



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
Sezione Lavoro

in persona del Giudice del Lavoro, dott.ssa Elisabetta Antoci
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. r.g.l. **15465/2025** promossa da:

Parte_1, elettivamente domiciliato in Milano, via Savarè 1, presso lo studio dell'avv. RUGGERO OLIVA e dell'avv. ALESSANDRO ABBIATI, che lo rappresentano e difendono, giusta procura allegata telematicamente al ricorso

parte ricorrente

c o n t r o

CP_1 elettivamente domiciliata in via Rismondo 2/E, PADOVA, presso lo studio degli avv.ti MARCHESAN FRANCESCA, GIANLUCA SPOLVERATO, ELISA PAVANELLO, che la rappresentano e difendono giusta procura allegata telematicamente alla memoria difensiva

parte resistente

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso del 11.12.2025 *Parte_1* ha convenuto in giudizio *CP_1* deducendo:

- che, a dispetto delle risultanze del Registro della Camera di Commercio, ove risultano solo 12 dipendenti, la società occupa stabilmente 23 lavoratori subordinati, i quali compaiono anche nel sito internet della resistente, nella sezione "team";
- di aver conseguito la laurea triennale in Lettere e la laurea magistrale in comunicazione dei media con indirizzo Marketing;

- di essere un professionista che opera da oltre dieci anni nel settore, avendo lavorato alle dipendenze di importanti realtà imprenditoriali, costruendo un solido *network* commerciale;
- di essere stato assunto da CP_1 in data 25.2.2025 a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza del rapporto dal 03.03.2025 e inquadramento quale Impiegato, I° Livello CCNL Commercio;
- che il contratto sottoscritto prevedeva un periodo di prova, essendo ivi indicato: *“Il suo periodo di prova inizia il 03.03.2025, termina il 02.09.2025 e ha la durata di 6 mesi di calendario; durante tale periodo ognuna delle parti può recedere dal contratto senza alcun obbligo di preavviso. (...)”*;
- che nel predetto contratto non venivano indicate le mansioni che il ricorrente avrebbe dovuto svolgere ma la sola, generica ed indefinita, dizione in lingua inglese *“Sales Manager”* accompagnata dalla perifrasi *“addetto allo sviluppo commerciale, gestione clienti, e gestione del team sales & account. Resta inteso che l’azienda potrà, nel rispetto del disposto dell’art. 2013 del codice civile, assegnarla a mansioni diverse rispetto a quelle di cui sopra”*;
- di aver sempre svolto con diligenza e professionalità le eterogenee mansioni che gli venivano affidate, tanto nei settori di vendita, quanto nel diverso ambito marketing, organizzazione webinar e nella più ampia gestione dei progetti e della Clientela di riferimento, incrementandola e raccogliendone apprezzamenti, concludendo altresì positivamente importanti contratti d’acquisto dei servizi offerti da CP_1
- di aver ricevuto in data 26.8.2025 lettera di licenziamento ove si leggeva: *“la società intende avvalersi della facoltà di risolvere il rapporto di lavoro, con lei instaurato in data 03.03.2025 durante il periodo di prova ai sensi e per gli effetti dell’art. 2096 cod. civ.”*.
- di aver impugnato il licenziamento.

Ha aggiunto, in particolare, il ricorrente:

- di avere in pochi mesi attivato un ampio bacino di contatti utili, rafforzando ed ampliando il perimetro della Clientela e giungendo sin da subito alla conclusione di importanti contratti d’acquisto dei servizi offerti da CP_1 con le società TOT

S.p.A., Sea Shepherd Store S.r.l. e Christina Crawford (Inovys Logistic S.p.A), per una somma complessiva di circa € 100.000;

- di aver svolto con profitto anche le ulteriori attività assegnate, occupandosi ad esempio della attività di sviluppo operativo del progetto, per il cliente CP_2 curandone la sua effettiva esecuzione e gestendo il team di lavoro dedicato;
- di essersi occupato di attività di marketing mediante pubblicazione di post, come fatto in occasione della chiusura del contratto con Sea Shepherd Store S.r.l. ovvero per promuovere i servizi offerti da CP_1 e gli eventi da questa organizzati;
- di essersi occupato di organizzare webinar formativi aventi ad oggetto tematiche d'interesse per CP_1
- di aver partecipato alla fiera di Bologna denominata WMF (We Make Future) 2025, e ad ulteriori eventi/fiere, quali "Epsummit 2025" tenutosi a Firenze dal 21 al 22 maggio 2025 e "Netcomm Forum" tenutosi a Milano dal 14 al 16 aprile 2025; di avere altresì partecipato all'evento serale "Boraso Experience" organizzato a Milano (zona Navigli) e all'evento tenutosi a Venezia "Boraso digital Commerce experience" in data 15 e 16 maggio 2025;
- di avere ottenuto apprezzamenti anche da parte della Clientela di riferimento.

