

Tribunale di Milano Sezione Lavoro

Sentenza 3 aprile 2026 n. 683

Repubblica Italiana
In nome del Popolo Italiano
Tribunale Ordinario di Milano
Sezione Lavoro

Il Giudice di Milano

Dr. Antonio Lombardi quale giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

Sentenza

nella causa promossa da

(...) (...), con l'Avv.to (...) e con l'Avv.to (...) ((...)) VIA (...) ██████████;

RICORRENTE

contro

(...) (...), con l'Avv.to (...), elettivamente domiciliato in PIAZZA (...) ██████████

RESISTENTE

OGGETTO: Nullità del patto di prova.

All'udienza di discussione i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale Giudice del Lavoro, depositato in data 15/09/2025, il ricorrente (...) conveniva in giudizio il (...), premettendo di essere stato assunto alle dipendenze del convenuto, con rapporto di lavoro a tempo determinato e orario di lavoro a tempo pieno, inquadramento nell'area dei Funzionari, settore amministrativo dipartimentale, del C.c.n.l. del comparto istruzione e ricerca, con previsione di un periodo di prova di quattro settimane a far data dal 1/7/2025, che con lettera del 22/7/2025 il convenuto comunicava l'asserito mancato superamento del periodo di prova, con conseguente recesso dal rapporto a far data dal successivo 27/7/2025.

Deduceva la nullità del patto di prova apposto al contratto, non recando il contratto alcun riferimento alle mansioni che il ricorrente avrebbe dovuto svolgere, limitandosi a rinviare genericamente all'inquadramento contrattuale, avendo il ricorrente già svolto, sempre presso il (...), un tirocinio da settembre 2024 a giugno 2025, con proroga formalizzata dopo i primi sei mesi, per lo svolgimento delle stesse mansioni demandate nel contratto a termine in prova. Assumeva, inoltre, l'infondatezza della giustificazione del recesso intimato dalla convenuta, considerato l'esito positivo del periodo di prova addirittura risultante documentalmente.

Chiedeva, alla luce di quanto allegato e dedotto, accogliersi le seguenti conclusioni:

"1) accertare e dichiarare la nullità del patto di prova contenuto nel contratto di lavoro stipulato tra le parti per mancata indicazione delle mansioni da svolgere e/o per identità delle attività rispetto al precedente tirocinio;

2) accertare e dichiarare l'illegittimità del recesso intimato dal (...) in data 22 luglio 2025;

3) condannare il (...) al ripristino del rapporto a tempo determinato ovvero, al pagamento di tutte le retribuzioni dovute dal momento del recesso fino alla scadenza, ove occorra, in via meramente subordinata, anche a titolo di risarcimento del danno.

Con rivalutazione monetaria ed interessi di legge e con vittoria di spese, competenze ed onorari del presente giudizio, da distrarsi in favore dei sottoscritti procuratori".

Costituitosi con memoria di costituzione e risposta depositata in data 31/10/2025, il (...) di (...) evidenziava come il requisito di specificità delle mansioni, richiesto dall'art. 2096 c.c., poteva essere soddisfatto attraverso i c.d. rinvii per relationem, idonei a rendere determinabile, nelle singole fattispecie, l'oggetto della prestazione lavorativa da svolgere, che nel caso di specie tale requisito doveva ritenersi soddisfatto dal riferimento al CCNL di comparto di riferimento e al bando di selezione, che in alcun modo le mansioni potevano ritenersi già svolte nel precedente periodo di tirocinio formativo, stante la differenza tra le tipologie contrattuali e la funzione del tirocinio, che il ricorrente aveva dimostrato di essere sprovvisto delle competenze e, pertanto, legittima doveva ritenersi la valutazione di mancato superamento della prova.

Alla luce di tutto quanto eccepito e dedotto chiedeva accogliersi le seguenti conclusioni:

"Voglia mima Giudice adito, contrariis reiectis e previa ogni opportuna declaratoria:

Nel merito:

Rigettare l'avverso ricorso e tutte le domande in esso formulate perché infondate sia in fatto che in diritto per tutti i motivi di cui alla presente memoria;

Con vittoria di spese e compensi professionali di causa, oltre accessori di legge.

In via istruttoria

Rigettare la richiesta di ammissione della prova testimoniale formulata dal ricorrente data l'eccezione non pertinenza ed assoluta inidoneità dei soggetti indicati come testimoni, nonché l'irrelevanza delle circostanze dedotte rispetto ai fatti oggetto del giudizio".

Il ricorso proposto da (...) appare fondato e meritevole di accoglimento, per le ragioni e nei termini di seguito indicati.

È noto il principio secondo cui il patto lavorativo di prova è legittimo solo ove sia specificatamente indicato per iscritto il suo oggetto, costituito dalla puntuale e specifica indicazione delle mansioni su cui la prova deve espletarsi (Trib. Milano, sez. lav., 5 settembre 2024, n. 3866).

"L'indicazione da parte del datore di lavoro delle mansioni oggetto del patto di prova può essere effettuata anche mediante il semplice rinvio per relationem alle declaratorie contrattuali, a condizione che il richiamo sia sufficientemente specifico. In tal senso, non si ravvisa l'illegittimità del licenziamento del lavoratore per mancato superamento della prova qualora il rimando al ccnl contenuto nel patto consenta di individuare, soprattutto in presenza di una pluralità di profili appartenenti alla stessa categoria e livello, la nozione classificatoria più dettagliata ed esaustiva" (Cass., sez. lav., 27 febbraio 2023, n. 5881).

