

GIURISPRUDENZA DEL LAVORO DEI GIUDICI DELLA LOMBARDIA

CORTE DI APPELLO DI MILANO

Licenziamento per giusta causa confermato dalla Corte d'Appello di Milano



La Corte d'Appello di Milano ha confermato la legittimità del licenziamento per giusta causa di un dipendente addetto al magazzino. I giudici di secondo grado, così come il Tribunale in primo grado, hanno ritenuto provati e di estrema gravità i comportamenti contestati al lavoratore nei giorni 12 e 13 ottobre 2023.

Secondo quanto accertato, il lavoratore avrebbe: battuto con violenza le ante in uscita contro il fine corsa della rulliera verde, provocando danni significativi al materiale; graffiato volontariamente alcune ante utilizzando un rivetto; proceduto all'imballaggio delle ante danneggiate, cercando di occultare i difetti; intimato a un collega, di non riferire quanto accaduto ai responsabili.

Le condotte sono state ritenute intenzionali e idonee a compromettere il vincolo fiduciario alla base del rapporto di lavoro, integrando pertanto una giusta causa di licenziamento.

La decisione della Corte d'Appello rafforza l'importanza del rispetto dei doveri di correttezza e buona fede nello svolgimento dell'attività lavorativa, specie in ambito produttivo e logistico, dove l'integrità dei materiali e la collaborazione tra colleghi costituiscono presupposti essenziali per il buon

andamento aziendale. sentenza Corte di appello di Milano n. 337/2025 -pubblicata il 08/05/2025..

Licenziamento per assenza ingiustificata: la Corte d'Appello di Milano ribalta la sentenza di primo grado



La Corte d'Appello di Milano, con sentenza del 4 febbraio 2025, ha riformato la decisione del Tribunale di Milano che aveva dichiarato nullo il licenziamento di una lavoratrice in stato di gravidanza, ordinandone la reintegrazione. La vicenda riguardava una dipendente licenziata per assenza ingiustificata dal lavoro, protrattasi per oltre 40 giorni.

In primo grado, il Tribunale aveva ritenuto il licenziamento nullo, sostenendo che la lavoratrice fosse stata vittima di una grave situazione familiare e che le assenze fossero state autorizzate, almeno in parte, dalla responsabile del punto vendita. Tuttavia, la Corte d'Appello ha ribaltato questa interpretazione, accertando che l'autorizzazione riguardava solo la prima settimana di assenza e che la lavoratrice non aveva fornito alcuna giustificazione formale per il periodo successivo.

La Corte ha inoltre rilevato che la condotta della lavoratrice, caratterizzata da negligenza e mancata comunicazione con la datrice di lavoro, integrava una giusta causa di licenziamento qualificata da colpa grave. Questo ha reso applicabile la deroga al divieto di licenziamento delle lavoratrici madri previsto dall'art. 54 del D.lgs. n. 151/2001.

sentenza Corte di appello di Milano n. 80/2025 -
pubblicata il 05/05/2025.

La trasferta è retribuzione: la Corte riconosce il diritto alle differenze e al TFR



Importante pronuncia della magistratura in tema di indennità di trasferta. La Corte ha riconosciuto a Parte_1 il diritto a percepire le differenze retributive maturate a titolo di indennità di trasferta, quantificate in base al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il settore trasporto merci, che prevede un importo giornaliero pari a € 21,80.

Ma il principio affermato è ancora più rilevante: la Corte ha stabilito che l'indennità di trasferta ha natura retributiva quando, come nel caso esaminato, essa è connessa alla sistematicità delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e alla maggiore gravosità delle mansioni richieste.

In conseguenza di tale qualificazione, l'indennità va inclusa nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), incidendo quindi direttamente sull'importo spettante al lavoratore alla cessazione del rapporto.

La decisione rappresenta un importante chiarimento interpretativo e una tutela concreta per tutti quei lavoratori impiegati stabilmente in trasferta, ribadendo che il sacrificio imposto da certe modalità lavorative non può restare escluso dal riconoscimento economico e previdenziale. Corte di appello di Milano n. 354/2025 - pubblicata il 02/05/2025.