Tanto premesso in fatto, il ricorrente ha censurato il patto di prova, deducendone la nullità, per non avere il contratto individuato le specifiche mansioni oggetto dell'incarico e del conseguente esperimento della prova.

Il ricorrente ha inoltre dedotto il positivo superamento della prova, avendo dimostrato la propria idoneità allo svolgimento delle mansioni di volta in volta assegnate e quindi all'espletamento del ruolo di commerciale/venditore.

In alternativa, ove l'oggetto della prova non sia considerato quello testè indicato (mansioni di commerciale/venditore) il ricorrente ha eccepito l'invalidità funzionale della prova, non essendogli stato consentito il concreto esperimento della prova, in ragione della assegnazione di numerose altre mansioni.

Ribadito il superamento della soglia dimensionale di cui all'art. 18 St. Lav., il ricorrente ha rassegnato le seguenti conclusioni:

“1. In via principale, accertare e dichiarare la nullità e/o annullabilità e/o inefficacia e/o illegittimità e comunque annullare il licenziamento intimato al Sig. **Parte_1** in data 26 agosto 2025 e conseguentemente ordinare a **CP_1** in persona del suo legale rappresentante pro tempore, di reintegrare il medesimo nel posto di lavoro, a tempo pieno e indeterminato e corrispondere allo stesso l'indennità di cui all'art. 2, co. 2 D.lgs. n. 23/2015 e ss. mm., commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di fatto percepita, parametrata all'importo di € 3.333,33 lordi mensili (2857,14 Euro x 14 mensilità da CCNL Commercio/ 12 mesi), ovvero diverso importo, minore o maggiore che risulterà di giustizia e/o salvo migliore calcolo, oltre al versamento per il medesimo periodo dei contributi previdenziali ed assistenziali;

2. In via subordinata, accertare e dichiarare che **CP_1** al momento del licenziamento occupava più di n. 15 lavoratori dipendenti, previa eventuale riqualificazione dei rapporti di natura subordinata ex art. 2094 cod. civ., e per l'effetto, accertata l'illegittimità del licenziamento e ritenuta sussistente la dimensione occupazionale di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 18 L. 300/1970, condannare **CP_1** a reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro e a corrispondergli, a titolo di indennità risarcitoria ex art.3, co. 2, d.lgs. n. 23/2015 e ss. mm., una somma commisurata all'ultima retribuzione di riferimento di cui sopra, oltre interessi e rivalutazione nella misura di legge, ovvero al diverso maggior o minor importo ritenuto di giustizia;

3. In via ulteriormente subordinata, accertare e dichiarare che **CP_1** al momento del licenziamento occupava più di n. 15 lavoratori alle proprie dipendenze e per l'effetto, accertata l'illegittimità del licenziamento e ritenuta sussistente la dimensione occupazionale di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 18 L. 300/1970 condannare **CP_1** ai sensi dell'art. 3 co. 1 D. Lgs. n. 23/2015 e ss. mm. a corrispondere al Sig. **Parte_1**, un'indennità non inferiore a 6 mensilità e non superiore a 36 mensilità, commisurate all'ultima retribuzione mensile di cui sopra, oltre interessi e rivalutazione nella misura di legge, ovvero al diverso maggior o minor importo ritenuto di giustizia, anche secondo valutazione equitativa; ovvero in ulteriore subordine, ritenuta insussistente la dimensione occupazionale di cui ai commi 8 e 9 dell'art. 18 L. 300/1970, condannare **CP_1** ai sensi dell'art. 3 co. 1 D. Lgs. n. 23/2015 al pagamento di risarcimento e/o indennità ritenuta congrua rispetto alla fattispecie in esame e al danno patito dal ricorrente, facendo applicazione delle dettato della Sentenza n. 118/2025 della Corte Costituzionale senza limitazione al numero di 6 mensilità; ovvero in ulteriore subordinata istanza di un importo compreso tra 3 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione di

riferimento di cui sopra, ovvero diverso importo ritenuto di giustizia; ovvero ancora - in estrema subordinata istanza ed avuto riguardo all'illegittimo esperimento della prova - disporsi condanna di CP_1 all'integrale risarcimento del danno patito e patendo secondo gli ordinari canoni, anche civilistici, ovvero secondo valutazione equitativa.

