REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Tribunale di Milano

SEZIONE CIVILE

Settore Lavoro

SENT.N. _____

RUOLO N.

15859/2025

CRON. N. ___

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott.ssa Maria Beatrice Gigli
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile, col rito del lavoro, iscritta al n. r.g. **15859/2025** promossa da:

[redacted] (C.F. [redacted]), con il patrocinio dell'avv. MANNINO ANDREA e dell'avv. MASSA RICCARDO ([redacted]); elettivamente domiciliato in presso il difensore avv. MANNINO ANDREA

RICORRENTE

contro

[redacted] (C.F. [redacted]), con il patrocinio dell'avv. [redacted] e dell'avv. [redacted] ([redacted]) Via Cosimo del Fante 20122 MILANO; elettivamente domiciliato in VIA COSIMO DEL FANTE, 16 20122 MILANO presso il difensore avv. [redacted]

RESISTENTE

Le parti hanno concluso come in atti

Esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Con ricorso del 18 dicembre 2025, [redacted] ha convenuto in giudizio [redacted] al fine di ottenere l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "*accertare e dichiarare la nullità, l'inefficacia e/o l'illegittimità del licenziamento intimato dalla convenuta alla ricorrente;*

   e, per l'effetto,

condannare la convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto (Euro 3.333,34 o altra somma di giustizia) dal giorno del licenziamento sino a quello di termine del contratto, così per complessivi Euro 35.789,54 oltre al versamento dei contributi previdenziali.

IN OGNI CASO

con interessi su tutte le somme dal dovuto al saldo;

con vittoria di spese ed onorari di legge, e restituzione CU, distratti direttamente in favore del procuratore costituito avv. Andrea Mannino, che si dichiara antistatario".

La ricorrente ha riferito:

- di aver prestato servizio per la società convenuta dal 28 aprile 2025 al 5 giugno 2025 in virtù di un contratto di lavoro a tempo pieno e determinato (della durata di un anno) con inquadramento di 2° livello ai sensi del CCNL Commercio;
- che il rapporto è cessato a seguito di licenziamento per asserito mancato superamento del periodo di prova;
- che il recesso è pervenuto allorché il periodo di prova (la cui durata – ossia 30 giorni di lavoro effettivo - era stata individuata in termini superiori a quelli previsti per legge nell'ambito dei contratti a termine – vale a dire 24 giorni di lavoro effettivo) era da considerarsi già terminato;
- che il patto di prova nullo anche a fronte della mancata indicazione da parte della convenuta, nel contratto di assunzione, delle specifiche mansioni che la lavoratrice avrebbe dovuto svolgere e sulle quali sarebbe stata testata.

2. [redacted], società attiva nel settore del franchising immobiliare, si è costituita con memoria con cui ha sostenuto la legittimità del patto e del proprio operato e con cui ha chiesto il rigetto del ricorso.

3. La causa, fallita la conciliazione ritenuta nella natura documentale, viene decisa a seguito di discussione orale con lettura del dispositivo e della motivazione contestuale all'esito della camera di consiglio.

***

4. Il ricorso è fondato nei seguenti termini.

   E' documentale la sottoscrizione di contratto per lo svolgimento di mansioni di legal specialist, qualifica impiegatizia di livello 2, con apposizione di patto di prova di 30 giorni di lavoro effettivo (v. contratto di assunzione, doc. 2 ric.).

5. Il patto di prova non contiene una descrizione dei compiti che la ricorrente avrebbe dovuto svolgere durante la prova stessa.

6. La resistente ha sostenuto che la ricorrente fosse già a conoscenza delle mansioni che avrebbe dovuto svolgere durante la prova: era, infatti, stata selezionata a seguito di colloquio, proprio per svolgere la mansione di Legal Specialist, aveva già svolto questo ruolo in precedenza, la mansione è stata riportata sia nella lettera di impegno all'assunzione sia, poi, nel contratto (v. doc.ti da 4 a 8 res.).

