

R.G. n. 1657/2023

Sentenza n. 136/2026

Pronunzia il 20/02/2026

Pubblicazione il 20/02/2026

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice dott. Luigi Bettini, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I grado iscritta al n. r.g. 1657/2023 promossa da:

(C.F. ***), con il patrocinio dell'avv. ALLEVA FRANCESCO e dell'avv. ALLEVA PIERGIOVANNI, elettivamente domiciliati presso il difensore avv. ALLEVA FRANCESCO

RICORRENTI

contro

con il patrocinio dell'avv. CREMONINI FILIPPO e dell'avv. FILIPPONI GIAN , elettivamente domiciliata presso il difensore avv. CREMONINI FILIPPO

INPS - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE
C.F. *** con il patrocinio dell'avv. SALVO RICCARDO e dell'avv.

CASCIO ESTER, elettivamente domiciliato presso il difensore avv. SALVO RICCARDO

con il patrocinio dell'avv. FOCHERINI GIANFRANCO, elettivamente domiciliata presso il difensore avv. FOCHERINI GIANFRANCO

RESISTENTI

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da ricorsi introduttivi e memorie difensive di costituzione.

IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso depositato il 10.8.2023 [REDACTED] adiva il Tribunale di Bologna, quale giudice del lavoro, lamentando, da un lato, l'errato inquadramento contrattuale e, dall'altro, la nullità o, comunque, l'inefficacia del licenziamento intimatogli il 28.12.2022 da [REDACTED] di cui era stato dipendente.

Affermava in particolare che: 1) era stata assunto con contratto a tempo determinato del 7.5.2011, poi trasformatosi a tempo indeterminato l'1.5.2014, quale radio reporter; 2) dall'1.3.2012 gli era stato riconosciuto il ruolo di direttore artistico, ma solo verbalmente; 3) aveva chiesto il pagamento delle retribuzioni dei mesi da agosto a ottobre del 2022 e delle ferie non fruiti; 4) il 28.12.2022 era stato licenziato; 5) aveva diritto al superiore inquadramento e alle relative differenze retributive perché - quale direttore artistico - doveva essere inquadrato nel V livello, oltre al risarcimento del danno morale subito per la mancata fruizione delle ferie; 6) il licenziamento era ritorsivo rispetto alle richieste di pagamento della retribuzione; non era infatti sussistente alcun giustificato motivo oggettivo visto che la società aveva ceduto il ramo d'azienda a cui era addetto ex art. 2112 c.c.

Chiedeva quindi che: 1) fosse accertato che dall'1.10.2012 al 30.4.2014 gli competesse la qualifica di impiegato di IV livello prevista dal CCNL e successivamente quella di V dall'1.3.2014 al 31.3.2022 e infine quella di VI livello dall'1.4.2022 al licenziamento e fossero condannate [REDACTED] e la cessionaria del ramo [REDACTED] az en a [REDACTED], in solido tra loro, a corrispondergli le differenze retributive ammontanti per il primo periodo ottobre 2012 - 30.4.2014 pari ad almeno €. 6.000,00 lordi, per il periodo 1.5.2014 - marzo 2022, pari ad almeno € 21.000,00 lordi, e per il periodo successivo marzo - dicembre 2022, pari ad almeno € 3.000,00 lordi; 2) fossero condannate [REDACTED]

s.r.l., in solido tra loro, al pagamento delle retribuzioni dei mesi di novembre, dicembre 2022, tredicesima 2022, previa consegna del relativo cedolino paga, in un importo non inferiore a €. 2.350,00 lordi - se ritenuto corretto l'inquadramento nel V livello - per ognuna delle tre mensilità, o comunque, in subordine a €. 2.046,00 lordi - se ritenuto corretto l'inquadramento nel IV livello; 3) fossero condannate le due società, in solido tra loro, a corrispondere il trattamento di fine rapporto dovuto, previa consegna della relativa busta paga, e comunque, in mancanza di questo, nella misura prudenziale di €. 20.000,00, nonché l'indennità di mancato preavviso per l'ulteriore somma di €. 6.000,00; 6) fosse accertata la nullità del licenziamento intimatogli per motivo di reazione/rappresaglia e per contrarietà all'art. 2112 c.c. e, per l'effetto, fossero condannate la società datrice di lavoro e quella cessionaria, in solido tra loro, a corrispondergli l'importo delle retribuzioni mensili di fatto maturate dal licenziamento a quello della cessione del ramo di azienda, con il minimo di cinque mensilità, e la sola cessionaria a reintegrarlo nel posto di lavoro, a ripristinare l'esecuzione del rapporto, con la corresponsione dell'ordinaria retribuzione mensile di fatto e il pagamento degli arretrati dal giorno dell'avvenuta cessione e comunque dal 31 marzo 2023; 7) in subordine, fossero condannate le due società, in solido tra loro, a corrispondergli a titolo di indennizzo per il licenziamento ingiustificato una somma pari a dodici mensilità riferita all'ultima retribuzione di fatto; 8) fossero condannate le due società, in solido tra loro, al pagamento di 523,35 ore di ferie arretrate, e così al pagamento di €. 6.000,00; 9) fossero condannate le due società, in solido tra loro, al pagamento dell'importo di €. 20.000,00 o maggiore o minore somma risultante di giustizia, a titolo di danno morale per violazione del diritto alla fruizione effettiva delle ferie.

