

Mansioni superiori e prova “a due tempi”: quando l’anzianità non basta per salire di livello

di P. Dui - 8 agosto 2026

1. Il punto critico della decisione

L’ordinanza della Corte di cassazione 8 giugno 2026, n.18536, qui commentata, offre uno spunto utile su un tema frequente nel contenzioso lavoristico: il riconoscimento del superiore inquadramento, con conseguente domanda di differenze retributive, quando la progressione prevista dal contratto collettivo non dipenda soltanto dal decorso del tempo, ma anche dal possesso di requisiti professionali e dallo svolgimento di mansioni con determinate caratteristiche.

La vicenda processuale è articolata. Il Tribunale di Roma aveva accolto la domanda di alcuni lavoratori, già dipendenti dell’appaltatrice, riconoscendo loro il diritto all’inquadramento nel livello retributivo C1 del CCNL Mobilità/Area Attività ferroviarie e condannando la committente, quale obbligata solidale ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003, al pagamento delle differenze retributive maturate.

La Corte d’appello di Roma, pur respingendo alcuni motivi di gravame della committente, ha riformato la decisione nel merito, rigettando le domande dei lavoratori. Il nucleo della riforma non risiede nella negazione del regime di solidarietà, né in questioni relative ai cambi di appalto, ma nella mancata dimostrazione del diritto al passaggio dal livello C2 al livello C1.

La Cassazione rigetta il ricorso dei lavoratori e conferma l’impostazione della Corte territoriale. La pronuncia è interessante perché separa con nettezza due piani spesso confusi: da un lato, la ritualità e specificità dell’appello; dall’altro lato, il contenuto minimo di allegazione e prova necessario per ottenere il riconoscimento del livello superiore.

2. Le questioni processuali: nullità senza pregiudizio e interesse concreto all’impugnazione

Il primo motivo di ricorso investiva la notifica dell’atto di appello nei confronti di una società in amministrazione straordinaria. I ricorrenti deducevano l’inesistenza della notificazione, perché effettuata alla società in persona del legale rappresentante e non all’amministrazione straordinaria in persona dei commissari.

La Cassazione dichiara il motivo inammissibile, richiamando il principio delle Sezioni Unite secondo cui l’inesistenza della notificazione è configurabile solo in caso di totale mancanza materiale dell’atto o quando manchino gli elementi essenziali minimi perché l’attività possa essere riconosciuta come notificazione. Ogni altra difformità dal modello legale ricade nella categoria della nullità. Il riferimento è a Cass., Sez. Un., 20 luglio 2016, nn. 14916 e 14917, entrambe correlate e in *GI*, 2017, 5, 1095, con nota di M. Adorno, *Luogo di notificazione della impugnazione - Le Sezioni unite “salvano” la notificazione dell’impugnazione presso il difensore revocato*.

Nel caso concreto, la notifica era stata effettuata da un soggetto abilitato, a mezzo PEC, con consegna presso l'indirizzo risultante dagli elenchi pubblici. Anche a voler ipotizzare un vizio, dunque, non si sarebbe trattato di inesistenza, ma al più di nullità.

La Corte aggiunge un ulteriore rilievo, di taglio sostanziale: i lavoratori non avevano chiarito quale concreto pregiudizio difensivo fosse derivato dal vizio denunciato. Viene richiamato il principio per cui la violazione di norme processuali non tutela un interesse astratto alla regolarità del processo, ma solo l'eliminazione del pregiudizio effettivamente subito dalla parte. In questa linea è citata Cass., Sez. III, 25 agosto 2023, n. 25623.

La precisazione è utile: non ogni anomalia processuale è spendibile come motivo utile di ricorso. Occorre sempre dimostrare che il vizio abbia inciso sul diritto di difesa o sulla decisione di merito. Nel caso in esame, la censura riguardava la notifica destinata ad altra parte, rispetto alla quale già il primo giudice aveva dichiarato improseguibili le domande; i ricorrenti non avevano appellato tale statuizione e non indicavano alcun riflesso concreto sul merito della causa.

