

CORTE DI APPELLO SEZ. LAVORO DI MILANO**Trasferimento d'azienda: non puoi “espellere” un punto vendita se non è un vero ramo**

Il caso: una catena di arredo cede dieci punti vendita (con marchio e direzione centrale) a un terzo, lasciando fuori il negozio di Paderno Dugnano e mettendo il personale in CIG a zero ore. In primo grado il Tribunale riconosce che l'operazione, al netto delle etichette contrattuali, ha trasferito l'intera azienda; quindi i lavoratori del punto escluso dovevano passare al cessionario ex art. 2112 c.c. La società appella; l'Appello respinge.

Il principio di diritto affermato: quando la cessione veicola un complesso aziendale unitario che opera tramite più punti vendita privi di autonomia organizzativa ed economica, la qualificazione negoziale di “rami” non conta. Contano i fatti: marchio, strategia commerciale, politiche di prezzo, fornitori e gestione del personale erano accentrati nella direzione centrale ceduta; i singoli negozi erano mere articolazioni territoriali. In questo assetto è illegittimo escludere un punto vendita dalla cessione: i rapporti di lavoro degli addetti seguono l'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.; diversamente si legittimerebbe un'espulsione incontrollata di frazioni non autonome, vietata anche alla luce della giurisprudenza di legittimità richiamata dalla Corte.

Esito: appello respinto; confermata la riammissione in servizio e le retribuzioni dal 5.4.2024 sino al rientro; spese a carico dell'appellante.

Estremi: Corte d'Appello di Milano, Sezione Lavoro, sentenza n. 673/2025, R.G. n. 454/2025; udienza 18.09.2025; pubblicazione 23.09.2025; giudice relatore: Consigliera Laura Bertoli (Presidente: Giovanni Picciau).

CORTE DI APPELLO SEZ. LAVORO DI BRESCIA**Supplenze reiterate agli insegnanti di religione: quando il termine è illegittimo (e cosa ottieni davvero)**

Il caso: una docente di religione impiegata con contratti annuali dal 2014/2015 al 2022/2023 ha chiesto di sanzionare l'uso “a catena” del tempo determinato; il Tribunale di Brescia le ha dato ragione riconoscendo l'abuso oltre i 36 mesi complessivi, poiché l'Amministrazione non ha adottato misure anti-abuso previste per il settore (in primis i concorsi triennali ex L. 186/2003) né ha provato specifiche esigenze temporanee; la Corte d'Appello conferma il quadro sostanziale richiamando la giurisprudenza UE e

Cassazione: nel pubblico impiego il termine è illegittimo quando si usa per coprire posti vacanti e disponibili senza un limite effettivo e senza selezioni periodiche, oppure quando manca la prova di ragioni oggettive puntuali; la conversione a tempo indeterminato resta preclusa dall'art. 36 d.lgs. 165/2001, sicché la tutela è indennitaria “onnicomprensiva” modulata per mensilità (qui 5,5 mensilità), con onere della P.A. di dimostrare sia le ragioni organizzative sia l'attivazione degli strumenti di prevenzione dell'abuso; in appello si discute solo delle spese, che vengono poste in parte a carico dell'Amministrazione per l'esito favorevole alla lavoratrice, valorizzando la complessità ma non negando i presupposti dell'abuso accertato in primo grado. Estremi: Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, sentenza n. 243/2025, R.G. 142/2025, discussa l'11.09.2025, pubblicazione 01.10.2025; estensore dott.ssa Silvia Mossi, Presidente dott. Antonio Matano.

TRIBUNALE DI MILANO**Trasferimento a 1.000 km senza rispetto del repêchage: licenziamento illegittimo**

Muratore (II livello CCNL Edilizia) in servizio a Milano trasferito il 1° luglio 2024 al cantiere di Patti (ME) per “riorganizzazione”; l'interessato chiede di restare a Milano, ma il 15 luglio 2024 subisce il recesso con licenziamento per giustificato motivo oggettivo fondato sulla presunta “prossima chiusura” del cantiere milanese: in giudizio emerge documentalmente che quel cantiere (via Cervignano) era ancora operativo con addetti di pari o inferiore qualifica; il Tribunale chiarisce che nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo gravano sul datore l'effettività delle ragioni, il nesso causale e l'obbligo di repêchage e che la mera offerta di trasferimento a grande distanza non colma la mancata ricollocazione “in prossimità” quando esistono posizioni disponibili nello stesso sito; perciò il licenziamento è dichiarato illegittimo per insussistenza del fatto (art. 3, co. 2, d.lgs. 23/2015, come corretto da Corte cost. n. 128/2024), con ordine di reintegra/indennità e contributi. Estremi: Tribunale di Milano, Sez. Lavoro, sentenza n. 4049/2025, R.G. n. 2559/2025, pubblicazione 30.09.2025; Giudice: dott. Giorgio Mariani.