Si costituiva in giudizio
chiedendo il rigetto di
diritto.

Affermava che: 1) era corretto l'inquadramento del ricorrente che, in particolare, non era mai stato nominato direttore artistico; 2) il lavoro svolto era quello contrattualmente previsto ed eventuale lavoro eccedente l'orario pattuito era stato recuperato successivamente poiché insieme ai colleghi gestiva in autonomia i turni di lavoro; 3) le ferie erano sempre state godute e quelle non godute erano sempre state regolarmente pagate; 4) l'attività giornalistica della radio era stata dismessa e ciò aveva comportato la cessazione dell'attività svolta dal ricorrente, senza che la cessione a un'altra radio di due sole frequenze integrasse in alcun modo cessione di ramo di azienda ex art. 2112 c.c.; era quindi legittimo il licenziamento intimato.

Si costituiva in giudizio
cessionaria dell'azienda, chiedendo il rigetto delle domande svolte nei

suoi confronti perché infondate in fatto in diritto.

Affermava, in particolare, che nessuna cessione di azienda si era verificata e, quindi, nessuna domanda di condanna alla reintegrazione e di pagamento delle indennità, svolta nei suoi confronti, poteva essere accolta, essendo estranea ai licenziamenti intimati.

Con distinti ricorsi [REDACTED] e X svolgevano analoghe domande nei confronti delle medesime due società, in particolare quelle relative al pagamento del lavoro straordinario, delle tre mensilità non pagate e del trattamento di fine rapporto, oltre al danno morale per le ferie non fruito.

Chiedevano inoltre l'accertamento della nullità o, in subordine, l'annullamento dei rispettivi licenziamenti per le medesime ragioni svolte da [REDACTED]

Anche in tali giudizi, si costituivano in giudizio [REDACTED]
[REDACTED] svolgendo
[REDACTED] ese ana og e a que e e pr mo g u z o, n re az one sia alle
differenze retributive che ai licenziamenti.

La causa era istruita documentalmente e a mezzo delle prove orali ammesse con l'ordinanza istruttoria del 30.4.2024 ed è stata decisa all'udienza del 10.2.2026 all'esito della discussione, con motivazione riservata.

Le domande dei ricorrenti sono solo in parte fondate e, come tali, devono essere accolte nei limiti di seguito precisati.

I licenziamenti.

Ai fini del trasferimento di ramo d'azienda di cui all'art. 2112 c.c. rappresenta elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la capacità di questo, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere a uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali e organizzativi e quindi di svolgere - autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario - il servizio o la funzione cui risultava finalizzato nell'ambito dell'impresa cedente al momento della cessione (in tal senso Cass. civ., sez. lav., n. 28593/18). Sono poi consentite cessioni di rami aziendali "dematerializzati" dell'impresa, in cui il fattore personale è preponderante rispetto ai beni e oggetto del trasferimento del ramo può essere anche un gruppo organizzato di dipendenti specificamente e stabilmente assegnati ad un compito comune, senza elementi materiali significativi (Cass. civ., sez. lav., n. 9957/14). In tali casi occorre verificare quando il gruppo di lavoratori trasferiti sia dotato di un comune bagaglio di conoscenze, esperienze e capacità tecniche, tale che proprio in virtù di esso sia possibile fornire lo stesso servizio, in

[REDACTED]

modo da scongiurare operazioni di trasferimento che si traducano in una mera espulsione di personale. Il ramo ceduto deve cioè essere dotato di effettive potenzialità commerciali che prescindano dalla struttura cedente dalla quale viene staccato e deve essere in grado di offrire sul mercato a una platea indistinta di potenziali clienti quello specifico servizio per il quale è organizzato (Cass. civ., sez. lav., n. 11247/16). L'autonomia deve poi integrarsi con la preesistenza nel senso che il ramo ceduto deve avere la capacità di svolgere autonomamente dal cedente e senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario il servizio o la funzione cui esso risultava finalizzato già nell'ambito dell'impresa cedente, e dunque anteriormente alla cessione (Cass. civ., sez. lav., n. 17001/23). Il licenziamento causato dal trasferimento d'azienda non è poi nullo, ma annullabile per difetto di giustificato motivo oggettivo, poiché l'art. 2112 c.c. non pone un generale divieto di recesso datoriale ma si limita a escludere che la vicenda traslativa possa di per sé giustificarlo (Cass. civ., sez. lav., n. 2301/25).

Nel caso in esame dall'istruttoria è emerso quanto segue.