Appare evidente come, nel caso di specie, l'onere di specifica e adeguata indicazione delle mansioni oggetto della prova non risulti assolto, difettando radicalmente l'indicazione delle attività da compiere né potendo le stesse essere ricostruite attraverso i riferimenti, contenuti nel contratto di lavoro individuale, al bando di prova selettiva e all'inquadramento contrattuale.

Nelle premesse contrattuali si legge:

"il (...), con D.D. n. 9792 in data 19.05.2025, ha bandito una prova selettiva per esami per il reclutamento di una (1) unità di personale a tempo determinato, area dei funzionari, con contratto di 12 mesi, eventualmente prorogabile, a tempo pieno (36 ore settimanali), presso il Dipartimento di Ingegneria Civile e Ambientale del (...)(...).

All'art. 2 (Inquadramento contrattuale e sede di lavoro), si prevede:

"Il dipendente è inquadrato nell'area dei Funzionari, settore amministrativo dipartimentale (allegato E del C. C.N.L. 18 gennaio 2024)".

Da un lato, in tutta evidenza, al bando di prova selettiva, per altro contenuto nelle premesse contrattuali, non può ascriversi alcuna valenza definitiva delle mansioni da disbrigare nel corso del periodo di prova, né il richiamo all'inquadramento contrattuale, area dei Funzionari, settore amministrativo dipartimentale, integra la richiesta di definizione, sia pure mediante rinvio per relationem, alla nozione classificatoria più dettagliata ed esaustiva.

Appare sufficiente la lettura della declaratoria richiamata e delle relative specifiche professionali:

"Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, garantiscono il presidio di importanti e molteplici processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse umane affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

(...)

- conoscenze specialistiche
- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti che richiedono capacità interpretative e l'adozione di soluzioni che possono prevedere conoscenze e procedure non convenzionali
- capacità di applicare un'ampia gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti in modo consapevole e selettivo, operando in autonomia con abilità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione, garantendo la conformità tecnica e/o gestionale delle soluzioni adottate; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative".

È evidente come la declaratoria e le specifiche professionali riportate contengano la generica descrizione dell'ambito di attività e dei requisiti di professionalità dei lavoratori che alla prima appartengono ma non possono in alcun modo e in tutta evidenza valorizzarsi in chiave di identificazione delle mansioni da svolgere nel periodo di prova.

Va, pertanto, condivisibilmente con le conclusioni della difesa di parte ricorrente, ravvisato un vizio di natura genetica del patto di prova apposto al contratto intercorso tra le parti in data 23/06/2025. "Nell'ipotesi in cui il patto di prova apposto al contratto di lavoro sia affetto da un vizio che determina la nullità, l'atto di recesso datoriale intimato sull'erroneo presupposto della validità della clausola che stabilisce il periodo di prova soggiace all'applicazione del regime speciale di tutela contro i licenziamenti illegittimi". (Cass., sez. lav., 12 settembre 2016, n. 17914).

Il rapporto di lavoro de quo risulta, tuttavia, essere stato stipulato a tempo determinato, essendo prevista la risoluzione automatica, senza diritto al preavviso, al 30/06/2026.

Va, pertanto, applicato il principio secondo cui il licenziamento intimato illegittimamente oppure in modo inefficace prima della scadenza del termine contrattuale non ha effetti ripristinatori nel contratto di lavoro a tempo determinato ma comporta unicamente il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista (ex plurimis Trib. Bari, sez. lav., 3 giugno 2019, n. 2489).

Ne consegue, pertanto, il diritto del ricorrente al pagamento delle retribuzioni dovute dal momento del recesso fino alla scadenza del 30/06/2026 oltre rivalutazione monetaria e interessi di legge dalle scadenze al saldo effettivo.

Non può, infine, detrarsi alcunché, a titolo di aliunde perceptum, in relazione all'impiego a tempo determinato che, secondo quanto allegato dalla difesa del resistente, il (...) avrebbe reperito, con decorrenza del servizio dal 1/2/2026 presso il dipartimento DEIB del Policlinico di (...). Non è stata, difatti, evidenziata o allegata la retribuzione convenuta, né contestata la circostanza secondo cui anche il nuovo contratto conterrebbe un patto di prova, derivandone l'impossibilità, su tali presupposti, di quantificare la somma da detrarre al risarcimento accordato.

La regolamentazione delle spese di lite segue la regola della soccombenza, come da liquidazione analitica in dispositivo e distrazione in favore del procuratore dichiaratosi antistatario.

P.Q.M.

Accoglie il ricorso proposto da (...) nei confronti di (...) e, per l'effetto, accerta e dichiara la nullità del patto di prova contenuto nel contratto di lavoro stipulato tra le parti in data 23/06/2025 e, conseguentemente, l'illegittimità del recesso intimato da (...) di (...) in data 22/7/2025, e condanna parte resistente al pagamento, in favore del ricorrente, di tutte le retribuzioni dovute dal momento del recesso fino alla scadenza del 30/06/2026 oltre rivalutazione monetaria e interessi di legge dalle scadenze al saldo effettivo, e delle spese di lite, che liquida in Euro 2.800,00 per compensi di avvocato, oltre accessori di legge, da distrarsi in favore del procuratore antistatario.

Riserva il termine di giorni 60 per il deposito delle motivazioni.

Milano, 10/2/2026