Due giorni di assenza senza certificato: licenziamento eccessivo, ma niente ritorno in azienda

L'azienda ha licenziato un autista dopo due assenze consecutive (14-15 ottobre) prive di certificato medico; ha provato ad aggiungere vecchi episodi di “insubordinazione”, ma quei richiami erano stati spediti all'indirizzo sbagliato e non contano. In aula il giudice ha chiarito due

cose semplici: 1) l'assenza di quei due giorni è provata, quindi il "fatto" c'è; 2) il licenziamento, rispetto a due sole assenze, è una reazione esagerata. Risultato concreto: niente reintegrazione perché la reintegra scatta solo quando il fatto non esiste o quando le regole prevedono soltanto una sanzione "leggera"; qui il fatto c'era, quindi la tutela è solo economica (sei mensilità). Respinte anche le retribuzioni chieste per i giorni tra il 23 e il 30 ottobre perché non è stata dimostrata una reale disponibilità al lavoro..

Estremi: Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, sentenza n. 3833/2025, R.G. 7064/2025; pubblicazione 29.09.2025; Giudice relatore: dott.ssa Eleonora Maria Velia Porcelli.

Lettera di licenziamento senza motivo concreto: reintegra

Fatto e decisione: operaio edile assunto il 4 novembre 2024 a tempo indeterminato viene licenziato con lettera del 5 marzo 2025 che parla genericamente di "giustificato motivo oggettivo" e aggiunge solo, in modo apodittico, che non sarebbe possibile ricollocarlo in altre mansioni; nessun dato su cosa stia succedendo in azienda (tagli, chiusure, esternalizzazioni, soppressioni di posto, ecc.). In giudizio la società prova a spiegare dopo che il lavoratore avrebbe chiesto lui stesso il recesso in seguito a una discussione in cantiere, ma il giudice precisa che queste ricostruzioni "ex post" non contano: la motivazione deve stare nella lettera e consentire di capire quale ragione concreta sostiene il licenziamento. Qui la motivazione è assente, quindi non è possibile identificare alcun motivo reale: il licenziamento è illegittimo e scatta la reintegrazione con pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento fino al rientro (entro il limite massimo previsto), oltre ai contributi; spese legali a carico della società. Estremi: Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, sentenza n. 3935/2025, R.G. n. 7516/2025; pubblicazione 24.09.2025; Giudice: dott.ssa Claudia Tosoni.

Contratto a termine senza originali firmati: si trasforma in tempo indeterminato con riammissione

Fatto e decisione: un operaio edile chiede di annullare il termine apposto al rapporto (11/07/2023–30/04/2024) e di ottenere rientro e risarcimento; le domande accessorie su mensa e trasporto escono dal processo perché l'azienda paga dopo il ricorso. In aula la società porta solo fotocopie del contratto e delle proroghe; il lavoratore disconosce le firme e la convenuta ammette di aver smarrito gli originali, tentando di rimediare con prove testimoniali. Il giudice dice no: senza originali non si può verificare l'autenticità

e lo smarrimento dipende da gestione interna (quindi non è "incolpevole"); risultato, manca la forma scritta richiesta per il contratto a termine e il rapporto si considera a tempo indeterminato dall'inizio. Conseguenze pratiche: ordine di riammissione in servizio e indennità onnicomprensiva di 3 mensilità (oltre interessi), più spese a carico dell'azienda; nessun altro importo su mensa/trasporto perché la materia è cessata.

Estremi: Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, sentenza n. 4849/2025 (R.G. 4849/2025), pubblicazione 24.09.2025; Giudice: dott. Franco Caroleo.

Patto di non concorrenza "Italia ed estero" troppo vago: niente inibitoria cautelare

Fatto e decisione (in breve): l'azienda chiede al Giudice del Lavoro di Milano, in via d'urgenza, di vietare a un ex dirigente commerciale (dimissioni immediate del 3 febbraio 2025 e passaggio al concorrente) ogni attività in concorrenza e di sanzionarlo con una penale per ogni giorno di violazione, lamentando anche l'uso di dati aziendali dopo il collegamento di un'unità esterna al PC e la formattazione del telefono prima della riconsegna; il Giudice respinge: manca l'apparenza del diritto perché il patto di non concorrenza del 1.4.2019 rinvia, per l'ambito territoriale, alle mansioni "Italia ed estero", formula indeterminata e non determinabile a priori, quindi il patto è nullo (difetta il requisito di determinatezza/determinabilità); quanto alla riservatezza, anche ipotizzando una sottrazione di dati, non risulta un uso concreto tale da giustificare il blocco dell'attività lavorativa presso il nuovo datore: il rimedio, semmai, è risarcitorio nel merito, non l'inibitoria integrale in cautelare. Domanda cautelare rigettata, spese al merito. Estremi: Tribunale di Milano, Sezione Lavoro, ordinanza del 21.09.2025, R.G. 10066/2025 (proc. ex artt. 414 e 700 c.p.c.); Giudice: dott.ssa Rossella Chirieleison.