7. Inoltre, nel corso della prima giornata lavorativa sarebbe stato "*condiviso materiale di approfondimento tra cui: template attuale e precedente del contratto di franchising, L. 129/04 e sentenze rilevanti: contestualmente veniva data spiegazione della documentazione, con illustrazione dei riflessi delle clausole contrattuali nei processi aziendali, incluse attività di recupero crediti e supporto alla rete di affiliati (cfr. doc. 9)*".

***

8. Come correttamente osservato da precedente di questo Tribunale (sent. del 17/4/24, RG 1481/24, est. Dott.ssa Colosimo), citato dalla difesa della ricorrente nel corso della discussione e che si richiama anche ex art. 118 disp. att. C.p.c.: "*Ai sensi dell'art. 2096 c.c., "Salvo diversa disposizione, l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto. L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro".*

La previsione di un patto di prova ex art. 2096 c.c. è funzionale, da un lato, alla verifica da parte del datore di lavoro delle capacità professionali e della complessiva idoneità del lavoratore avuto riguardo alle obbligazioni tipiche del rapporto di lavoro subordinato; dall'altro, a consentire a entrambe le parti di vagliare la convenienza della possibile futura collaborazione, senza vincolarsi da subito a un rapporto di lavoro di lunga durata.

*

*2.2. Il Supremo Collegio ha chiarito che "*il patto di prova apposto al contratto di lavoro deve non solo risultare da atto scritto ma contenere – se del caso ponendo riferimento, eventualmente, alle previsioni del contratto collettivo ove sia in esso riportata in modo sufficientemente chiaro e preciso – anche la specifica indicazione della mansione da espletarsi, la cui mancanza costituisce motivo di nullità del patto (con automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio) a prescindere dal livello contrattuale e dalla natura della mansione assegnata, atteso che, da una parte, la possibilità per il lavoratore di impegnarsi secondo un programma ben definito in ordine al quale poter dimostrare le proprie attitudini, e, dall'altra, la facoltà del datore di lavoro di esprimere la propria valutazione sull'esito della prova, presuppongono che questa debba effettuarsi in relazione a compiti esattamente identificati sin dall'inizio*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 10 ottobre 2006, n. 21698).*

*Vero che si è, altresì, affermato che le "...*mansioni, tuttavia, non devono necessariamente essere indicate in dettaglio, essendo sufficiente che siano determinabili, anche per relationem, mediante il richiamo al contratto collettivo sicché, per la validità del patto di prova, è sufficiente specificare la categoria ed il livello, in relazione al contratto collettivo di riferimento, cui il lavoratore appartiene" (App. Milano, Sez. Lav., 8 febbraio 2022, n. 1588). Come si evince in parte motiva, tuttavia, la suddetta pronunzia è stata emessa in un giudizio in cui, da un lato, vi era prova che "alla lavoratrice [fosse] stata fornita una articolata e dettagliata job description sin dalla fase pre-assuntiva" e, dall'altro, in quanto il contratto collettivo di riferimento consentiva di "ritenere sufficientemente specificate le mansioni a cui il lavoratore [avrebbe potuto] essere assegnato*" (App. Milano, Sez. Lav., 8 febbraio 2022, n. 1588 – parte motiva).*

E, difatti, la stessa Corte di Cassazione – nell'ammettere che la specificazione delle mansioni possa avvenire anche per relationem alla qualifica di assunzione, ove questa corrisponda a

*una definizione del contratto collettivo che indichi le mansioni comprese – precisa che ciò è possibile solo ove "tale richiamo sia sufficientemente specifico" (Cass. Civ., Sez. Lav., 25 febbraio 2015, n. 3852; conforme, Cass. Civ., Sez. Lav., 10 ottobre 2006, n. 21698) e "*riferibile alla nozione classificatoria più dettagliata, sicché, se la categoria di un determinato livello accorpi un pluralità di profili, è necessaria l'indicazione del singolo profilo, mentre risulterebbe generica quella della sola categoria*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 13 aprile 2017, n. 9597).*

