

**Corte d'Appello di Brescia
Sezione Lavoro
Sentenza n. 44 del 5 marzo 2026**

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai Sigg-:

Dott. Antonio MATANO Presidente
Dott.ssa Giuseppina FINAZZI Consigliere
Dott.ssa Laura CORAZZA Consigliere rel.
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato in Cancelleria il giorno 04.03.2025 iscritta al n. 65/2025 R.G. Sezione Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del 11.09.202 da (...) in persona del l.r.p.t., rappresentata e difesa dagli avv.ti (...) e (...) del foro di Mantova, domiciliatari giusta delega in atti.

RICORRENTE APPELLANTE

contro

(...), rappresentato e difeso dall'avv. (...) del foro di Milano, domiciliatario giusta delega in atti.

RESISTENTE APPELLATO

In punto: appello a sentenza n. 13 del 2025 del Tribunale di Mantova. Conclusioni:

Del ricorrente appellante:

Come da ricorso

Del resistente appellato:

Come da memoria

Fatto e diritto

Con la sentenza n. 13/2025, pubblicata il 16.1.2025, il Tribunale di Mantova, Sezione Lavoro,

ha accertato la nullità del patto di prova apposto al contratto di lavoro sottoscritto da (...) (...) e (...) dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data del 12.2.2024 e condannato la società a corrispondere al lavoratore una somma corrispondente a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r.. Il Tribunale ha ritenuto la nullità del patto di prova in quanto privo di indicazione delle mansioni affidate al lavoratore, non desumibili né dall'inquadramento nel livello 8 del CCNL Tessile Abbigliamento Industria (attinente al grado di responsabilità e di autonomia decisionale di una vastissima gamma di figure professionali), né dalla posizione attribuita di Marketing and Communication Manager (profilo non menzionato nel CCNL). Inoltre, secondo il primo giudice, nessuna rilevanza poteva attribuirsi all'annuncio al quale aveva risposto il ricorrente, in quanto le caratteristiche del candidato ideale ed i compiti che sarebbe stato chiamato ad espletare ivi indicati non erano stati riportati nella lettera di assunzione. Ritenuta quindi la nullità del patto di prova, il giudice a quo ha fatto applicazione della tutela prevista dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, ritenendo inapplicabile il comma secondo di tale disposizione in quanto relativo ai soli licenziamenti di natura disciplinare, mentre il mancato superamento della prova di per sé non integra né presuppone necessariamente una condotta disciplinarmente rilevante.

Con l'atto d'appello, depositato il 4.3.2025, (...) ha impugnato la sentenza, chiedendone la riforma con integrale rigetto dell'originario ricorso.

Con memoria del 5.6.2025, si è costituito (...) chiedendo il rigetto dell'appello e proponendo appello incidentale per la condanna della società alla sua reintegrazione nel posto di lavoro o, in subordine, al pagamento di una indennità risarcitoria maggiore rispetto alle 6 mensilità riconosciute in primo grado.

All'odierna udienza, dopo la discussione orale delle parti e la camera di consiglio, è stata data lettura del dispositivo.

Con l'atto di appello, (...) ha censurato la sentenza per aver ritenuto la nullità del patto di prova, evidenziando che la lettera di assunzione conteneva una esplicitazione delle mansioni precise, con indicazione di qualifica e livello e della posizione di Marketing Communication Manager e con l'ulteriore precisazione che il lavoratore avrebbe dovuto riferire all'amministratore con delega mercati e prodotto. In ogni caso, il Tribunale non aveva verificato se il lavoratore avesse o meno la piena consapevolezza dei compiti e delle responsabilità cui era chiamato. Per compiere tale valutazione, avrebbe dovuto considerare fattori quali il pregresso bagaglio lavorativo esplicitato nel curriculum vitae, l'utilizzo nello stesso di descrizione di fatto convergente rispetto a quella utilizzata nel contratto di lavoro, l'effettuazione di colloqui preassuntivi in cui erano state illustrate dettagliatamente le competenze della posizione offerta, l'assenza in corso di rapporto di doglianze riguardanti una presunta assegnazione di mansioni diverse e la coincidenza tra le mansioni che potenzialmente si sarebbero potute attribuite al lavoratore secondo la declaratoria del