La teste [REDACTED] ha dichiarato: "Al momento del recesso, non vi erano posti di lavoro liberi cui potere adibire il ricorrente, né la società ha più assunto alcun dipendente ... da quella data i Gr locali non venivano più effettuati e pertanto la mansione del ricorrente non era più necessaria. Nessun altro addetto è stato assunto, anche in altri ruoli ... dalla data del licenziamento del ricorrente a oggi siamo solo io e la collega [REDACTED] in forza alla radio ... la programmazione può essere diffusa su diverse [REDACTED] forme: FM, Dab+ (che è una nuova tecnologia presente sulle autoradio), Web e televisione ... ogni anno, il titolare della concessione radiofonica comunicava alla Presidenza del Consiglio dei Ministri l'elenco dei dipendenti che operavano su ciascuna concessione ... ero io che mi occupavo di tale comunicazione; il ricorrente ed i suoi colleghi giornalisti lavoravano esclusivamente sulla concessione 903621 denominata [REDACTED] s.r.l. ... Nel mese di marzo 2023, [REDACTED] è proposta di acquistare la concessione [REDACTED]. La vendita di quella concessione è avvenuta in data 21 aprile 2023, quattro mesi dopo il licenziamento ... Unitamente a quella concessione, con lo stesso atto [REDACTED] ha venduto a [REDACTED] re due frequenze FM associate alla concessione rimastale (concessione n. 903621): la frequenza [REDACTED] (Bologna) e la frequenza [REDACTED] (Modena) ... la cessione delle due frequenze non ha ristretto l'attività di [REDACTED] che, mediante la concessione [REDACTED] continua a trasmettere, sia a Bologna (ove la programmazione può essere ascoltata sulla frequenza [REDACTED] sul sito web [REDACTED] sia a Modena (ove la programmazione può essere ascoltata sul sito web www.radiointernational.it e sul DAB+) ... Le radio trasmettono solo musica". La teste [REDACTED] ha aggiunto: "Il ricorrente ed i suoi colleghi giornalisti lavoravano esclusivamente sulla concessione [REDACTED] denominata [REDACTED] ... la vendita di quella

[REDACTED]

concessione è avvenuta in data 21 aprile 2023, quattro mesi dopo il licenziamento". Il teste [REDACTED] ha dichiarato: "Il Ministero dello Sviluppo Economico (attuale Ministero del Made in Italy) subordina la conservazione della concessione al fatto che il titolare della concessione radiofonica abbia il possesso di almeno una frequenza analogica (FM) e, fra gli altri requisiti, pure due dipendenti. [REDACTED] ha ceduto a [REDACTED] esclusivamente la concessione e le frequenze; mentre nessun impianto e nessuna attrezzatura sono stati ceduti".

Dunque la società cedente si è limitata a cedere frequenze sulle quali andavano in onda le trasmissioni radiofoniche condotte dai ricorrenti, non anche impianti. Recita l'art. 24 D.l.vo n. 208/21: "1. Le imprese titolari di diritti individuali di uso delle radiofrequenze possono trasferire o affittare ad altre imprese i propri diritti d'uso" e il comma 6 della medesima norma aggiunge "La cessione anche di un singolo impianto radiofonico analogico, quando non ha per oggetto unicamente le attrezzature, si considera cessione di ramo d'azienda ...". Dunque la legge considera cessione d'azienda la cessione anche di un singolo impianto di trasmissione, purché non sia limitato alle sole attrezzature materiali, e purché sia idoneo all'esercizio dell'attività di impresa, in sé considerato, dovendosi al contrario negare la sussistenza della cessione ex art. 2112 c.c.: "l'impianto ceduto era costituito da apparecchiature di trasmissione funzionali all'esercizio di attività radiotelevisiva, e la sua articolazione in plurime attrezzature tra loro interconnesse atteneva unicamente alla natura tecnologica complessa dell'impianto in sé considerato, ma non al - ben diverso - requisito giuridico ed economico del suo inserimento nell'ambito di un più ampio compendio organizzato preordinato, non già alla trasmissione del segnale radiotelevisivo in quanto tale, bensì all'esercizio economico e imprenditoriale di un'unità aziendale globalmente considerata ex art. 2555 c.c. ... l'autorizzazione ministeriale menzionata nell'accordo e trasferita con l'impianto ... abilitava il cessionario all'uso del singolo e specifico ripetitore al quale era associata, non anche al complessivo esercizio aziendale nel cui ambito esso fosse in ipotesi inglobato per lo svolgimento dell'attività imprenditoriale della emittente" (così Cass. civ., sez. trib., n. 18489/17 che, nel caso esaminato, nega i presupposti della cessione ex art. 2112 c.c.).

Poiché nel caso in esame non è stato trasferito fra le due società alcun impianto, ma solo due frequenze, in assenza di altri elementi che facciano ritenere che le due frequenze, da sole, costituiscano ramo d'azienda, non può ritenersi che vi sia stata una cessione di tal genere, anche considerato che nelle province di Modena e Bologna, relative alla frequenze cedute, la società cedente ha continuato a trasmettere con altre frequenze, senza che quindi la cessione abbia integrato una dismissione di attività in sé autonoma e distinta dal resto di quella svolta dalla società stessa. Non può quindi ritenersi violato, sotto questo profilo, l'art. 2112 c.c.

