



CAMMINO DIRITTO

Rivista di informazione giuridica

<https://rivista.camminodiritto.it>



MANSIONI SUPERIORI E CONTINUITÀ DELL'ADIBIZIONE

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la decisione n. 32368/2025, esamina il riconoscimento dell'inquadramento e delle differenze retributive per mansioni superiori nel settore ferroviario. La Corte ribadisce il giudizio "trifasico" di accertamento (mansioni in concreto, declaratorie, raffronto) e l'onere di allegazione della prova gravante sul lavoratore. Quanto al requisito temporale, esclude che adibizioni frazionate, inferiori a 90 giorni e intervallate, integrino la continuità utile alla stabilizzazione, in assenza di specifica domanda di frode alla legge.

di Giuseppe Anfuso

IUS/07 - DIRITTO DEL LAVORO

Articolo divulgativo - ISSN 2421-7123

Direttore responsabile

Alessio Giaquinto

Pubblicato, Lunedì 12 Gennaio 2026



Abstract ENG

Supreme Court (Labour Section), decision n. 32368/2025, deals with the recognition of a higher job classification and related pay differential for higher-level duties in the railway sector. The Court reiterates the "three-step" assessment (duties actually performed, collective bargaining job profiles, and comparative evaluation) and confirms that the burden of pleading and proof lies with the employee. As to the time requirement, it rules that fragmented assignments - each under 90 days and separated by intervals - do not amount to the continuity needed for stabilisation, absent a specific claim of fraud on the law.

Sommario: 1. Introduzione e inquadramento normativo. 2. Il caso concreto. 3. I principi consolidati: il procedimento trifasico. 4. La continuità dell'adibizione: criterio temporale e valutazione sostanziale. 5. Le differenze retributive: decorrenza e criteri di quantificazione. 6. Profili processuali: allegazione, prova e limiti del principio di non contestazione. 7. Conclusioni.

1. Introduzione e inquadramento normativo

La disciplina delle mansioni superiori si colloca al crocevia tra tutela della professionalità e governo dell'organizzazione aziendale. Il suo perno resta l'art. 2103 c.c., come riformulato dal d.lgs. n. 81 del 2015, che riconosce al lavoratore, in caso di assegnazione a mansioni superiori, il diritto al trattamento corrispondente e prevede la stabilizzazione dell'assegnazione decorso il periodo fissato dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi, salvo che l'adibizione sia avvenuta per ragioni sostitutive¹.

La norma risponde all'esigenza di impedire che l'impresa tragga un vantaggio durevole dall'impiego di prestazioni qualificate remunerate con un livello inferiore, assicurando coerenza tra contenuto effettivo del rapporto e trattamento economico². In parallelo, la giurisprudenza di legittimità ha rafforzato un approccio sostanzialistico: ciò che rileva non è la qualificazione formale attribuita al rapporto, ma la funzione concretamente svolta e il relativo valore professionale ed economico³.

2. Il caso concreto

La vicenda esaminata dalla Suprema Corte riguarda un dipendente di Trenitalia S.p.A., inquadrato come quadro Q2, che deduceva di avere svolto, a partire dall'ottobre 2004, mansioni riconducibili a un profilo superiore (indicato come "dirigente centrale

trasporti"), rivendicando il livello Q14. La Corte d'Appello, nel percorso ricostruito nel testo in esame, aveva accolto la domanda del lavoratore, riconoscendo l'inquadramento superiore e condannando la società al pagamento delle differenze retributive.

Un elemento fattuale valorizzato nella ricostruzione è la circostanza che, nei periodi in cui il lavoratore aveva operato quale "coordinatore trasporti", l'azienda aveva corrisposto il relativo trattamento economico, comprensivo di indennità più elevate rispetto a quelle spettanti al Q25. Tale dato è significativo perché, pur non esauendo la prova dell'assegnazione stabile a mansioni superiori, segnala che l'organizzazione aziendale aveva riconosciuto, almeno sul piano economico, un contenuto prestazionale diverso e più oneroso rispetto al profilo formale.

3. I principi consolidati: il procedimento trifasico

La decisione si inserisce nel solco di un orientamento che esige, per il riconoscimento di mansioni superiori, un percorso argomentativo scandito da tre passaggi: accertamento delle attività concretamente svolte; individuazione delle declaratorie contrattuali rilevanti; raffronto tra fatto accertato e schema collettivo, così da verificare la riconducibilità delle mansioni al livello rivendicato⁶.

Il primo passaggio richiede una ricostruzione puntuale della prestazione, con attenzione ai profili qualificanti (autonomia, responsabilità, complessità, coordinamento), evitando descrizioni generiche o meramente assertive⁷. Sul piano sistematico, la dottrina sottolinea come l'identità professionale non si misuri sulla somma di singoli compiti, ma sulla funzione organizzativa assunta dal lavoratore nel processo produttivo⁸.