3. La specificità dell'appello: non serve un “progetto alternativo” di sentenza

Il secondo profilo processuale riguarda l'ammissibilità dell'appello della committente. I lavoratori sostenevano che il gravame fosse inammissibile ai sensi dell'art. 342 c.p.c., perché non avrebbe censurato adeguatamente tutte le parti della sentenza di primo grado relative al riconoscimento delle differenze retributive.

La Cassazione respinge la censura, richiamando l'insegnamento di Cass., Sez. Un., 16 novembre 2017, n. 27199 (in *NGCC*, 2018, 4, 463, con nota di E. Italia, *Impugnazioni civili – “La specificità dell'impugnazione nell'atto di appello”*). Secondo tale arresto, gli artt. 342 e 434 c.p.c., nel testo modificato dal d.l. n. 83/2012, richiedono che l'impugnazione individui in modo chiaro le questioni e i punti contestati della sentenza, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa idonea a contrastare le ragioni del primo giudice. Non occorrono formule sacramentali, né la redazione di un progetto alternativo di decisione.

Il principio è stato poi costantemente ribadito, tra le altre, da Cass. n. 6145/2022, Cass. n. 7081/2022, Cass. n. 33843/2021, Cass. n. 20066/2021 e Cass. n. 12869/2020.

Nel caso deciso, la Corte rileva che l'appello aveva individuato il capo della sentenza impugnata relativo all'accertamento del livello C1, censurando espressamente la mancanza di istruttoria, l'omessa descrizione delle mansioni, la carenza di allegazione dei conteggi e l'assenza dei presupposti per il passaggio di livello. L'appello, dunque, non era generico: colpiva il cuore della pronuncia di primo grado.

Questo passaggio è importante perché impedisce di trasformare il requisito di specificità dell'appello in un formalismo difensivo. Ciò che conta è che il giudice di secondo grado e la controparte comprendano chiaramente quali parti della sentenza sono contestate e perché. Nel caso in esame, tale obiettivo era stato raggiunto.

4. Il merito: il passaggio al livello superiore non è una promozione per anzianità

Superati i profili processuali, il punto decisivo è sostanziale: i lavoratori avevano diritto al livello C1 per il solo fatto di avere maturato un certo periodo di anzianità nella posizione C2?

La risposta della Corte d'appello, confermata dalla Cassazione, è negativa.

L'art. 26 del CCNL Area Contrattuale Attività Ferroviarie, invocato dai ricorrenti, non prevede una progressione automatica fondata sul mero decorso del tempo. Il passaggio dalla posizione retributiva C2 alla posizione C1 richiede non soltanto il decorso di cinque anni nelle stesse mansioni, ma anche il possesso di specifici requisiti professionali e lo svolgimento di mansioni connotate da un determinato grado di competenza e professionalità.

È qui che la domanda dei lavoratori si inceppa. La Corte territoriale aveva rilevato che i ricorrenti non avevano specificamente allegato, e quindi non potevano provare, quali mansioni concretamente avessero svolto, quali competenze professionali possedessero, quali requisiti fossero richiesti dalla norma collettiva e in che modo tali requisiti fossero stati mantenuti con continuità per tutto il periodo necessario.

La Cassazione valorizza proprio questo profilo: la decisione impugnata è basata, prima ancora che su un difetto di prova, su un difetto di allegazione.

La distinzione è centrale. La prova serve a dimostrare fatti allegati; non può sostituire l'allegazione mancante. Se il lavoratore si limita ad affermare di avere maturato anzianità in una determinata posizione retributiva, ma non descrive in modo concreto le mansioni e i requisiti professionali che fonderebbero il passaggio superiore, il giudice non ha un fatto specifico da accertare.

L. Pelliccia, *Per il lavoratore che richieda la qualifica superiore non è sufficiente il solo svolgimento dell'attività di base, ma anche l'espletamento delle più complesse modalità di prestazione, alle quali la declaratoria contrattuale collega il superiore inquadramento*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 1° gennaio 2024 (commento a Trib. Bari 23 novembre 2023, n. 3285).