TRIBUNALE DI MONZA

Mensa e pause: quando le sanzioni reggono (e quando no)

Un impiegato ha impugnato tre sanzioni ricevute in azienda—due multe per rientro in ritardo dalla pausa pranzo (8 e 11 febbraio 2021) e due sospensioni per uso "smodato" di materiale monouso in mensa (7 e 28 luglio 2021)—chiedendo anche danni per stress; il Tribunale di Monza ha respinto tutto perché i ritardi sono risultati imputabili al lavoratore (poteva gestire il pasto e rientrare nei 45 minuti, specie con i turni scaglionati per il Covid),

mentre lo spreco è stato provato da foto e ammissioni, con precedenti richiami che rendono le sanzioni proporzionate; niente risarcimento perché, se le sanzioni sono legittime, manca il presupposto del danno e non emergono condotte persecutorie dell'azienda. Estremi: Tribunale di Monza, Sez. Lavoro, sentenza n. 985/2025, R.G. riunite 561/2021, 1575/2021, 1576/2021, 2391/2023, pubblicazione 24.09.2025; Giudice: dott.ssa Elena Greco.

Cause di lavoro: chi deve provare cosa (spiegato con un caso vero di Monza)

Nel caso deciso a Monza, il lavoratore ha chiesto differenze retributive e TFR; l'azienda non si è costituita. Il giudice ha applicato la regola-base: chi chiede soldi deve indicare con precisione che cosa non è stato pagato e quando, mentre chi è datore deve provare di aver pagato (quietanze, bonifici, buste paga coerenti). Qui il ricorrente ha depositato CCNL, CO, buste paga e conteggi; l'azienda, contumace, non ha dato prova dei pagamenti, perciò il Tribunale ha condannato alle differenze di aprile-luglio 2023 e al TFR ricalcolato (niente mese intero per luglio, perché la frazione era <15 giorni). Diverso discorso per ferie e ROL: non basta dire "non me le hanno fatte godere"; il lavoratore deve provare il mancato godimento imputabile al datore (turnazioni, dinieghi, ordini di servizio). Senza deduzioni/mezzi istruttori specifici, quelle voci sono state rigettate. Infine, quanto alla data d'inizio: il ricorrente sosteneva il 24.10.2022, ma i documenti provavano assunzione dal 1.12.2022; su questo punto ha perso perché l'onere di provare un inizio anticipato era suo. Morale operativa: (1) per crediti pagati male o in ritardo, il lavoratore allega periodi e importi; spetta al datore dimostrare i pagamenti; (2) per ferie/permessi non goduti, spetta al lavoratore provare che non li ha potuti usare per colpa aziendale; (3) sulle date, inquadramento e orari, chi afferma un fatto più favorevole deve provarlo

Estremi: Tribunale di Monza, Sezione Lavoro, sentenza n. 1049/2025, R.G. 552/2024; pubblicazione 15.09.2025; Giudice: dott.ssa E. Antenore.

TRIBUNALE DI PAVIA

"Lavoravo da anni in cascina": senza prove di vera subordinazione, domande respinte

Il lavoratore chiedeva di farsi riconoscere un rapporto subordinato di lunga durata con un'azienda agricola (con tutte le voci: arretrati, TFR, preavviso, danni e persino una quota utili), ma il Tribunale di Pavia ha detto no: le sue allegazioni erano troppo generiche e contraddittorie su quando e come sarebbe nato l'accordo, sugli orari

(racconti discordanti tra "senza limiti" e 7–9 ore al giorno), sulla retribuzione (mai pattuita con cadenze fisse) e soprattutto mancavano fatti concreti di potere direttivo e controllo tipici della dipendenza; anzi, emergono elementi opposti (rapporti di amicizia, ipotesi di società/partecipazione utili, vacanze insieme e lunghi periodi fuori azienda). In più, tutte le pretese riferite agli anni 1999–2004 sono state scartate perché la convenuta, come impresa, esiste dal 2006: non è la stessa realtà giuridica di allora e non c'è prova di trasferimenti d'azienda o società di fatto. Poiché non è stato provato un rapporto di lavoro subordinato, cadono tutte le domande economiche (arretrati, TFR, preavviso, danni, utili) e il ricorrente viene condannato alle spese.