contratto d'assunzione e quelle effettivamente assegnate. Nel caso di specie, era dimostrato che l'offerta di lavoro pubblicata dalla società riportava in allegato il cosiddetto job posting, a cui il ricorrente aveva fatto espressamente riferimento rispondendo all'inserzione e nel quale erano precisate nei minimi dettagli le mansioni, le responsabilità ed i requisiti della figura professionale richiesta. Ed ancora i testi (...) e (...) avevano confermato che il 12.07.2023 vi era stato un colloquio presuntivo nel corso del quale a (...) erano state dettagliatamente illustrate le mansioni che avrebbe dovuto svolgere. Inoltre, per tutta la durata del rapporto il lavoratore aveva svolto i compiti e le mansioni contrattualmente previsti e dettagliatamente indicati nella descrizione dell'annuncio pubblicato, gestendo le attività di marketing e comunicazione. Né, d'altronde, risultavano doglianze del lavoratore in corso di rapporto circa le mansioni assegnate. Infine, la pluriennale esperienza lavorativa di (...) era maturata esclusivamente dal settore del marketing e della comunicazione, come evincibile dal suo curriculum vitae, nel quale egli aveva utilizzato descrizioni di fatto convergenti rispetto a quelle usate nell'offerta di lavoro e nella lettera di incarico.

Si è costituito (...) chiedendo il rigetto dell'appello principale e proponendo a sua volta appello incidentale. Sotto il primo profilo, ha evidenziato che nel caso di specie il rinvio alla declaratoria del CCNL applicato non consentiva di individuare con sufficiente chiarezza le mansioni di riferimento perché l'ottavo livello indica genericamente solo l'ampiezza di poteri e responsabilità della figura, senza indicare la benché minima mansione e tantomeno effettuare sotto-classificazioni di mansioni per settori. Peraltro, il ruolo assegnatogli non era proprio previsto dal CCNL. Secondo la difesa del lavoratore, il richiamo al job posting era irricevibile perché non era stato richiamato in contratto, né ad esso allegato e perché ancora più generico rispetto alla pattuizione contrattuale. Ed ancora, il lavoratore, venendo da esperienze diverse, non aveva la possibilità di inferire le proprie mansioni specifiche dalle occupazioni precedenti, che erano completamente differenti, prova ne era la consistente attività di formazione di cui era stato fatto destinatario dal settembre 2023 al gennaio 2024. Quanto ai testi (...) e (...) secondo la difesa dell'appellato gli stessi erano inattendibili e comunque la spiegazione verbale delle mansioni era inidonea sotto un profilo normativo. In ogni caso, (...) ha ribadito di essere stato adibito ad attività certamente non pertinenti al suo livello, collocabili tra mansioni di segreteria e mansioni di factotum, inidonee ad un corretto svolgimento della prova e finanche svileni della sua professionalità.

Con l'appello incidentale, (...) ha impugnato la sentenza nella parte in cui, pur ritenendo nullo il patto di prova, non aveva disposto la sua reintegrazione nel posto di lavoro. Ed infatti, il recesso datoriale poteva essere fatto rientrare in un recesso per giustificato motivo soggettivo di cui si appura l'insussistenza del fatto contestato, ossia il mancato superamento della prova, con le conseguenze di cui al comma 3 dell'articolo 2 del D.Lgs. n. 23 del 2015. Con il secondo motivo dell'appello incidentale, (...) ha censurato la sentenza nella parte in cui ha quantificato in 6 mensilità l'indennità risarcitoria. Ha evidenziato che, l'anzianità di servizio, sempre limitata nei casi di lavoratori in prova, non poteva essere il criterio maggioritario adottato nel quantificare l'indennità e che la società era leader a livello nazionale nell'ambito della

biancheria per la casa, aveva 200 dipendenti diretti ed aveva tenuto una condotta scorretta, soprattutto in ordine alle informazioni decettive esposte in sede di assunzione, nonché per averlo adibito con continuità a mansioni meramente esecutive e dequalificanti, non consentendo il corretto svolgimento della prova.