CORTE DI APPELLO DI BRESCIA

La non applicabilità della mediazione obbligatoria alle controversie di lavoro

Con la sentenza n. 195/2024, pronunciata dalla Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, il 21 novembre 2024, la giudice relatrice Laura Corazza ha chiarito che la mediazione obbligatoria non si applica alle controversie di lavoro, salvo specifiche disposizioni di legge.

Il caso riguardava un contratto di collaborazione per prestazione occasionale, in cui l'appellante aveva sollevato l'eccezione di improcedibilità del ricorso per mancato esperimento della mediazione, richiamando sia il D. Lgs. n. 149/2022 sia una clausola contrattuale. La Corte ha rigettato l'eccezione, evidenziando che: La modifica normativa del D. Lgs. n. 149/2022 si applica solo dal 30 giugno 2023, mentre il ricorso era stato introdotto prima di tale data. Le clausole contrattuali che prevedono la mediazione non possono costituire una condizione di procedibilità, poiché la legge non impone tale obbligo per le controversie di lavoro (art. 409 c.p.c.). La sentenza ribadisce che, in assenza di un obbligo legale, le parti possono accedere direttamente alla giustizia senza dover esperire un tentativo di mediazione.

TRIBUNALE DI MILANO

Illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: la sentenza del Tribunale di Milano

Con la sentenza n. RG 8774/2024, emessa il 13 marzo 2025, il Tribunale di Milano, in persona del Giudice del Lavoro, dott.ssa Rossella Chirieleison, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato a un dipendente per giustificato motivo oggettivo.

Il licenziamento era stato motivato dalla soppressione della posizione lavorativa nell'ambito di una riorganizzazione aziendale. Tuttavia, il Tribunale ha accertato che la società non aveva rispettato l'obbligo di repêchage, ovvero l'obbligo di

GIURISPRUDENZA DEL LAVORO DEI GIUDICI DELLA LOMBARDIA

ricollocare il lavoratore in altre mansioni compatibili con il suo bagaglio professionale.

Il Giudice ha rilevato che, alla data del licenziamento, erano disponibili posizioni interne compatibili con le competenze del ricorrente, come quella di "Product Manager Consumer Applications". Inoltre, la società aveva effettuato nuove assunzioni in altri reparti, tra cui il settore Finance, senza valutare il reimpiego del lavoratore, nonostante le sue esperienze pregresse in consulenza aziendale.

La società si era limitata a proporre una risoluzione consensuale incentivata, senza offrire alcuna possibilità di ricollocazione, nemmeno in posizioni di livello inferiore o con una retribuzione ridotta. Questo comportamento è stato ritenuto in violazione dei principi giurisprudenziali che regolano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il Tribunale ha dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e ha condannato la società al pagamento di un'indennità pari a 16 mensilità dell'ultima retribuzione del lavoratore, oltre a rivalutazione e interessi. Inoltre, la società è stata condannata al pagamento delle spese legali, quantificate in € 10.000,00.

Questa sentenza rappresenta un importante richiamo per le aziende sul rispetto dell'obbligo di re-pêchage e sulla necessità di valutare concretamente tutte le possibilità di ricollocazione interna prima di procedere con un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Tribunale di Milano: il risarcimento del danno da dequalificazione professionale negato

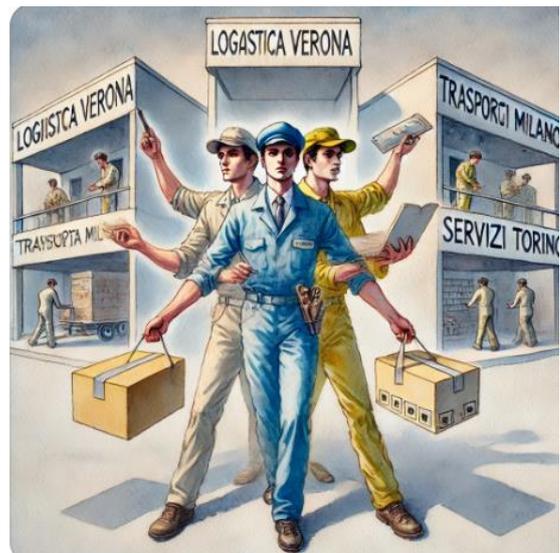
Con la sentenza n. 5776/2024 RG, pronunciata dal Giudice del Lavoro Dr. Riccardo Atanasio il 08/05/2025, il Tribunale di Milano ha respinto la richiesta di risarcimento del danno da dequalificazione professionale avanzata da tre dipendenti.