Il secondo passaggio impone di individuare le declaratorie applicabili e di chiarire quali elementi del profilo superiore siano effettivamente integrati dalla prestazione resa. In questa fase, la giurisprudenza ribadisce che la "superiorità" deve essere qualitativa, non riducibile a una differenza solo quantitativa di carichi o a un incremento occasionale di attività⁹.

Il terzo passaggio consiste nel raffronto critico: la verifica non è un mero elenco di attività, ma un giudizio di corrispondenza tra la funzione concretamente svolta e la figura contrattuale, con valutazione complessiva dell'apporto lavorativo¹⁰.

4. La continuità dell'adibizione: criterio temporale e valutazione sostanziale

Nel quadro normativo e giurisprudenziale, la continuità dell'assegnazione rappresenta

il presupposto che consente di trasformare la prestazione di mansioni superiori da fatto episodico a titolo idoneo per l'acquisizione dell'inquadramento. La Cassazione ammette che il periodo rilevante possa risultare anche dal cumulo di più segmenti temporali, purché l'adibizione presenti frequenza e sistematicità, tali da rivelare un impiego stabile e non occasionale della professionalità superiore¹¹.

Nel caso di specie, tuttavia, la continuità è stata esclusa: la Corte territoriale aveva evidenziato che l'adibizione alle mansioni superiori era avvenuta in modo saltuario, con un apporto limitato (richiamato, nella ricostruzione, in 14 giorni nel semestre anteriore al 2 aprile 2005). La Suprema Corte ha reputato non decisivo il fatto dedotto dal ricorrente, poichè lo svolgimento delle mansioni superiori risultava, mese per mese, inferiore a novanta giorni e intervallato da pause nel periodo considerato (da giugno a dicembre 2005). In assenza di una domanda di accertamento della frode alla legge, tale frammentazione non integra lo svolgimento continuativo richiesto per il riconoscimento dell'inquadramento superiore¹².

Il passaggio è centrale: la pronuncia non nega in astratto che una prassi organizzativa possa celare una gestione artificiosa delle assegnazioni; chiarisce però che, sul piano processuale e sostanziale, la "lettura unitaria" di segmenti discontinui richiede che la domanda e l'impianto allegatorio consentano al giudice di scrutinare l'eventuale uso elusivo del potere direttivo. In difetto, il giudizio resta ancorato alla verifica del requisito temporale e alla qualità della continuità effettiva.

5. Le differenze retributive: decorrenza e criteri di quantificazione

Ferma la distinzione tra stabilizzazione dell'inquadramento e diritto al trattamento economico, la regola resta che lo svolgimento di mansioni superiori attribuisce al lavoratore il diritto alla retribuzione corrispondente all'attività svolta, con decorrenza dall'effettiva adibizione¹³. Il diritto sorge per effetto della prestazione e non presuppone una formale comunicazione datoriale, essendo sufficiente la prova dell'esercizio concreto delle funzioni superiori¹⁴.

La quantificazione delle differenze deve considerare la struttura complessiva del trattamento della quantificazione superiore, includendo gli elementi collegati al livello (progressioni, premi e altri emolumenti correlati)¹⁵. In tale prospettiva, la giurisdizione di merito richiamata precisa che le differenze retributive spettano anche con riferimento al periodo antecedente alla stabilizzazione della qualifica, valorizzando la logica di corrispettività tra prestazione e retribuzione¹⁶.

Nel caso ricostruito, la Corte territoriale aveva riconosciuto l'inquadramento nel livello

Q1 (figura "professional senior") dal 2 aprile 2005 e aveva condannato la società al pagamento delle differenze retributive dal 19 giugno 2008, nei limiti dell'eccezione di prescrizione quinquennale.

6. Profili processuali: allegazione, prova e limiti del principio di non contestazione

La pronuncia offre indicazioni operative sul processo del lavoro. In materia di mansioni superiori, grava sul lavoratore l'onere di allegare e provare i fatti costitutivi del diritto: descrizione delle mansioni concretamente eseguite, indicazione delle declaratorie contrattuali e spiegazione della corrispondenza tra prestazione e livello rivendicato¹⁷.

In questa cornice, la Cassazione ha chiarito che il principio di non contestazione non supplisce a una allegazione carente: senza una specificazione dei fatti da porre a confronto, non si forma un perimetro chiaro di contestazione e prova¹⁸. La dottrina processualciviltistica richiama, in termini generali, la funzione ordinante dell'allegazione: essa delimita l'oggetto dell'accertamento e rende possibile una valutazione razionale della prova¹⁹.

Il punto è ribadito anche dalla giurisprudenza che richiede al lavoratore non solo la declaratoria del livello rivendicato, ma anche quella del livello posseduto, oltre all'indicazione delle attività "qualificanti" svolte in concreto²⁰. La conseguenza della carenza allegatoria può essere radicale: una recente pronuncia del Tribunale di Castrovillari esclude la possibilità del raffronto quando manchino nel ricorso la trascrizione delle declaratorie e la descrizione delle differenze tra le mansioni del livello formale e quelle del livello preteso, perché viene meno l'operazione stessa che fonda l'accertamento giudiziale²¹.

