

Il ruolo del curriculum vitae nella determinabilità dell'oggetto della prova e la svolta pragmatica dei giudici di merito

di G. R. Simoncini - 26 luglio 2026

La validità del patto di prova apposto al contratto di lavoro ai sensi dell'art. 2096 c.c. è da sempre subordinata a un rigoroso formalismo (Zangari, *Il recesso dal rapporto di lavoro in prova*, Giuffrè, 1970, 7). L'atto richiede infatti la forma scritta *ad substantiam* nonché la specifica indicazione delle mansioni oggetto dell'esperimento (Cass., 26 maggio 2020, n. 9789, in *FI*, 2020, I, 2667).

La giurisprudenza di legittimità ha tradizionalmente interpretato tale requisito in chiave marcatamente difensiva, sancendo che l'omessa o generica specificazione delle mansioni comporta la nullità della clausola e la conseguente conversione del rapporto in definitivo sin dall'inizio (Cass., 20 febbraio 2023, n. 5264). Tale *ratio* protettiva mira a impedire che il datore di lavoro possa estendere arbitrariamente l'oggetto della verifica, tutelando in questo modo il contraente debole da un esercizio insindacabile del potere di recesso (Del Punta, *Lavoro in prova*, in *EGT*, vol. XVIII, Roma, 1999).

In questo perimetro concettuale si inserisce la recente e innovativa decisione di App. Brescia, 5 marzo 2026, n. 44, qui in commento.

La pronuncia offre un'interessante apertura interpretativa per i profili professionali a elevato contenuto intellettuale o descritti mediante locuzioni anglofone non espressamente contemplate dalla contrattazione collettiva.

Nel caso di specie, un lavoratore era stato assunto come quadro (ottavo livello del CCNL Tessile Abbigliamento Industria) con la qualifica di *Marketing and Communication Manager*. A seguito del recesso intimato dalla società per asserito esito negativo dell'esperimento, il lavoratore aveva adito l'autorità giudiziaria per impugnare il licenziamento, domandando la dichiarazione di nullità della clausola limitativa e il riconoscimento della stabilità del rapporto.

Il Tribunale di Mantova, in primo grado, aveva accolto l'azione del lavoratore e dichiarato la nullità del patto per indeterminatezza, reputando generica la declaratoria contrattuale e non codificato il profilo specifico in lingua inglese.

La Corte d'appello ha invece operato una radicale riforma della decisione, ponendosi in linea evolutiva con quell'orientamento nomofilattico secondo cui l'indicazione delle mansioni nel patto di prova non deve necessariamente essere dettagliata se l'oggetto dell'esperimento è comunque determinabile (Cass., 27 gennaio 2011, n. 1957, in *GC Mass*, 2011, 1, 132). I giudici hanno ravvisato tale determinabilità valorizzando, *per relationem*, il bagaglio professionale dell'assunto (Cass., 20 maggio 2009, n. 11722, in *GC Mass*, 2009, 5, 799).

Se da un lato l'utilizzo di termini ormai comuni nel lessico aziendale come *marketing* o *manager* delinea il campo d'azione della risorsa, dall'altro la piena consapevolezza delle mansioni risulterebbe evincibile dallo stesso *curriculum vitae* del lavoratore, il quale aveva già svolto analoghe funzioni presso precedenti datori di lavoro. In altre parole, il

pregresso percorso professionale è in grado di tradurre in termini di concreta determinabilità l'elasticità terminologica del contratto, tale da escludere ogni profilo di arbitrarietà datoriale.

Tale approccio risponde alle sollecitazioni della dottrina (Bettini, *Patto di prova e specificazione delle mansioni*, in *MGL*, 2023, 151), la quale evidenzia come l'istituto stia registrando una transizione storica verso un assetto più equilibrato.

Accanto alla tradizionale funzione oggettiva di verifica delle attitudini professionali, emerge infatti la necessità di valutare la complessiva idoneità del lavoratore al contesto aziendale sotto il profilo comportamentale e relazionale. Il riferimento al *curriculum* valorizza il mutuo affidamento tra le parti, in quanto la scala classificatoria del CCNL può essere integrata ogniquale volta la formula contrattuale individuale, letta alla luce della storia professionale della risorsa, escluda equivoci (Cass., 12 ottobre 2021, n. 27785; Cass., 13 aprile 2017, n. 9597).

La pronuncia affronta infine il vizio funzionale della prova, laddove il lavoratore deduceva l'adibizione a mansioni parzialmente esecutive. Anche in questo caso la sentenza in commento si adegua al consolidato insegnamento di legittimità (Cass., 27 gennaio 2011, n. 1957, in *GC Mass*, 2011, 1, 132; Cass., 18 novembre 2000, n. 14950, in *LG*, 2001, 439 con nota di Girardi), ricordando che lo svolgimento di compiti non perfettamente coincidenti con quelli pattuiti non determina la nullità genetica della clausola. Tale discrepanza rileva invece sul piano funzionale, attribuendo al lavoratore il solo diritto a proseguire l'esperimento o al risarcimento del danno, senza che vi sia l'automatica applicazione delle tutele contro il licenziamento illegittimo. Nel caso concreto l'esperimento è stato ritenuto genuino poiché l'attività esecutiva rivestiva un carattere meramente accessorio rispetto ai piani di *marketing* complessivamente gestiti.

In conclusione, si segnala la decisione per un condivisibile realismo giuridico. L'obbligo di specificazione *ex art.* 2096 c.c. non deve irrigidirsi in un formalismo paralizzante, ma va calibrato sulla concreta qualificazione professionale delle parti e sull'effettivo andamento della fase negoziale e prenegoziale.

Gina Rosamari Simoncini, ricercatrice Rtd/B nell'Università degli Studi di Milano

Visualizza il documento: [App. Brescia, 5 marzo 2026, n. 44](#)