Poiché inoltre è pacifico che con le frequenze rimaste la società cedente trasmette solo programmi di musica e non più di informazione, cui



erano addetti i ricorrenti, tanto che – al loro posto – nessuno è stato più assunto, deve ritenersi sussistente il giustificato motivo oggettivo del licenziamento, in conseguenza della riduzione dell'attività svolta. Del resto gli stessi ricorrenti invocano l'illegittimità dei licenziamenti – per assenza di giustificato motivo oggettivo – solo sotto il profilo della sussistenza di una cessione di ramo d'azienda, il che non è per i motivi detti.

Lamentano ancora i ricorrenti la natura ritorsiva dei suddetti licenziamenti.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale che questo giudice condivide il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è un licenziamento nullo, quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418, comma 2, c.c. e degli artt. 1345 e 1324 c.c. Esso costituisce l'ingiusta e arbitraria reazione a un comportamento legittimo del lavoratore colpito (diretto) o di altra persona a esso legata e pertanto accomunata nella reazione (indiretto), che attribuisce al licenziamento il connotato della ingiustificata vendetta. Tale tipo di licenziamento è stato ricondotto alla fattispecie di licenziamento discriminatorio, vietato dagli artt. 4 L. n. 604/66, 15 L. n. 300/7 e 3 L. n. 108/90 interpretati in modo estensivo, che a esso riconnettono le conseguenze ripristinatorie e risarcitorie di cui all'art. 18 L. n. 300/70.

L'onere della prova dell'esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinale la volontà negoziale grava sul lavoratore che deduce ciò in giudizio, prova sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole; e infatti *"... il licenziamento per ritorsione, diretta o indiretta, è considerato un "licenziamento nullo quando il motivo ritorsivo, come tale illecito, sia stato l'unico determinante dello stesso, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1418 secondo comma, e degli artt. 1345 e 1324 c.c." ... Sicché, il "motivo illecito" si colloca su un piano nettamente distinto dal (giustificato) motivo soggettivo e oggettivo di licenziamento, previsto dall'art. 3 della legge n. 604 del 1966; quest'ultimo, al pari della giusta causa (art. 2119 c.c.), costituisce presupposto del legittimo esercizio del potere (disciplinare o organizzativo) attribuito al datore di lavoro, la cui mancanza è causa di annullabilità del licenziamento. Esso deve avere efficacia determinativa e rileva "indipendentemente dal motivo formalmente addotto", come recita l'art. 18, primo comma della legge 300 del 1970, nella versione modificata dalla legge n. 92 del 2012. Pertanto, l'accoglimento della domanda di nullità del licenziamento esige la prova che l'intento ritorsivo datoriale abbia avuto efficacia determinativa esclusiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso e idonei a configurare*

un'ipotesi di legittima risoluzione del rapporto ... dovendosi escludere la necessità di procedere ad un giudizio di comparazione fra le diverse ragioni causative del recesso, ossia quelle riconducibili ad una ritorsione e quelle connesse, oggettivamente, ad altri fattori idonei a giustificare il licenziamento ...

E "l'onere della prova della esistenza di un motivo di ritorsione del licenziamento e del suo carattere determinante la volontà negoziale grava sul lavoratore" e si tratta "di prova non agevole, sostanzialmente fondata sulla utilizzazione di presunzioni, tra le quali presenta un ruolo non secondario anche la dimostrazione della inesistenza del diverso motivo addotto a giustificazione del licenziamento o di alcun motivo ragionevole" (così Cass. n. 17087 del 2011 cit., in motivazione). Poiché il motivo illecito attiene alla sfera dell'elemento psicologico o alla finalità dell'atto datoriale, la sua efficacia determinativa esclusiva va verificata in relazione all'assenza di altre motivazioni o ragioni astrattamente lecite, restando su un piano ancora diverso la valutazione di tali ragioni rispetto ai parametri normativi di giusta causa o giustificato motivo. Inoltre, poiché il licenziamento per ritorsione costituisce la reazione a un comportamento legittimo del lavoratore, ove il potere di recesso sia esercitato a fronte di una condotta inadempiente di rilievo disciplinare, la concreta valutazione di gravità dell'addebito nel senso della sproporzione della sanzione espulsiva, se pure può avere rilievo presuntivo, non può tuttavia portare a giudicare automaticamente ritorsivo il licenziamento, occorrendo, perché il motivo illecito possa assurgere a fattore unico e determinate, che la ragione addotta e comprovata risulti meramente formale o apparente o sia, comunque, tale, per le concrete circostanze di fatto o per la modestissima rilevanza disciplinare, da degradare a semplice pretesto per l'intimazione del licenziamento, sì che questo risulti non solo sproporzionato ma volutamente punitivo ..." (Cass. civ. sez. lav., n. 17266/24). E ancora "Il licenziamento discriminatorio e quello ritorsivo sono entrambi nulli in quanto comminati in violazione di legge o per motivi illeciti. Questi due licenziamenti differiscono tra loro poiché il licenziamento discriminatorio è dettato da motivi odiosi, mentre quello ritorsivo è originato da un sentimento di vendetta o rappresaglia. Rispetto a tali elementi, l'onere della prova sorge sempre in capo al lavoratore che, nel caso di licenziamento discriminatorio, dovrà fornire gli elementi fattuali che rendono plausibile l'esistenza delle discriminazioni, mentre, nel caso di licenziamento ritorsivo, dovrà allegare e provare come l'intento di vendetta abbia avuto un'efficacia determinante ed esclusiva nella volontà di risolvere il rapporto di lavoro" (Cass. civ., sez. lav., n. 17267/24).