5. L'onere di allegazione nelle domande di superiore inquadramento

La pronuncia si inserisce nel principio generale secondo cui, nelle controversie in tema di inquadramento, il lavoratore deve allegare e provare i fatti costitutivi della pretesa: il contenuto delle mansioni effettivamente svolte, il loro raffronto con la declaratoria contrattuale invocata e la sussistenza degli eventuali requisiti ulteriori richiesti dalla disciplina collettiva.

Nel caso in esame, la domanda non riguardava il mero riconoscimento di mansioni superiori in senso tradizionale, ma una progressione di livello prevista dal CCNL al ricorrere di condizioni composite: anzianità, mansioni, professionalità, requisiti tecnici. Di conseguenza, non era sufficiente dimostrare di avere lavorato per un certo numero di anni o di essere stati adibiti all'appalto.

La Corte d'appello aveva infatti ritenuto documentati i cambi di appalto nell'ambito dello stesso servizio, ma ciò non bastava. La continuità occupazionale presso il committente non equivale alla prova del diritto all'inquadramento superiore. Allo stesso modo, l'inserimento in una certa posizione retributiva per un periodo prolungato non dimostra, da solo, il possesso delle competenze e dei requisiti richiesti per il livello superiore.

In questa prospettiva, la decisione è particolarmente utile sul piano pratico. Essa ricorda che le domande di differenze retributive per superiore inquadramento devono essere costruite in modo analitico: non basta invocare la declaratoria contrattuale, né riprodurre il testo, né al-

legare genericamente l'esperienza maturata. Occorre descrivere il lavoro effettivo, il grado di autonomia, le responsabilità, le competenze tecniche, la continuità temporale e il collegamento puntuale con la previsione collettiva.

6. Le prove testimoniali generiche e il vizio della riproduzione della norma collettiva

Un passaggio significativo riguarda le prove testimoniali articolate dai lavoratori.

La Corte territoriale le aveva giudicate inidonee perché formulate in modo valutativo, generico o meramente riproduttivo del testo pattizio. Inoltre, le circostanze erano riferite indistintamente a tutti i ricorrenti, senza una specifica individualizzazione dei profili professionali.

La Cassazione ritiene tale valutazione non censurabile. Il rilievo è di metodo: nelle controversie seriali, o comunque promosse da una pluralità di lavoratori, la tentazione è quella di costruire capitoli di prova uniformi, validi per tutti. Tuttavia, quando il diritto azionato dipende dalle mansioni concretamente svolte e dai requisiti posseduti da ciascun lavoratore, l'allegazione collettiva e indifferenziata rischia di essere insufficiente.

L'onere probatorio deve adattarsi alla struttura del diritto. Se il CCNL richiede una verifica individuale delle competenze professionali e della continuità nello svolgimento di determinate mansioni, la prova non può limitarsi ad affermazioni generali sulla comune attività del gruppo. Deve permettere al giudice di ricostruire la posizione di ciascun lavoratore.

Il principio vale anche per i capitoli testimoniali: non possono chiedere al teste di confermare valutazioni giuridiche o formule contrattuali, ma devono riguardare fatti storici specifici. Diversamente, la prova non colma il difetto di allegazione; lo rende più evidente.

7. Documenti, buste paga e non contestazione: perché non bastano

Con il quarto motivo, i ricorrenti deducevano l'omesso esame di lettere di assunzione e buste paga, che avrebbero dimostrato il raggiungimento dell'anzianità richiesta nella posizione retributiva C2. Invocavano inoltre l'art. 115 c.p.c., sostenendo che tali documenti non fossero stati contestati.

La Cassazione dichiara inammissibile anche questa censura. Le lettere di assunzione e le buste paga, infatti, avrebbero potuto dimostrare la permanenza in una posizione retributiva per un certo periodo, ma non gli ulteriori elementi ritenuti decisivi dalla Corte d'appello: lo svolgimento di specifiche mansioni, il grado di competenza, il possesso dei requisiti professionali e la loro continuità per il periodo richiesto.