Il Giudice ha rilevato che i ricorrenti, pur svolgendo mansioni superiori rispetto al loro inquadramento iniziale, non hanno subito alcun pregiudizio alla loro professionalità. Al contrario, le mansioni svolte hanno arricchito le loro competenze. Inoltre, i ricorrenti non hanno fornito prove concrete di un

danno subito, elemento essenziale per il riconoscimento del risarcimento.

La sentenza ribadisce che il danno da dequalificazione deve essere dimostrato con evidenze specifiche e non può essere presunto.

Tribunale di Milano: Unicità del centro di imputazione tra tre società



Il Tribunale di Milano ha accertato che tre società operano come un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. La decisione si basa su elementi chiave: condivisione di sede operativa, risorse, recapiti telefonici e email, uniformità nei contratti e nelle buste paga, oltre alla sovrapposizione di cariche sociali tra le società.

Questi fattori dimostrano una gestione centralizzata e un'interazione stretta tra le società, configurando un unico soggetto giuridico. Grazie a tale accertamento, il licenziamento orale del lavoratore è stato dichiarato nullo, con conseguente reintegra e risarcimento. La sentenza ribadisce che la frammentazione societaria non può essere usata per eludere responsabilità nei confronti dei lavoratori. Tribunale di Milano n. 1988/2025 - pubblicata IL 08/05/2025 giudice dott.ssa Camilla Stefanizzi

GIURISPRUDENZA DEL LAVORO DEI GIUDICI DELLA LOMBARDIA

Milano, il Tribunale riconosce il superiore inquadramento a una lavoratrice della logistica



Con una recente sentenza, il Tribunale del Lavoro di Milano ha riconosciuto il diritto al superiore inquadramento per una lavoratrice impiegata nel settore della movimentazione merci, stabilendo la sua corretta collocazione nel V livello del CCNL Trasporto, Merci e Spedizioni.

La dipendente, assunta con contratti a termine presso un magazzino a Livraga (LO), aveva inizialmente ricevuto un inquadramento nel livello 6°J, pur svolgendo mansioni complesse come il picking, il confezionamento e la movimentazione di prodotti farmaceutici, utilizzando palmari e mezzi meccanici.

Il giudice, pur escludendo la riconducibilità delle attività al IV livello per mancanza di particolari complessità, ha riconosciuto la piena coerenza con la declaratoria del V livello, che prevede l'uso di attrezzature meccaniche ed elettriche. È stata così disposta la condanna delle due controparti al pagamento delle differenze retributive, per un totale di oltre 7.300 euro lordi.

Questa pronuncia rappresenta un precedente significativo per i lavoratori del comparto logistico, spesso inquadrati in livelli inferiori rispetto alle mansioni effettivamente svolte, e riafferma il principio della corrispondenza tra prestazione lavorativa e qualifica contrattuale. Tribunale Di Milano N. 2023 DEL 07/05/2025 pubblicata IL 07/05/2025 giudice dott. Di Leo .

TRIBUNALE DI MONZA

Licenziamento ritorsivo: il Tribunale di Monza condanna l'azienda

Il Tribunale Ordinario di Monza, Sezione Lavoro, ha dichiarato nullo il licenziamento di un dirigente, riconoscendone la natura ritorsiva. La sentenza, pronunciata il 7 maggio 2025 dalla dott.ssa Emilia Antenore, ha evidenziato come il provvedimento disciplinare fosse una reazione ingiusta e arbitraria al rifiuto del lavoratore di accettare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il Giudice ha ricostruito la successione temporale degli eventi, rilevando che la contestazione disciplinare era giunta tardivamente, a distanza di un mese dall'inizio della presunta assenza ingiustificata, e che la società non aveva mai lamentato tale assenza durante il periodo in questione. Inoltre, la documentazione ha dimostrato che il lavoratore aveva fornito giustificazioni valide e che non vi fossero incarichi significativi da svolgere, dato lo stato di difficoltà economica dell'azienda.

