreto n. 180/2025, in allegato, con il quale vengono adottate le “***Linee guida per l’implementazione dell’Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro***“.

Tali Linee guida sono finalizzate a promuovere l’adozione consapevole dell’Intelligenza Artificiale nei contesti lavorativi, tutelando i diritti dei lavoratori, favorendo l’innovazione sostenibile e garantendo la conformità alle normative vigenti.

Per ulteriori approfondimenti, si rimanda alla lettura del documento allegato.

All.to

decreto-ministeriale-n-180-2025

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Politiche di parità di genere e inclusione – Buone pratiche – Survey online di UNI

scritto da Giuseppe Baselice | Gennaio 8, 2026

Informiamo che l'UNI ha dato avvio ad una Survey online volta a raccogliere esperienze e migliori pratiche nel campo delle politiche di uguaglianza di genere e inclusione.

La rilevazione è accessibile al link: https://www.uni.com/parita-di-genere-e-mondo-dellimpresa-a-che-punto-siamo/ .

L'indagine è rivolta alle organizzazioni e alle imprese italiane per raccogliere esperienze, best practice – oltre che spunti di riflessione – nel campo delle politiche di parità di genere, inclusione e pari opportunità.

La ricerca si propone di mettere a fattore comune attività e iniziative sviluppate in questo ambito anche in relazione alla possibile trasformazione della PdR n. 125 del 2022 nella norma UNI al terzo anno di vigenza (prima dello scadere dei cinque anni).

L'UNI informa che le risposte saranno trattate in forma anonima e aggregata.

L'indagine si concluderà il **30 gennaio 2026**.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

SCARICA LA SELEZIONE ARTICOLI COMPLETA

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 8, 2026

<>

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 8, 2026
selezione articoli_23dic25 1

Oltre 400mila teu movimentati al porto un record storico

con il gruppo Gallozzi

scritto da Annamaria Laurenzano | Gennaio 8, 2026

selezione articoli_23dic25 4