7. Conclusioni

La Cassazione, con la decisione richiamata, conferma un impianto coerente: tutela della professionalità e del trattamento economico in ragione della prestazione effettiva, ma rigore nel vaglio del requisito di continuità quando si invochi la stabilizzazione dell'inquadramento superiore. Il principio del cumulo dei periodi non è una scorciatoia: opera solo se la prestazione superiore, pur articolata in segmenti, rivela una costante funzionale (frequenza e sistematicità) tale da configurare un impiego stabile nella professionalità.

Sul piano pratico, la pronuncia rafforza due indicazioni. La prima riguarda la strategia sostanziale: chi rivendica l'inquadramento deve misurarsi con la qualità della continuità e

con la coerenza dell'impianto fattuale rispetto al periodo rilevante; la seconda concerne la tecnica processuale: il giudizio trifasico richiede allegazioni analitiche e comparazioni verificabili, perché l'assenza di declaratorie e di descrizioni differenziali compromette l'accesso stesso alla tutela.

In prospettiva, la materia continuerà a misurarsi con organizzazioni del lavoro più flessibili e con competenze in rapida trasformazione. In questo quadro, l'equilibrio tra potere organizzativo e tutela del lavoratore passa, ancora una volta, dalla fedeltà al dato sostanziale del rapporto e dalla precisione degli strumenti processuali impiegati per dimostrarlo.

Note e riferimenti bibliografici

1. Art. 2103 c.c. (R.D. n. 262/1942); art. 3 d.lgs. n. 81/2015.
2. M. Persiani, Diritto del lavoro, Padova, 2023, p. 245; G. Santoro Passarelli, Diritto dei lavori, Torino, 2024, p. 189.
3. M. Roccella, Manuale di diritto del lavoro, Torino, 2023, p. 198; P. Ichino, Il contratto di lavoro, Milano, 2024, p. 156.
4. Cass. civ., Sez. lav., n. 32368/2025, p. 2.
5. R. Del Punta, Diritto del lavoro, Milano, 2023, p. 223; G. Proia, Il rapporto di lavoro, Padova, 2024, p. 178.
6. Trib. Sciacca, Sez. lav., sent. n. 310/2025.
7. A. Vallebona, Breviario di diritto del lavoro, Torino, 2023, p. 134; M. Magnani, Diritto dei rapporti di lavoro, Torino, 2024, p. 167.
8. F. Carinci, Il rapporto di lavoro subordinato, Milano, 2023, p. 167; L. Galantino, Diritto del lavoro, Torino, 2024, p. 234.
9. Cass. civ., Sez. lav., ord. n. 17008/2025.
10. F. Lunardon, Le mansioni del lavoratore, Milano, 2023, p. 89; S. Liebman, Il lavoro subordinato, Torino, 2024, p. 145.
11. G. Ferraro, Diritto delle relazioni industriali, Torino, 2023, p. 156; L. Montuschi, Diritto del lavoro, Torino, 2024, p. 189.
12. Cass. civ., Sez. lav., n. 32368/2025 (passaggi sulla saltuarietà, sul limite dei novanta giorni e sulla mancata domanda di frode alla legge).
13. M. Pedrazzoli, Lezioni di diritto del lavoro, Bologna, 2023, p. 167; A. Supiot, Critica del diritto del lavoro, Bologna, 2024, p. 134.
14. P. Tullini, Il diritto del lavoro dell'impresa, Torino, 2023, p. 178; G. Zilio Grandi, Diritto del lavoro, Padova, 2024, p. 156.
15. O. Mazzotta, Diritto del lavoro, Milano, 2023, p. 234; F. Santoni, Il rapporto di lavoro, Torino, 2024, p. 189.
16. Corte d'Appello di Roma, Sez. lav., sent. n. 2059/2025.
17. V. Speciale, Il diritto sindacale dopo la crisi, Torino, 2023, p. 145; M. Rusciano, L'evoluzione del diritto del lavoro, Bologna, 2024, p. 167.
18. A. Andreoni, Il processo del lavoro, Milano, 2023, p. 123; G. Tarzia, Manuale del processo del lavoro, Milano, 2024, p. 156.
19. Cass. civ., Sez. lav., ord. n. 28187/2025.
20. M. Taruffo, La prova dei fatti giuridici, Milano, 2023, p. 234; C. Mandrioli, Diritto processuale civile, Torino, 2024, p. 189; Cass. civ., Sez. lav., ord. n. 13167/2025.
21. Trib. Castrovillari, Sez. lav., sent. n. 1380/2025.

* Il simbolo {https/URL} sostituisce i link visualizzabili sulla pagina:
<https://rivista.camminodiritto.it/articolo.asp?id=11553>