Avuto riguardo alla possibilità di specificazione delle mansioni per relationem, peraltro, deve senz'altro ammettersi anche il richiamo alla documentazione aziendale, a condizione, tuttavia, che detta documentazione sia nella disponibilità del lavoratore al momento della sottoscrizione del patto di prova, essendo – ***sempre e comunque – necessaria la preventiva conoscenza dei compiti che gli saranno attribuiti e sui quali verterà l'esperimento della prova medesima.***

Il principio è, dunque, quello per cui le mansioni che il lavoratore sarà chiamato a svolgere debbono essere specificate e conosciute prima dell'inizio del periodo di prova*.*

*L'indeterminatezza e/o la genericità delle mansioni, d'altronde, "…*si rivela poco coerente con la causa del patto di prova, tradizionalmente individuata nella tutela dell'interesse di entrambe le parti contrattuali a sperimentare la reciproca convenienza al contratto di lavoro, la quale postula la puntuale indicazione e identificazione delle mansioni in relazione alle quali l'esperimento deve svolgersi (Cass. 13498/2003, 3451/2000, 14538/1999, 5811/1995); ciò anche al fine di consentire l'adeguato ed effettivo, seppur limitato, controllo giudiziale sul potere di recesso datoriale nel periodo di prova, controllo possibile solo allorquando siano ben note e specificate, fin da prima dell'inizio del periodo di prova, le mansioni dettagliate che il lavoratore sarà chiamato ad esercitare" (Cass. Civ., Sez. Lav., 12 ottobre 2021, n. 27785 – parte motiva)."

9. Nel caso di specie, se da un lato è vero che sia la documentazione pre-assuntiva sia il contratto individuano la mansione di "legal specialist", è altrettanto vero che il patto di prova non contiene una specifica descrizione dei compiti che la ricorrente avrebbe dovuto svolgere durante il medesimo.

10. La qualifica di “legal specialist”, poi, è ontologicamente generica nella misura in cui può comprendere una serie di attività diverse tra di loro: dalla revisione contrattuale, al recupero crediti, alla consulenza al cliente. Ciò senza contare che la stessa assume un contenuto diverso – e richiede la conoscenza di normativa settoriale differente - a seconda del settore di competenza della società. Dallo stesso curriculum vitae della ricorrente (doc. 4 res.), emerge che quest’ultima, dopo aver svolto il praticantato, si era occupata di diritto bancario, farmaceutico, dei consumatori, di società no profit, ma non, ad esempio, del settore immobiliare, nel quale la resistente è attiva.

11. In tale contesto, deve quindi ritenersi, in linea con l’orientamento giurisprudenziale sopra richiamato, che le mansioni da svolgersi durante la prova non fossero sufficientemente individuate e specificate.

12. Da ciò discende la nullità del patto e la conseguente illegittimità del recesso, con assorbimento di ogni ulteriore questione.

13. Siccome, nel caso di specie, il contratto concluso tra le parti era a tempo determinato da attribuita alla ricorrente la retribuzione che avrebbe percepito sino alla naturale scadenza del contratto, quantificata in ricorso nella somma di € 35.789,54 non contestata dalla resistente.

14. E’, infatti, noto che, in caso di illegittimo recesso dal contratto a tempo determinato, il lavoratore ha diritto al riconoscimento della retribuzione che avrebbe percepito fino alla scadenza del rapporto (cfr. Cass. Civ., 22 agosto 2016, n. 17240).

15. L'importo va maggiorato di interessi e rivalutazione monetaria ex articolo 429 comma 3, cpc.

16. Alla richiesta di contribuzione previdenziale la ricorrente ha rinunciato nel corso dell’udienza odierna.

17. Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo con distrazione ex articolo 93 cpc.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, visto l’art. 429 c.p.c., ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

in accoglimento del ricorso, condanna la parte resistente a corrispondere alla ricorrente € € 35.789,54 oltre rivalutazione e interessi legali dal dovuto al saldo;

condanna altresì la parte resistente a rimborsare alla parte ricorrente le spese di lite, che si

liquidano in € 259,00 per spese, € 5.000,00 per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. e 15 % per spese generali, da distrarsi.

Milano, 12 maggio 2026

Il Giudice
dott.ssa Maria Beatrice Gigli