Poiché l'intento ritorsivo deve avere un'efficacia determinante ed esclusiva, il motivo illecito addotto ex art. 1345 c.c. deve costituire l'unica effettiva ragione di recesso ed essere esclusivo, nel senso che il motivo lecito formalmente addotto deve risultare insussistente nel riscontro giudiziale.

Da ciò consegue che "la verifica dei fatti allegati dal lavoratore, ai fini all'applicazione della tutela prevista dall'art. 18, comma 1, st. lav. novellato, richiede il previo accertamento della insussistenza della causale posta a



fondamento del licenziamento (Cass. n. 9466 del 2019; cfr. altresì Cass. n. 23583 del 2019 che ha confermato la sentenza impugnata che, solamente dopo avere escluso la sussistenza in concreto del giustificato motivo, aveva posto in relazione tra loro gli elementi indiziari acquisiti al giudizio per valutare il carattere ritorsivo del licenziamento). Il motivo illecito può ritenersi esclusivo e determinante quando il licenziamento non sarebbe stato intimato se esso non ci fosse stato, e quindi deve costituire l'unica effettiva ragione del recesso, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. L'esclusività sta a significare che il motivo illecito può concorrere con un motivo lecito, ma solo nel senso che quest'ultimo sia stato formalmente addotto, ma non sussistente nel riscontro giudiziale. Il giudice, una volta riscontrato che il datore di lavoro non abbia assolto gli oneri su di lui gravanti e riguardanti la dimostrazione del giustificato motivo oggettivo, procede alla verifica delle allegazioni poste a fondamento della domanda del lavoratore di accertamento della nullità per motivo ritorsivo, il cui positivo riscontro giudiziale dà luogo all'applicazione della più ampia e massima tutela prevista dalla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 1. Nel caso in esame, la Corte distrettuale si è conformata ai principi di diritto espressi da questa Corte e, una volta accertata la sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di recesso, ha correttamente ritenuto superfluo indagarne il carattere ritorsivo in quanto mancante il requisito determinante dell'efficacia determinativa esclusiva" (così Cass. civ., sez. lav., n. 1514/21).

Dunque, ritenuto sussistente il giustificato motivo oggettivo, la prospettata ritorsione non ha comunque avuto efficacia determinante esclusiva degli intimati recessi, il che rende superfluo il suo accertamento.

Le domande relative ai licenziamenti dei tre ricorrenti devono essere tutte rigettate.

Il superiore inquadramento di



Lamenta il ricorrente l'errato, e inferiore, inquadramento nel IV livello del CCNL Imprese Radiotelevisive Private, essendo stato inquadrato nel IV livello, anziché nel V e – dal marzo del 2022 – nel VI.

Deve anzitutto rilevarsi che è pacifico – fra le parti – che quello sia il contratto da applicare al rapporto. A tal proposito deve rilevarsi che il consulente tecnico, nel corso delle operazioni peritali, ha rilevato che – dal mese di ottobre del 2018 – la società datrice di lavoro ha unilateralmente applicato il diverso CCNL Airanti/CISAL, o meglio la sua retribuzione, come emerge dal raffronto fra i CCNL e le buste paga, mantenendo invece invariate le qualifiche, nonostante il sistema di classificazione fra i due CCNL sia inverso.

Da un lato, l'applicazione del diverso CCNL (o meglio delle sue tabelle retributive) deve ritenersi inefficace poiché è consolidato l'orientamento secondo cui "... nel caso di contratto collettivo di lavoro la possibilità di disdetta spetta unicamente alle parti stipulanti, ossia alle

associazioni sindacali e datoriali che di norma provvedono anche a disciplinare le conseguenze della disdetta; al singolo datore di lavoro, pertanto, non è consentito recedere unilateralmente dal contratto collettivo, con la conseguenza che non è mai legittima la disdetta unilaterale da parte del datore di lavoro del contratto applicato avente un termine di scadenza (diverso è il caso di contratti collettivi che non abbiano un termine di efficacia) ... nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare ... Tale principio, che riposa sulla vincolatività dell'accordo sino alla sua scadenza predeterminata, non può essere contraddetto neanche nell'ipotesi in cui il contratto collettivo, ancora vigente, venga sostituito da altro contratto collettivo, a meno che non vi sia il consenso delle parti collettive che originariamente lo hanno stipulato: nessun principio o norma dell'ordinamento induce a ritenere consentita l'applicazione di un nuovo CCNL prima della prevista scadenza di quello in corso di applicazione, che le parti si sono impegnate a rispettare" (Cass. civ., sez. lav., n. 29737/25).

Nel caso in esame il CCNL veniva a scadenza nel marzo del 2022, dunque nessuna unilaterale sostituzione da parte della società datrice di lavoro poteva essere compiuta prima di tale data, in corso di rapporto.