L'appello principale è fondato e va accolto, con conseguente rigetto delle domande proposte da (...)

Il lavoratore è stato assunto a tempo indeterminato con contratto del 28.8.2023 come quadro di 8° livello del CCNL Tessile Abbigliamento Industria, con "posizione" di "Marketing and Communication Manager" che "riferisce a: Amministratore con delega mercati e prodotto". Il contratto prevedeva un periodo di prova di 6 mesi.

Con lettera del 13.2.2024, la società ha licenziato il lavoratore per "l'esito negativo della sperimentazione dell'attività affidataLe di "Marketing and Communication Manager"".

Ai sensi del CCNL applicato, appartiene all'ottavo livello "il personale con funzioni direttive il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa. A tale personale sono affidate, in condizioni di autonomia decisionale e responsabilità, funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti."

Ebbene, secondo consolidata e condivisibile giurisprudenza della Corte di Cassazione, il patto di prova apposto al contratto di lavoro, oltre a dover risultare da atto scritto (come espressamente previsto dall'art. 2096 c.c.), deve contenere la specifica indicazione delle mansioni che ne costituiscono l'oggetto, che, tuttavia, specie quando trattasi di lavoro intellettuale e non meramente esecutivo, non debbono necessariamente essere indicate in dettaglio, essendo sufficiente che, in base alla formula adoperata nel documento contrattuale, siano determinabili (cfr. Cass., Sez. Lav., sent. n. 1957 del 27.1.2011). È stato pure affermato che la specifica indicazione delle mansioni che costituiscono l'oggetto del patto di prova può essere operata anche "per relationem" alle declaratorie del contratto collettivo che definiscano le mansioni comprese nella qualifica di assunzione e sempre che il richiamo sia sufficientemente specifico (cfr. Cass. 20.5.2009 n. 11722; Cass., Sez. Lav., ord. n. 15326 del 9.6.2025). In altri termini, la descrizione delle mansioni, anche con richiamo alla

disciplina generale del CCNL, deve risultare sufficientemente determinata ed idonea a consentire al lavoratore di conoscere il proprio campo di azione e, quindi, l'oggetto della prova, tenuto conto che le previsioni contrattuali si specificano ulteriormente con riferimento al settore di competenza attribuito ed all'ambito di attività del datore di lavoro (così Cass., Sez. Lav., sent. n. 17591 del 4.8.2014).

Applicando tali principi al caso di specie, si ritiene che il contratto tra le parti indicasse le mansioni affidate a (...)in maniera sufficientemente precisa e tale da consentirgli di conoscere il suo campo di azione e, quindi, l'oggetto della prova.

Ed infatti, se è vero che la posizione affidata a (...) I risulta definita integralmente in lingua inglese, è pure vero che vengono utilizzati termini di uso comune il cui significato è ormai generalmente noto e comprensibile ai più, ed a maggior ragione a (...)da sempre impiegato nel settore del marketing. In particolare, è noto che il termine inglese manager si riferisce a chi ha la responsabilità di dirigere l'azienda o un suo settore. A sua volta, il termine marketing vuol dire, "Con riferimento alle imprese produttrici di beni di largo consumo, il complesso dei metodi atti a collocare col massimo profitto i prodotti in un dato mercato attraverso la scelta e la programmazione delle politiche più opportune di prezzo, di distribuzione, di vendita, di pubblicità, di promozione, dopo aver individuato, attraverso analisi di mercato, il potenziale consumatore" (vocabolario Treccani). Infine, il termine inglese Communication in italiano significa comunicazione e, quindi, nel contesto di riferimento, il riferimento è alla comunicazione aziendale.