Estremi: Tribunale di Pavia, Sezione Lavoro, sentenza n. 479/2025, R.G. 1563/2024; pubblicazione 20.09.2025; Giudice: dott.ssa Marcella Frangipani.

TRIBUNALE DI LODI

Appalto: paghe mancanti, risponde anche il committente

Due addetti lavorano in un magazzino notturno. L'attività prosegue con cambio d'appalto e subappalto. In busta paga mancano voci dovute. Il Tribunale ricostruisce la filiera e applica l'art. 29 d.lgs. 276/2003. La responsabilità è solidale: committente e appaltatore devono le stesse somme. Il lavoratore può rivolgersi all'uno o all'altro per l'intero. La solidarietà copre differenze retributive, accessori e riflessi su tredicesima, quattordicesima, ferie e TFR quando spettano. La presenza del subappalto non spezza la catena: chi beneficia dell'opera non può scaricare il rischio organizzativo sul dipendente. Condanna in solido alle somme dovute, con interessi e rivalutazione.

Estremi: Tribunale di Lodi, Sezione Lavoro, sentenza n. 366/2025, cause riunite R.G. 51/2025 e 55/2025, pubblicazione 30.09.2025; Giudice: dott. Francesco Manfredi.

TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

Badante: niente rapporto subordinato provato, e il figlio non è datore

Il ricorrente chiedeva di vedersi riconoscere un rapporto di lavoro domestico subordinato, a tempo indeterminato, dal 2016 al 2022, con condanna solidale della madre assistita e del figlio per oltre 120 mila euro tra differenze e contributi. Il giudice ha respinto: manca la prova sia della titolarità del rapporto sia della legittimazione passiva del figlio. Dall'istruttoria risulta che il figlio non conviveva con madre e patrigno, non frequentava la casa prima del 15.9.2019, e dopo il decesso del patrigno si limitò a gestire

pagamenti e incombenze pratiche, anche tramite conto cointestato: attività di supporto familiare, non un’assunzione né un subentro come datore. Non è provata l’incapacità di intendere e volere della madre che impedisce a lei di essere l’eventuale datore nel 2016; anzi, il lavoratore aveva avviato prima una procedura sindacale e poi un tentativo ispettivo contro la madre qualificata come datore, confermando quella titolarità. I pagamenti mensili documentati sono superiori a quanto dichiarato in ricorso, e il fatto che il figlio li eseguisse materialmente non lo rende datore di lavoro. Testimonianze confuse non colmano il vuoto probatorio. Conclusioni: ricorso rigettato, per difetto di prova su rapporto e controparte corretta; spese compensate per l’assetto peculiare del lavoro domestico e la gestione poco chiara dei rapporti.

Estremi: Tribunale di Busto Arsizio, Sezione Lavoro, sentenza n. 820/2025, R.G. 1326/2023, motivazione resa all’udienza 17.09.2025, pubblicazione 29.09.2025; Giudice: dott.ssa Franca Molinari.

TRIBUNALE DI VARESE

Call center: collaborazione “guidata” su tempi e luogo = etero-organizzazione, scattano le tutele economiche da subordinato

Il fatto: operatore telefonico in outbound formalmente a prestazione occasionale e poi in co.co.co., attivo in sede con postazione aziendale e script predisposto; pianificazione tramite planning settimanali, fasce 9-18, obbligo minimo di 3 ore e mezza per accesso, report a fine giornata, controllo e affiancamenti del manager e delle team leader; compensi variabili legati ai risultati. Perché è etero-organizzato: non emerge un vero potere disciplinare “duro” né ordini minuto-per-minuto tipici della subordinazione, però il committente ha organizzato tempi (fasce e minimo giornaliero), luogo (prestazione in sede, strumenti aziendali), modalità (workflow, script, planning, report, affiancamenti), integrando stabilmente la prestazione nell’organizzazione aziendale: è la fattispecie dell’art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2015, diversa sia dalla subordinazione piena sia dalla co.co.co. “libera”. Le conseguenze: si applica la disciplina del lavoro subordinato ai fini retributivi e normativi; il giudice riconosce il IV livello CCNL Terziario e condanna la società alle differenze retributive con interessi e rivalutazione; niente “conversione” del titolo contrattuale né reintegra, perché la norma estende solo le tutele del subordinato a una collaborazione che resta tale nella natura giuridica.