Quanto poi al periodo successivo, al momento della scadenza contrattuale è possibile recedere dal contratto e applicarne uno diverso a condizione che ne ricorrano i presupposti di cui all'art. 2069 c.c. (Cass. civ., sez. lav., n. 21537/19), ma nel caso di specie nessun recesso risulta essere stato esercitato: nessuna comunicazione risulta fatta ai tre lavoratori circa l'applicazione di un CCNL diverso e dunque nessuna volontà è stata espressa in tal senso dalla società, tanto che nel presente giudizio la stessa società non contesta che debba farsi applicazione del contratto invocato dai ricorrenti il quale, per tale assorbente ragione, deve ritenersi applicabile fino alla cessazione del rapporto. In ogni caso "la scadenza del termine di un accordo o contratto collettivo gli toglie efficacia, ma non sottrae il datore di lavoro dall'obbligo di retribuzione ex art. 2099 cod. civ., il cui ammontare ben può essere determinato dal giudice di merito ex art. 36 Cost. comma 1, con riferimento all'importo già previsto dal contratto individuale, recettivo di quello collettivo" (Cass. civ., sez. lav., n. 13668/24); così nel caso in esame il CCNL individuato dai ricorrenti - e regolatore dei rapporti fino alla sua scadenza naturale - può comunque essere applicato fino alla cessazione dei suddetti rapporti, quale termine di riferimento per la determinazione della retribuzione a loro spettante.

Circa poi il diverso inquadramento, secondo un consolidato e condivisibile orientamento giurisprudenziale, la determinazione dell'inquadramento del lavoratore subordinato avviene sulla scorta di un procedimento logico giuridico sviluppato in tre fasi successive, delle attività lavorative

concretamente svolte, nell'individuazione delle qualifiche e dei gradi previsti dal contratto collettivo di categoria e nel raffronto tra i risultati di tali due indagini (fra le tante Cass. civ., sez. lav., n. 30580/19). Tale criterio non richiede che il giudice si attenga alla rigida e formalizzata sequenza delle azioni fissate dallo schema procedimentale, essendo sufficiente che ciascuno dei momenti di accertamento, di ricognizione e di valutazione trovi ingresso nel ragionamento decisorio, concorrendo a stabilirne le conclusioni (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 36185/22). È onere del lavoratore che agisce in giudizio per l'ottenimento di una qualifica superiore indicare i tratti distintivi di tale qualifica e lo svolgimento, stabile e continuativo, delle mansioni che la contraddistinguono, raffrontando i profili caratterizzanti le mansioni della qualifica richiesta con quelli concernenti le mansioni che deduce di aver concretamente svolto, dovendo così dimostrare sia l'effettivo svolgimento di determinate mansioni che la loro riconducibilità di queste ultime al livello superiore invocato (Cass. civ., sez. lav., n. 26593/20).

Dall'istruttoria compiuta è emerso quanto segue.

██████████ ricorrente nel procedimento ██████████ LAV., riunito al presente, ha dichiarato: "In data 1 ottobre 2012 vi è stata assunzione a tempo determinato in qualità di annunciatore/presentatore, ma con reali mansioni di: a) regista radiofonico; b) speaker da studio, con conduzione di un programma quotidiano di intrattenimento; c) giornalista per la redazione e la lettura di notiziari ad uso ██████████ d) addetto montatore degli spot radiofonici... sono a conoscenza e a circostanza poiché lavoravamo nella stessa redazione e, pur avendo orari di lavoro differenti, ci coordinavamo e confrontavamo su lavori comuni e spesso coprivamo i turni della redazione in caso di assenze o ferie dei colleghi ... confermo che alla data del 30 settembre 2013 il contratto a termine di cui alla domanda che precede veniva rinnovato fino al 30 aprile 2014, con il medesimo orario e una maggiorazione dei compiti, estesi anche alla redazione e lettura dei notiziari a uso di circuiti radiofonici esterni a ██████████ ossia ad altre emittenti ed agenzie media ... così mi ha riferito ██████████ io non ho visto il contratto. Ho visto ██████████ svolgere le mansioni indicate, e ribadisco che spesso collaboravo con lui nella realizzazione dei servizi e soprattutto degli speciali ... ricordo una progressione nelle mansioni di ██████████ che dal 2016, oltre a ricoprire tutte le mansioni indicate ... divenne di fatto il direttore artistico della radio, poiché non vi era una figura che ricopriva detto ruolo, lui si occupava di programmare la musica gli spot e realizzava il programma. Tali attività le svolgeva su indicazione di ██████████ Io ho sentito raramente ██████████ rivolgersi ad ██████████ ma ho visto le mail che lui gli inviava aventi ad oggetto tali indicazioni oppure, spesso ero anche destinataria di dette mail. Mi capitava di ricevere anche mail di ██████████ in cui lui ci riferiva di aver ricevuto da ██████████ ali indicazioni. Tale circostanza mi è stata riferita anche dagli altri colleghi; ... ██████████ era sempre presente al mattino e svolgeva l'orario a tempo pieno, ritengo di 8 ore, più lungo rispetto a me e X che eravamo part time a 20 ore settimanali; ██████████ arrivava alle ore