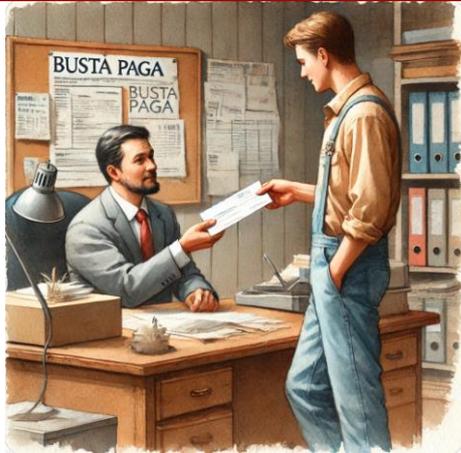
La decisione di licenziare il dirigente è stata interpretata come una "ingiusta e arbitraria reazione" al suo rifiuto di dimettersi, configurando il provvedimento come un atto di rappresaglia. Il Giudice ha sottolineato che il licenziamento per ritorsione è nullo, in quanto motivato esclusivamente da un intento vendicativo del datore di lavoro.

La sentenza ribadisce un principio fondamentale: il licenziamento non può essere utilizzato come strumento di pressione o vendetta nei confronti di un lavoratore che esercita legittimamente i propri diritti. Questo caso rappresenta un monito per le aziende, ricordando che ogni provvedimento disciplinare deve essere fondato su ragioni valide e documentate, non su intenti ritorsivi.

Tribunale di Monza n. 583 del 07/05/2025 pubblicata IL 07/05/2025. Giudice Antenore.

Sentenza del Tribunale di Monza: confermato il decreto ingiuntivo per la consegna delle buste paga

GIURISPRUDENZA DEL LAVORO DEI GIUDICI DELLA LOMBARDIA



Il Tribunale di Monza, sezione lavoro, con la sentenza n. 587 /2023 pronunciata dal Giudice Elena Greco, ha rigettato l'opposizione dell'azienda contro il decreto ingiuntivo, confermandolo e dichiarandolo esecutivo.

La controversia riguardava la richiesta di un ex dipendente della società, di ottenere il registro presenze e l'estratto del libro unico del lavoro (LUL) dal 2008 fino alla cessazione del rapporto di lavoro nel 2022. Il datore di lavoro aveva contestato il decreto, sostenendo di aver sempre messo a disposizione le buste paga tramite un software e di aver già fornito la documentazione richiesta in un precedente giudizio. Inoltre, aveva argomentato che l'obbligo di conservazione del LUL è limitato a cinque anni.

Il Tribunale ha respinto le argomentazioni della società, rilevando che non era stata dimostrata la consegna delle buste paga antecedenti al 2017 né la disponibilità per il lavoratore di strumenti adeguati per conservarle o stamparle. Il Giudice ha chiarito che l'obbligo di consegna delle buste paga implica la possibilità per il lavoratore di conservarle, sia in formato cartaceo che digitale.

La sentenza ha confermato il decreto ingiuntivo. TRIBUNALE DI MONZA N. 512 PUBBLICATA IL 15/04/2025 Giudice Elena Greco

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

Il Tribunale: il CCNL Servizi Fiduciari viola la Costituzione

Con sentenza del 24 aprile 2025, il Tribunale di Busto Arsizio ha dichiarato nulli gli articoli 23 e 24 del CCNL Servizi Fiduciari, ritenendo il trattamento retributivo in essi previsto in contrasto con l'art. 36 della Costituzione.

Il lavoratore ricorrente, impiegato a tempo pieno con mansioni di accoglienza, percepiva meno di 950 euro lordi al mese, importi inferiori alla soglia di povertà assoluta. Il giudice ha ritenuto tali retribuzioni insufficienti a garantire una vita dignitosa e non proporzionate al lavoro svolto.

Accertata la violazione dei principi costituzionali, il Tribunale ha disposto l'applicazione del CCNL Multiservizi e condannato la società al pagamento di oltre 9.200 euro di differenze retributive, oltre a rivalutazione e interessi.

Una decisione che riafferma con forza il diritto dei lavoratori a una retribuzione giusta e dignitosa.