Estremi: Tribunale di Varese, Sezione Lavoro, sentenza n. 206/2025, R.G. 482/2020, pubblicazione 21.08.2025; Giudice: dott.ssa Giorgiana Manzo.

TRIBUNALE DI BERGAMO

Dimissioni per giusta causa: preavviso non si lavora, si paga

Fatto. Operaio V livello CCNL Commercio dal 17.10.2022 al 24.03.2025 si dimette per giusta causa dopo il mancato pagamento delle retribuzioni di gennaio-marzo 2025; deposita contratto, buste paga e UNILAV. La società non si costituisce ed è dichiarata contumace.

Diritto. Accertato l’inadempimento retributivo, le dimissioni sono assistite da giusta causa: il rapporto si scioglie subito e il lavoratore ha diritto all’indennità sostitutiva del preavviso perché l’omesso preavviso non è a lui imputabile ma è conseguenza del grave inadempimento datoriale; l’importo è calcolato secondo CCNL in 15 giorni e sommato a retribuzioni arretrate e TFR. La contumacia e l’assenza del legale rappresentante alla prima udienza corroborano i fatti allegati dal ricorrente; nessuna prova di pagamento è stata fornita dal datore. Ricorso accolto con condanna alle somme richieste, oltre interessi, rivalutazione e spese.

Estremi: Tribunale di Bergamo, Sezione Lavoro, sentenza n. 768/2025, R.G. 1078/2025; pubblicazione 24.09.2025; Giudice: dott.ssa Francesca Possenti.

TRIBUNALE DI MANTOVA

Cosa viene pagato (e perché)

Il Tribunale di Mantova ha condannato gli eredi del datore di lavoro a saldare quattro voci, pro quota, perché il rapporto domestico è provato da buste paga, CU ed estratto contributivo e i convenuti non hanno dato prova di aver corrisposto quanto dovuto: (1) retribuzione di dicembre 2023: € 639,87 netti, risultante dalla busta paga prodotta; (2) tredicesima 2023: € 679,09 netti, anch’essa desunta dalla busta paga di dicembre; (3) ferie maturate e non godute: € 4.231,12 lordi, calcolate in base ai giorni maturati dalle ultime buste paga e alle previsioni del contratto domestico; (4) TFR: € 20.266,23 lordi, determinato dal consulente del lavoro sull’orario svolto. Su tutte le somme decorrono interessi legali e rivalutazione; spese di lite € 2.108,00 oltre accessori, sempre pro quota. Il giudice non ha esaminato la “giusta causa” di dimissioni perché non era stata chiesta l’indennità sostitutiva del preavviso, quindi mancava interesse su quel punto.

Estremi: Tribunale di Mantova, Sezione Lavoro, sentenza n. 265/2025, R.G. 321/2025, pubblicazione 17.09.2025;
Giudice: dott.ssa Simona Gerola.

TRIBUNALE DI CREMONA

Agricoltura: “quasi continuativo” non basta. Domanda respinta per allegazioni vaghe e prove deboli

Il lavoratore sosteneva di avere lavorato in cascina quasi ininterrottamente dall’1 febbraio 2019 al 31 ottobre 2021, con turni fino a 10 ore al giorno, notti e festivi, rivendicando straordinari, ferie, permessi, TFR e differenze; in atti però risultano solo due contratti a termine regolari (1.2–31.12.2019 e 13.6–31.8.2020) e, dopo la scadenza, l’uomo ha continuato ad abitare nell’alloggio aziendale senza che fosse provata una prosecuzione del lavoro. Le sue allegazioni sono state giudicate generiche e contraddittorie: periodi non delimitati, orari alternati e incongruenti, nessuna descrizione concreta di organizzazione, direzione e controllo da parte del datore, nessuna indicazione puntuale di come e quando sarebbero maturati gli straordinari. I messaggi WhatsApp richiamati non colmano il vuoto, perché privi di contesto e contenuto intellegibile; le testimonianze “di amici” sono risultate occasionali e spesso de relato, dunque irrilevanti; hanno invece trovato riscontro le deposizioni dei testi aziendali, secondo cui il rapporto è durato circa un anno/un anno e mezzo ed è poi cessato, senza ulteriori prestazioni lavorative. Con questo quadro il Tribunale ha ritenuto non assolto l’onere probatorio sui fatti costitutivi del rapporto subordinato e dei crediti accessori e ha rigettato il ricorso, compensando le spese per le condizioni personali del ricorrente.

Estremi: Tribunale di Cremona, Sezione Lavoro, sentenza n. 290/2025, R.G. 764/2023, pubblicazione 23.09.2025;
Giudice: dott.ssa Annalisa Petrosino.