

LA GAZZETTA SINDACALE



NORMATIVA

prassi

GIURISPRUDENZA

Ccnl

**NOTIZIE
SELEZIONATE
PER GLI HR**



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

**NEWS CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

PRASSI**[Circolare interministeriale 01.10.2026: Extracomunitari: Flussi d'ingresso per l'anno 2027— Quote di ingresso, fase di precompilazione delle domande e termini di presentazione](#)**

In attuazione del D.P.C.M. 2 ottobre 2025, recante la programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028, con circolare congiunta del Ministero dell'interno, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, e del Ministero del turismo, n.7185 del 1° ottobre 2026, sono state fornite le indicazioni concernenti l'annualità 2027, con particolare riferimento alle quote di ingresso, alla fase di precompilazione delle domande e ai termini per la loro presentazione.

[Interpello n.2/2026 del Ministero del lavoro: modalità digitali per la consegna e l'acquisizione della documentazione di assunzione](#)

Il Ministero del lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di assolvere, mediante strumenti digitali, agli obblighi di consegna e di acquisizione della documentazione connessa all'instaurazione del rapporto di lavoro.

GIURISPRUDENZA**[Corte di Cassazione, sez. lav., sentenza n. 25231 del 11.09.2026: Sistemática trasgressione procedure aziendali - Licenziamento disciplinare - Presunzioni semplici](#)**

La Corte di Cassazione ha stabilito che la condotta del responsabile caratterizzata da omissioni ripetute nella gestione delle scadenze delle merci, e quindi da una sistemática trasgressione delle procedure aziendali, rappresenta un inadempimento sufficientemente grave da compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, e che - se gli elementi valorizzati sono gravi, precisi e concordanti - il dolo o la piena consapevolezza del lavoratore rispetto alle violazioni possono essere accertati dal giudice di merito anche attraverso presunzioni semplici.

Nel caso concreto, una lavoratrice gestrice di un punto vendita, con 20 anni di esperienza nel ruolo, aveva violato reiteratamente e sistemáticamente la nota procedura aziendale in materia di controllo delle scadenze dei prodotti e del relativo smaltimento, rimuovendo i prodotti scaduti dagli scaffali e così accantonandoli in magazzino ed inserendoli nell'inventario di fine esercizio, al fine di aumentare la probabilità di conseguimento di un premio economico riservato ai gestori di punti vendita. La lavoratrice aveva impugnato il licenziamento per giusta causa conseguentemente intimato, lamentando la mancanza di prova dell'intenzionalità ed ipotizzando un intento ritorsivo legato alla fruizione, da parte della stessa, dei permessi ex L. n. 104/1992 per l'assistenza ai due figli disabili.

La Corte, in particolare, ha rilevato che il dolo o la piena consapevolezza del lavoratore rispetto alla violazione delle direttive aziendali possono essere accertati dal giudice anche attraverso presunzioni semplici, se gli elementi valorizzati - quali nel caso di specie la sistemática delle omissioni in un significativo lasso temporale, il ruolo di responsabile e gestore, l'anzianità di servizio nel ruolo, la piena conoscenza delle procedure, il rilevante numero dei prodotti ed il loro inserimento nell'inventario - sono gravi, precisi e concordanti.

Neppure è emersa alcuna circostanza per cui si possa ritenere sussistente un trattamento deteriore nei confronti della lavoratrice, direttamente od indirettamente collegato al suo stato di c.d. 'caregiver'. I Giudici

hanno infatti ritenuta sussistente la fattispecie di giusta causa di licenziamento e, inoltre, hanno precisato che la società datrice di lavoro aveva a tal proposito presentato dimostrazione della presenza nell'organico di altri lavoratori che, pur fruitori dei medesimi benefici e permessi, ricoprivano posizioni di responsabilità o persino, nel tempo, avevano registrato promozioni lavorative.

CCNL

[CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione – SANILOG: rinnovo o nuova adesione per i familiari dei lavoratori iscritti al Fondo](#)

SANILOG – Fondo di assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti delle aziende che applicano il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione – rende note le modalità per il rinnovo o la nuova adesione alla copertura di assistenza sanitaria integrativa per i familiari dei lavoratori iscritti al Fondo.

NEWS CONFINDUSTRIA VENETO EST

[Contratti pubblici: determinazione del costo medio del lavoro sulla base del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti a valere da giugno 2026 – Decreto Direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#)

Sul sito del Ministero del lavoro, sezione pubblicità legale, è stato pubblicato il Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 82 del 5 ottobre 2026, emanato ai sensi dell'art. 41, comma 13, del Decreto Legislativo n. 36/2023 ("Codice dei contratti pubblici"), contenente, distintamente per gli operai e per gli impiegati, le tabelle del costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, a valere dal mese di giugno 2026.

la redazione