Il documento, dunque, non era decisivo ai sensi dell'art. 360, n. 5, c.p.c. Provava, al più, un segmento della fattispecie, ma non l'intero fatto costitutivo del diritto.

Quanto alla non contestazione, la Corte richiama l'orientamento secondo cui, nel vigore del novellato art. 115 c.p.c., la mancata contestazione specifica produce una *relevatio ab onere probandi*, ma spetta al giudice di merito apprezzarne il valore nell'ambito del giudizio di fatto. Sono richiamate Cass. n. 3680/2019 e Cass., Sez. Un., n. 24418/2010.

In ogni caso, la non contestazione presuppone che il fatto sia stato specificamente allegato. Non può operare su fatti generici, né trasformare documenti relativi all'anzianità in prova del possesso di requisiti professionali non puntualmente descritti. Anche sotto questo profilo, la

decisione torna al medesimo punto: il difetto originario non è soltanto probatorio, ma assertivo.

Cfr., di recente, *ex multis*, a vario titolo, Cass. 1° giugno 2026, n. 17301, per alcune sfumature sul *quantum* della domanda; Cass. 7 maggio 2026, n. 13225, per la separazione delle domande di superiore inquadramento e di differenze retributive; Cass. 16 aprile 2026, n. 9754, per una applicazione del motivo di cassazione di cui all'art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.; App. Napoli, sez. IV, 4 maggio 2025, per l'applicazione del principio *ex art.* 36 Cost.

8. La solidarietà della committente resta sullo sfondo

Merita un cenno anche il tema della responsabilità solidale della committente *ex art.* 29 d.lgs. n. 276/2003. La Corte d'appello aveva respinto le doglianze della committente relative all'applicabilità del regime solidale, al beneficio di preventiva escussione e all'estensione alle ritenute erariali.

Tuttavia, tali questioni restano sullo sfondo, perché la domanda viene rigettata sul presupposto della non spettanza delle differenze retributive. In altri termini, la responsabilità solidale della committente non viene negata in astratto; viene meno il credito principale che avrebbe dovuto essere garantito in via solidale.

La distinzione è importante: il committente può essere responsabile solidale dei crediti retributivi dell'appaltatore, ma solo se tali crediti siano effettivamente provati nella loro esistenza e misura. La solidarietà non crea il credito; ne amplia il perimetro soggettivo di garanzia.

9. Conclusioni: il superiore inquadramento richiede una domanda costruita sui fatti

L'ordinanza n. 18536/2026 non afferma un principio innovativo, ma offre una lezione processuale e sostanziale di notevole utilità.

Sul piano processuale, conferma che l'appello è ammissibile quando individua in modo chiaro il capo impugnato e le ragioni di critica, senza necessità di formule sacramentali o di un progetto alternativo di sentenza. Sul piano sostanziale, ribadisce che il riconoscimento del livello superiore non può fondarsi su allegazioni generiche, sulla sola anzianità o su documenti che provano soltanto la permanenza in una posizione retributiva.

Quando il contratto collettivo subordina la progressione a requisiti professionali ulteriori, il lavoratore deve allegare e provare l'intera fattispecie: mansioni, competenze, requisiti, continuità temporale, collegamento con la declaratoria contrattuale.

Il passaggio più rilevante della decisione sta proprio nella distinzione tra anzianità e professionalità. La prima può essere documentata con buste paga e lettere di assunzione; la seconda richiede una ricostruzione fattuale specifica del lavoro svolto. Se questa ricostruzione manca, il giudice non può supplire attraverso formule generiche o prove testimoniali valutative.

La progressione contrattuale, in definitiva, non è un automatismo quando il CCNL la costruisce come risultato di un'esperienza qualificata. E l'esperienza qualificata, in giudizio, non si presume: si allega, si descrive e si prova.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 8 giugno 2026, n. 18536](#)