Ebbene, combinando insieme le indicazioni contenute in contratto, appare chiaro che (...)dovesse occuparsi della gestione, coordinamento e controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, ma in posizione subordinata e con l'obbligo di riferire all'amministratore con delega mercati e prodotto, del settore del marketing, e quindi della programmazione delle politiche più opportune di prezzo, di distribuzione, di vendita, di pubblicità e di promozione del prodotto, e della relativa comunicazione aziendale.

Si tratta di indicazioni tali da consentire a (...)di comprendere pienamente le mansioni assegnate ed oggetto del patto di prova, e ciò tantopiù che egli stesso aveva dichiarato nel suo curriculum vitae di avere già ricoperto ruoli identici o analoghi per altri datori di lavoro (Junior Brand Manager (1997), Brand Manager (1998), e Senior Brand Manager (1999) nel Gruppo Danone - Galbani S.p.A.; Senior Brand Manager (dal 2001 al 2004) e Senior Marketing Manager (dal 2004) in Coca Cola Company; Director -Head of Marketing (dal 2008) in Contro(...) Director - Head of Marketing & Professional Service (dal 2015) in Coopervision; Head of Product & Marketing (dal 2019) in CMO - doc. 3 società -).

Non convince del contrario il fatto che (...)avesse in precedenza operato per datori di lavoro attivi in settori merceologici diversi da quello di (...) Ciò, infatti, ha sicuramente implicato che

egli avesse bisogno di essere informato delle caratteristiche e delle qualità dei prodotti commercializzati da (...) (...) ma non che potesse ignorare i compiti di un Marketing and Communication Manager, che non cambiano da settore a settore, pur potendo cambiare le strategie in concreto scelte ed attuate per la promozione dei prodotti e dell'azienda.

In definitiva, la sentenza gravata va riformata laddove ha dichiarato la nullità del patto di prova e la conseguente illegittimità del licenziamento irrogato a (...)

Detto questo, occorre ora affrontare l'ulteriore doglianza sollevata da (...)il quale ha lamentato di essere stato assegnato da (...) a mansioni meramente esecutive e dequalificanti, così non consentendogli il corretto svolgimento della prova.

In diritto, è noto che, ai sensi del secondo comma dell'art. 2096 c.c., "L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.". Inoltre, secondo consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, in caso di vizio funzionale del patto di prova validamente apposto (nella specie, per l'assegnazione in concreto di mansioni diverse da quelle indicate nella clausola accessoria) non trova applicazione la disciplina del licenziamento individuale - come nel caso di vizio genetico, ad esempio per difetto di forma scritta o per mancata specificazione delle mansioni da espletarsi - bensì lo speciale regime del recesso in periodo di prova, che prevede il diritto del lavoratore alla prosecuzione dell'esperimento, ove possibile, ovvero al ristoro del pregiudizio sofferto (Cass., Sez. Lav., sent. n. 31159 del 3.12.2018).

Tanto premesso in diritto, in fatto si ritiene dimostrato che a (...)sia stato consentito il corretto svolgimento della prova con riferimento alle mansioni oggetto della stessa.

Dai documenti prodotti emerge che (...) subito dopo l'assunzione di (...) ha predisposto un programma di formazione/informazione per il suo inserimento in azienda quale Marketing and Communication Manager, chiedendo ai referenti dei diversi settori aziendali di trasmettergli le informazioni necessarie sui prodotti (materie prime, tipologie, fasi di lavorazione, ecc...), sulla struttura e i calendari di sviluppo delle collezioni, sui volumi di vendita, sul budget della comunicazione, sui vari canali commerciali, ecc... (doc. 7 appellante). Ed ancora, (...) tra i mesi di settembre e ottobre 2023 ha organizzato per (...)un tour di 4 settimane presso i punti vendita aziendali, comprensivo di incontro con i marketing managers (doc. 8 appellante). Risulta, inoltre, che (...)abbia partecipato il 18.9.2023 al Netcomm forum dedicato al retail ed il 25.10.2023 al Parte_3 (doc. 9 e 14 appellante). Il lavoratore ha anche tenuto i contatti con (...) (...) della (...) per valutare l'acquisto di spazi pubblicitari su D o D-Style di Repubblica, proponendo infine a (...) di acquistare uno spazio su D-Style speciale shopping del 28.10.2023 e su D magazine standard a fine settembre 2023 (doc. 13 appellante). L'1.2.2024, presentandosi come "nuovo direttore marketing di (...), si è messo in contatto con (...) per valutare una presenza di (...) nel programma 4 Hotel e, a seguire, ha