Tribunale di Busto Arsizio, sentenza n. 179/2025 del 24 aprile 2025, Giudice: dott.ssa Franca Molinari

TRIBUNALE DI PAVIA

Spese legali a carico del lavoratore: una decisione che solleva perplessità

Con una recente sentenza, il Tribunale di Pavia ha rigettato il ricorso di un lavoratore che lamentava un demansionamento a seguito del trasferimento dalla piattaforma ecologica di Broni a quella di Stradella. Il giudice ha ritenuto che le mansioni svolte fossero coerenti con l'inquadramento contrattuale (6° livello CCNL) e che il trasferimento fosse giustificato da esigenze organizzative e produttive, come previsto dall'art. 2103 del Codice Civile.

Ritenuto infondato il ricorso, il Tribunale ha condannato il lavoratore alla rifusione delle spese legali dell'azienda, quantificate in € 4.500 oltre accessori di legge. Tribunale di Pavia n. 67- pubblicata il 24/04/2025, giudice ferrari

Tuttavia, la decisione ha suscitato perplessità, poiché l'interpretazione delle norme è avvenuta senza un adeguato bilanciamento con i principi costituzionali, in particolare quelli sanciti dagli articoli 4

GIURISPRUDENZA DEL LAVORO DEI GIUDICI DELLA LOMBARDIA

e 35 della Costituzione, che tutelano il diritto al lavoro e la sua dignità.

La sentenza solleva un interrogativo di fondo: è giusto far gravare integralmente le spese di lite su chi esercita il diritto di agire in giudizio per tutelare la propria posizione lavorativa? Una riflessione doverosa, soprattutto in un contesto in cui il ricorso al giudice è spesso l'unica via percorribile per rivendicare diritti fondamentali.

TRIBUNALE DI LODI

Tribunale di Lodi: Licenziamenti collettivi dichiarati illegittimi

Il Tribunale di Lodi, nella persona del Giudice del Lavoro dott. Francesco Manfredi, con sentenza n. 799/2024 del 7 maggio 2025, ha annullato i licenziamenti collettivi intimati a quattro ex dipendenti. La decisione è stata presa in seguito alla violazione delle procedure previste dall'art. 4, comma 9, della Legge n. 223 /1991.

La società non ha rispettato il termine essenziale di sette giorni per la comunicazione formale alle Organizzazioni Sindacali e ha omesso di fornire un elenco dettagliato dei lavoratori licenziati e delle modalità di applicazione dei criteri di scelta. Il Tribunale ha ritenuto inescusabile il ritardo e la carenza di trasparenza, dichiarando i licenziamenti illegittimi.

La sentenza ha disposto la risoluzione dei rapporti di lavoro alla data dei licenziamenti e ha condannato l'azienda al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità per ciascun lavoratore, oltre interessi e rivalutazione monetaria.

TRIBUNALE DI BERGAMO

Il danno da usura psico-fisica nel lavoro: quando è risarcibile?

Il danno da usura psico-fisica è una tematica sempre più presente nel contenzioso lavoristico, legata a condizioni professionali gravose che possono compromettere la salute fisica e mentale del lavoratore. Tuttavia, ottenere il riconoscimento di tale danno non è semplice: servono allegazioni puntuali e prove concrete.

Lo ha ribadito di recente il Tribunale di Bergamo, che ha respinto la richiesta risarcitoria di un

lavoratore impiegato come aiuto panettiere. L'uomo sosteneva di aver lavorato per dieci ore al giorno, in orario notturno, sei giorni a settimana. Secondo il Giudice, però, tali condizioni – pur impegnative – non bastano da sole a configurare un danno risarcibile se non supportate da documentazione medica o perizie specialistiche.

La Corte ha inoltre ricordato che il danno non patrimoniale non è "in re ipsa": non è sufficiente svolgere mansioni faticose o lavorare molto; occorre dimostrare un effettivo deterioramento della salute, con certificati, relazioni psicologiche, testimonianze, e soprattutto provare il nesso causale con le condizioni lavorative. Tribunale di Bergamo n. 379/2025 del 08/05/2025 pubblicata Il 08/05/2025 Giudice Lapenta

Il riconoscimento di questa forma di danno tutela realmente i lavoratori solo se fondato su elementi oggettivi. In caso contrario, rischia di trasformarsi in un contenzioso generico e improduttivo. La sentenza bergamasca ricorda a tutti – lavoratori e legali – che il diritto alla salute è sì fondamentale, ma va provato con rigore.