6,00 e usciva alle ore 13,00/14,00 ... la comunicazione ufficiale del ruolo di direttore artistico ci [REDACTED] u data oralmente solo marzo 2022 ... in qualità di Direttore Artistico [REDACTED] è stato incaricato di ideare e progettare il nuovo slogan radiofonico da accompagnare al nome dell'emittente e che tale compito nel marzo 2022 è stato tempestivamente realizzato con il seguente slogan [REDACTED]

[REDACTED] ... io non ho visto [REDACTED] svolgere detta mansione, so che l'ha fatta perché il nuovo slogan ha sostituito il vecchio [REDACTED]

Deve anzitutto rilevarsi che la testimone non è incapace di testimoniare, pur essendo parte in una delle cause riunite. Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, infatti, la riunione di cause di lavoro disposta per mera identità delle questioni ex art. 151 disp. att. c.p.c., e relativa alla cosiddetta connessione impropria, non priva le persone che rivestono la qualità di parte in alcune di esse, e siano a un tempo indotte come testimoni in altre, della capacità di testimoniare sotto vincolo di giuramento (Cass. civ., sez. lav., n. 11753/98). Tale capacità riguarda solo i fatti che concernono specificamente gli altri ricorrenti, non i fatti che costituiscono la base delle pretese azionate dal ricorrente/testimone, posto che altrimenti la conferma dei capi testimoniali da parte di ciascun teste, costituirebbe prova diretta ed immediata della fondatezza delle pretese azionate dal medesimo testimone nella sua qualità di ricorrente.

Nel caso in esame, secondo il CCNL applicato al rapporto oggetto di causa appartengono al IV livello i lavoratori che "in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e/o creativa, accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e/o con compiti di coordinamento e conduzione del rispettivo reparto e/o settore" (fra cui i radio reporter). Appartengono invece al V quelli che "Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive, con discrezionalità di poteri ed autonomia di decisione, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e capacità professionali richieste in realtà radiofoniche semplici, o lavoratori che, in realtà complesse, svolgano le mansioni di cui sopra alla diretta dipendenza dei responsabili di funzione".

Se dunque fino al 2015 risulta corretto l'inquadramento del ricorrente nel IV livello, peraltro fin dalla data della sua assunzione, poiché non è emerso dalla testimonianza della [REDACTED] alcuna diversità di mansioni svolte da quell'anno e fino al 2015, con lo svolgimento dell'attività ulteriore - non solo di reporter radiofonico - ma di ideatore e organizzatore e di programmi, le stesse possono essere inquadrate nel V livello, ben potendo le direttive di [REDACTED] - che a dire della testimone erano rare - essere quelle direttive generali compatibili con detto inquadramento. Non altrettanto può ripetersi per l'ulteriore



inquadramento nel VI livello, dal 2022, non essendo emerse a quella data circostanze di fatto che inducano a ritenere un mutamento di livello rispetto al V, visto che nessuno dei testimoni sentito ha riferito nulla di specifico sul punto.

Deve pertanto essere accertato il diritto del ricorrente al superiore inquadramento nei limiti indicati.

Circa il *quantum*, deve anzitutto ritenersi solo parzialmente fondata la difesa delle società resistenti relativa al superminimo assorbibile.

Il cosiddetto superminimo, e cioè l'eccedenza retributiva rispetto ai minimi tabellari, individualmente pattuito tra datore di lavoro e lavoratore, è soggetto al principio dell'assorbimento nel senso che, in caso di riconoscimento del diritto del lavoratore a una superiore qualifica, tale emolumento è assorbito dai miglioramenti retributivi previsti per la qualifica superiore, a meno che le parti abbiano convenuto diversamente o la contrattazione collettiva abbia altrimenti disposto, restando a carico del lavoratore l'onere di provare la sussistenza del titolo che autorizza il mantenimento del superminimo, escludendone l'assorbimento (da ultimo Cass. civ., sez. lav., n. 28368/25).

Nel caso in esame, ancorché espressamente indicato in busta paga come assorbibile, fino al settembre del 2020 non è mai stato assorbito, nel senso che è stato riconosciuto integralmente - e pagato - anche in presenza di aumenti della retribuzione di base.

In ciò devono ritenersi condivisibili le argomentazioni svolte dal CTU che lo ha ritenuto non assorbibile fino a quella data, in presenza di un'inequivoca condotta del datore di lavoro che l'ha considerato tale fino a quella data perché non ha mai dato luogo all'assorbimento.

Per il resto, tutte le osservazioni e le valutazioni del CTU appaiono immuni da vizi logici e non infirmate da specifiche deduzioni contrarie - avendo il consulente tecnico compiutamente replicato alle osservazioni dei consulenti di parte - e pertanto possono essere fatte proprie dal giudice.

 deve dunque essere condannata al pagamento, a favore di , della somma di €. 15.426,43, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali dalle singole scadenze al saldo. La società deve inoltre essere condannata alla regolarizzazione contributiva previdenziale e assistenziale, come richiesto dall'INPS nella memoria difensiva di costituzione, in caso (e nei limiti) di accoglimento delle domande del ricorrente, domanda che può essere ammessa essendo stata svolta nei



confronti della società datrice di lavoro, anch'essa - come INPS - resistente in giudizio.