interloquito con (...) in ordine alle relative modalità e condizioni, al testo contrattuale ed al preventivo (doc. 10 e 25 appellante). Il lavoratore, a seguito di contatti con l'agente di (...) s.r.l. (proprietaria del marchio Il Milanese Imbruttito), ha proposto all'amministratore con delega mercati e prodotto di (...) (...), la conclusione di un contratto di licenza con tale società (doc. 11 appellante). (...) insieme all'e-Commerce Manager di (...) (...) ha tenuto i rapporti con (...) di Caffaina.com per la predisposizione di un progetto di migrazione e-commerce (doc. 12 appellante). Inoltre, (...) tenuto conto della ripartizione del fatturato per provincia, ha negoziato con (...) una proposta pubblicitaria che ha poi sottoposto a (...) (doc. 16 appellante). Il lavoratore ha altresì tenuto i contatti con Sos Villaggi dei Bambini Onlus per valutare una donazione aziendale in favore della stessa, con previsione di una partecipazione della Onlus ad eventi aziendali per parlare della collaborazione con (...) (doc. 17 appellante). (...) ha anche predisposto il Company Profile del Gruppo (...), che risulta, tra l'altro, essere stato stampato in 300 copie cartacee (doc. 20 appellante) ed ha predisposto il Piano Marketing e Comunicazione per il 2024, sottoponendolo a (...) (...) per l'approvazione (doc. 23 e 24 appellante). Ed ancora, (...) si è occupato di organizzare uno shooting relativo ai prodotti (...) per il presigla di 4 Hotel, individuando la location ed i contenuti, si è interessato ad un progetto di collaborazione con (...) si è occupato della creazione di una serie di cartelli-vetrina da collocare nei punti vendita, del book di rassegna stampa annuale, dell'acquisto di uno spazio pubblicitario sulla rivista AD tramite Barter4Media, dell'acquisizione di preventivi e render di espositori dei prodotti (dc. 25 appellante, p. 52, p. 55, p. 87, p. 91, p.105, p. 159).

Sono del tutto in linea con tali risultanze documentali le deposizioni dei testi (...) e (...) i quali hanno entrambi reso dichiarazioni chiare, logiche e non contraddittorie, né in sé stesse, né se confrontate tra loro, con la conseguenza che va ritenuta la loro piena attendibilità nonostante i rapporti che li legano a (...) ((...) è socio, membro del Cda e figlio della legale rappresentante; (...) è responsabile delle risorse umane).

Ebbene, (...) ha riferito che (...) ha contattato potenziali licenziatari (Netflix, Il Milanese Imbruttito e 4 Hotel) per verificare la possibilità di una collaborazione che potesse aumentare il volume di affari e la notorietà di (...) ha contribuito alla presentazione della collezione autunno inverno 2024/25, ha fatto proposte verbali in sede di riunione di stile, ha curato, per il progetto della piuma, la comunicazione, la creazione di un catalogo e la selezione di un fornitore di totem per i punti vendita, ha predisposto il corporate profile, ha contattato (...), una società che svolge ricerche di mercato, inserendo a budget il valore per l'esercizio successivo, ha valutato, in collaborazione con il responsabile e-commerce, le varie agenzie da incaricare per lo sviluppo del sito internet ed ha partecipato alla predisposizione del piano area. Il teste ha poi aggiunto che "L'ufficio marketing di cui il ricorrente doveva essere responsabile era composto solo dallo stesso (...) perché, per il nostro settore, noi siamo una piccola realtà che si avvale di soggetti terzi specializzati per quanto concerne la comunicazione, le pubbliche relazioni e la pubblicità di marchio e prodotto. Quindi il

ricorrente non aveva personale a lui sottoposto ma collaborava con i responsabili degli altri settori, e in primis di quello commerciale, per raggiungere obiettivi comuni".

