PATTO DI PROVA VALIDO SE LE MANSIONI SONO SPECIFICATE NELL'ANNUNCIO SU LINKEDIN

scritto da goal | 12 Ottobre 2026



di Bernardina Calafiori e Michele Toso *

Con la sentenza n. 3136 del 13 agosto 2026, il Tribunale di Milano ha affrontato alcuni profili in materia di patto di prova e licenziamento per mancato superamento della stessa prova, soffermandosi in particolare sul tema della specificità delle mansioni oggetto del patto.

La vicenda trae origine dall'impugnazione del recesso intimato nei confronti di un lavoratore per mancato superamento della prova; in particolare il lavoratore ha censurato la validità del patto in ragione della mancata indicazione delle mansioni.

Il ricorrente sosteneva, infatti, che il contratto si limitasse a una generica e indefinita dizione in lingua inglese di "*Sales Manager*" accompagnata dalla perifrasi "*addetto allo sviluppo commerciale, gestione clienti, e gestione del team sales & account*", deducendone pertanto la nullità.

Subordinatamente, il ricorrente deduceva il positivo superamento della prova, in particolare di aver svolto con diligenza e professionalità le "*eterogenee mansioni che venivano affidate*" nonché di aver rafforzato e ampliato il perimetro della clientela.

Come noto, la giurisprudenza ha elaborato – a tutela del lavoratore in prova – il requisito per cui le mansioni devono

essere individuate con sufficiente specificità già nel testo contrattuale, così da consentire al lavoratore di comprendere con certezza l'oggetto della prova; la mancata, o comunque insufficiente, individuazione delle mansioni può condurre, secondo tale orientamento, alla nullità del patto.

Il Tribunale, tuttavia, richiamando alcune pronunce della Corte di Cassazione, afferma che l'interpretazione del patto di prova deve essere compiuta non soltanto alla luce dell'intero testo negoziale, "*ma anche dalla comune intenzione delle parti come desumibile dal comportamento*", valorizzando altresì il pregresso bagaglio lavorativo esplicitato nel curriculum.

Sulla scorta di tale principio, il Tribunale ha valorizzato l'annuncio pubblicato in fase precontrattuale sul profilo LinkedIn aziendale, nel quale la società dettagliava il contenuto delle mansioni da svolgere. A tale annuncio, il ricorrente avrebbe risposto non solo richiamando le medesime espressioni, ma dichiarandosi altresì adatto al ruolo, alla luce del "*network commerciale*" costruito nel corso delle pregresse esperienze lavorative nel settore *digital*.

Il Tribunale ha quindi ritenuto che il ricorrente fosse in grado di identificare univocamente, anche in riferimento al contesto, il contenuto delle mansioni riconducibili al ruolo di "*Sales Manager*" e, in considerazione di ciò, ha escluso ogni profilo di nullità del patto di prova connesso alla dedotta genericità nell'individuazione delle mansioni.

La pronuncia, privilegiando un approccio sostanzialistico, restituisce la funzione propria del patto di prova, evitando che un'applicazione eccessivamente formalistica del requisito di specificità delle mansioni finisca per comprimere la facoltà di recesso che caratterizza il rapporto durante detto periodo.

*Avvocati Studio Legale Daverio & Florio

(studiolegale@daverioflorio.com)