Le ferie di

Lamenta ancora il mancato godimento delle ferie e l'aver subito per lungo tempo un danno morale in conseguenza di esso, di cui chiede il risarcimento.

Tale domanda deve invece essere rigettata.

Fermo il diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva - ricalcolata dal CTU in relazione alla maggior qualifica riconosciuta - appare infondata l'ulteriore domanda risarcitoria. Pur essendo astrattamente risarcibili i pregiudizi di tipo esistenziale derivante dal mancato godimento delle ferie, atteso il rango costituzionale del relativo diritto il danno morale - da intendere come pregiudizio provocato sul fare areddittuale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse relative all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno - non si pone *"quale conseguenza automatica di ogni comportamento illegittimo rientrando nella suindicata categoria, cosicché non è sufficiente dimostrare la mera potenzialità lesiva della condotta datoriale, incombendo al lavoratore che denunci il danno subito di fornire la prova in base alla regola generale di cui all'art. 2697 c.c."* (fra le altre Cass. civ., sez. lav., n. 19785/10). Ma nel caso in esame mancano l'allegazione e la prova di specifiche circostanze integranti alterazione di abitudini di vita e dell'assetto relazionale del ricorrente, che gli siano derivate dal mancato godimento delle ferie.

La relativa domanda deve essere rigettata.

Le differenze retributive di

Quanto poi alle domande di , circa la domanda sul danno relativo alla mancata fruizione e e ferie, devono essere ripetute le medesime considerazioni svolte per e, per le medesime ragioni, deve essere rigettata.

Devono inoltre essere rigettate le domande relative al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso, poiché il consulente tecnico ha accertato l'avvenuto integrale pagamento di essi (sia pure in parte in corso di causa).

Deve invece essere accolta la domanda relativa al lavoro straordinario.

Lamenta la ricorrente di avere svolto numerose di lavoro straordinario, mai pagato dalla società e di avere così maturato un credito complessivo di €. 1.629,48.



La società resistente non contesta l'avvenuto svolgimento di esso – oltre l'orario pattuito – né il suo ammontare. Si limita a opporre in compensazione la mancata osservanza dell'orario pattuito, a compensazione del maggior orario svolto, in un regime di libertà di orario che poteva essere sostanzialmente scelto dalla ricorrente, in accordo con gli altri.

E tuttavia, da un lato, essa non ha dato prova di alcun accordo con i lavoratori in tal senso e, dall'altro, non ha dedotto in modo specifico, volta per volta, l'accordo che modificava l'orario e che quindi, a fronte dello svolgimento di attività lavorativa in orario ulteriore a quello pattuito (in particolare nel fine settimana), vi era il mancato svolgimento del lavoro – in misura corrispondente – durante l'orario stabilito.

Per tale ragione la domanda relativa al lavoro straordinario deve essere accolta e [REDACTED] deve essere condannata al pagamento a favore di [REDACTED] della complessiva somma di €. 1.629,48, oltre alla rivalutazione monetaria e agli interessi legali dalle singole scadenze al saldo. Anche in tal caso la società è tenuta alla regolarizzazione contributiva previdenziale e assistenziale.

Le differenze retributive di X.

Anche per lui, circa la domanda sul danno relativo alla mancata fruizione delle ferie, devono essere ripetute le medesime considerazioni svolte per [REDACTED] e [REDACTED] e, per le medesime ragioni, deve essere rigettata.

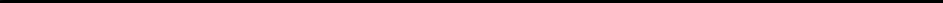
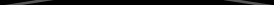
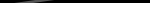
Anche per lui, devono inoltre essere rigettate le domande relative al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso, poiché il consulente tecnico ha accertato l'avvenuto integrale pagamento di essi (sia pure in parte in corso di causa).

Deve invece essere accolta la domanda relativa al lavoro straordinario.

Anche in tal caso lamenta il ricorrente di avere svolto numerose di lavoro straordinario, mai pagato dalla società e di avere così maturato un credito complessivo di €. 3.363,98.

Anche in tal caso la società resistente non contesta l'avvenuto svolgimento di esso – oltre l'orario pattuito – né il suo ammontare, ma oppone un accordo con il lavoratore che non prova.

Per tale ragione la domanda relativa al lavoro straordinario deve essere accolta e [REDACTED] deve essere condannata al pagamento a favore di X della complessiva somma di €. 3.363,98, oltre alla rivalutazione monetaria e gli interessi legali dalle



P.Q.M.

n. 1657/23 R. G. LAV. promossa d [REDACTED]
riunite quella n. 1660/23 R.G. LAV. promossa [REDACTED]
uella n. 1669 23 R.G. LAV. romossa da X - contr [REDACTED]

1. condanna [REDACTED] la somma di [REDACTED]

-

quelle fra i ricorrenti ed [REDACTED] e INPS;
pone definitivamente a carico di [REDACTED]
[REDACTED] quelle della CTU, liquidate come da separato
decreto, in atti;

4. fissa il termine di giorni sessanta per il deposito della motivazione.

Bologna, 10.2.2026

Il giudice del lavoro

dott. Luigi Bettini

Depositata in Cancelleria il \ Pubblicazione del 20/02/2026