A sua volta, la teste (...) ha dichiarato che (...)ha fatto trasferte nei 19 negozi (...) insieme al responsabile negozi Testimone 6 , è andato a visitare molti clienti con il responsabile retail (...) si è relazionato con il responsabile acquisti e produzione sig. (...) per la conoscenza dei prodotti, nonché con l'area ricerca e sviluppo (...) per acquisire il materiale necessario per le campagne pubblicitarie e con il brand manager per quanto riguarda la presentazione e confezione dei prodotti, ha preparato la riunione degli agenti nella quale è intervenuto per presentare la collezione primavera estate 2024, si è relazionato con il responsabile del sito web e quindi, in sintesi, si è relazionato con il personale e i responsabili di ogni settore per poterli supportare con le sue conoscenze e competenze in materia di marketing e comunicazione.

Così stando le cose, si ritiene che (...) abbia consentito a (...)lo svolgimento della prova sulle mansioni di Marketing and Communication Manager, assicurandogli la formazione necessaria in merito al settore merceologico di attività, garantendogli la collaborazione dei referenti dei diversi settori aziendali ed attribuendogli il compito di fornire, con poteri discrezionali e relativa responsabilità, contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e di svolgere funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

Ciò non è escluso dal fatto che (...) dovesse comunque sottoporre le decisioni finali, anche in termini di spese di importo ridotto, all'approvazione di (...), in quanto la subordinazione all'amministratore con delega mercati e prodotto era espressamente prevista nel contratto di lavoro.

Non esclude l'effettivo svolgimento della prova con riguardo alle mansioni assegnate neppure il fatto che al settore Marketing and Communication non fossero assegnati dipendenti, in quanto (...) (...) doveva in ogni caso coordinare i contributi offerti dai collaboratori esterni che si occupavano di comunicazione, pubbliche relazioni e pubblicità, finalizzandoli al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Infine, si ritiene che, contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa del lavoratore, non escludano l'effettivo svolgimento della prova neppure le mansioni esecutive pure svolte da (...) (raccolta di preventivi per la traduzione e stampa del Corporate Profile, per il Book di rassegna stampa, per il catalogo 2024, per il pernottamento in Hotel della troupe di uno shooting, per il ritiro degli espositori collocati nei negozi, ecc.), trattandosi di compiti accessori rispetto a quelli principali di cui si è detto e che assumono, nel contesto descritto, un ruolo marginale in termini non solo qualitativi, ma anche quantitativi, comunque tale da non compromettere la funzione della prova.

In conclusione, le domande di (...) vanno rigettate anche sotto tale profilo.

L'appello incidentale proposto dal lavoratore, relativo alla tutela applicabile in caso di licenziamento fondato sul mancato superamento di un patto di prova nullo, deve ritenersi superato ed assorbito dalle considerazioni che precedono.

Le spese di entrambi i gradi di giudizio seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, tenuto conto del valore della causa e dell'attività svolta.

Il Collegio dà atto, ai fini del pagamento del contributo previsto dall'art. 1, co. 17, legge 228/12, che l'appello incidentale è stato integralmente rigettato.

P.Q.M.

- 1) In riforma della sentenza n. 13/2025 del Tribunale di Mantova, rigetta il ricorso proposto da (...)
- 2) rigetta l'appello incidentale;
- 3) Condanna (...) alla rifusione delle spese di lite sostenute da (...) liquidate in euro 2.000,00 per compensi, oltre accessori di legge, per il primo grado di giudizio, ed in euro 2.000,00 per compensi, oltre accessori di legge, per l'appello.

Brescia, 11.9.2025.