In ogni caso, con interessi legali e rivalutazione monetaria.

In ogni caso, con vittoria delle spese di lite, anche con riferimento ad eventuali spese per C.T.U. e C.T.P.”

Costituita in giudizio, CP_1 ha dedotto:

- di essere una società specializzata in marketing e sviluppo e agenzia di riferimento in Italia nel Digital Commerce,
- di occupare alle proprie dipendenze 13 lavoratori e di applicare il CCNL Commercio Confcommercio;
- di aver pubblicato il 18.11.2024 un annuncio di ricerca sul proprio profilo LinkedIn aziendale, per la ricerca di un “*Sales Manager – Digital Commerce*” con almeno 4-5 anni di esperienza e determinati requisiti di competenza;
- di aver indicato in tale annuncio la precisa *job description* del profilo ricercato;
- che a tale annuncio ha risposto l'odierno ricorrente, inviando anche il CV;
- che nel corso del rapporto al ricorrente sono state assegnate le mansioni contrattuali di *Sales Manager*, deputato a gestire in autonomia il processo di vendita e quindi reperire nuovi prospect e clienti, contrattualizzarli, produrre il fatturato concordato e che, solo in via residuale, come parimenti indicato nel contratto di lavoro e come usuale nel settore, al ricorrente è stata demandata la gestione delle eventuali richieste del solo cliente TOT Money, che aveva acquistato un solo servizio di marketing e che quindi poteva essere facilmente gestito (non sotto il profilo tecnico) dallo stesso Pt_1 con minimo effort di tempo e conoscenze;
- che tuttavia la prestazione del ricorrente si è dimostrata deludente per la società, risultando il Pt_1 scarsamente proattivo, privo di contatti utili e incapace di condurre in autonomia il processo commerciale nelle sue fasi di sviluppo, gestione e conclusione delle opportunità di vendita, come dimostrato dall'esiguità dei contratti conclusi e dagli esiti molto distanti dagli obiettivi commerciali prefissati.

Tanto premesso, la società resistente ha evidenziato la piena validità del patto di prova alla luce del tenore delle trattative e della documentazione precontrattuali.

Quanto poi allo svolgimento della prova Boraso ha evidenziato la coerenza delle mansioni svolte dal ricorrente rispetto all'oggetto del contratto e la legittimità del recesso, richiamando la natura acausale del licenziamento per mancato superamento della prova, e la accertata inidoneità del ricorrente a ricoprire il ruolo richiesto.

Ha concluso quindi la resistente nei seguenti termini:

in via principale: respingere le domande del ricorrente, in quanto prive di fondamento in fatto e in diritto e, comunque, non provate;

in subordine: nella denegata non creduta ipotesi di accoglimento dell'impugnativa di licenziamento, contenere nel minimo le indennità di legge e, in ipotesi di ritenuta applicabilità della reintegra, detrarre dalle somme eventualmente riconosciute a credito della ricorrente *l'aliunde perceptum aut percipiendum*, nella misura che emergerà in corso di causa.

Con vittoria di spese e competenze di causa, oltre al rimborso spese generali al 15%, IVA e c.p.a.

Esperito invano il tentativo di conciliazione la causa è stata istruita documentalmente e decisa come da dispositivo in calce.

* * * *

Il ricorso va rigettato per le ragioni che seguono.

1. - E' in primo luogo infondata la doglianza attorea circa il vizio genetico del patto in ragione della indeterminatezza delle mansioni oggetto della prova.

1.1. - Al riguardo, secondo la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte il patto di prova apposto ai contratto di lavoro, oltre a dover risultare da atto scritto, 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; tale specificazione, inoltre, 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 (Cass. 27.1.2011 n. 1957; Cass. 20.5.2009 n. 11722; Cass. n. 9597 del 2017).

Inoltre, l'interpretazione del patto di prova va compiuta non soltanto alla luce dell'intero testo negoziale ma anche della comune intenzione delle parti come desumibile dal loro comportamento, anche valorizzando il pregresso bagaglio lavorativo esplicitato nel curriculum, ritenuto consentito (cfr. Cass. n. 21996/2024; Cass. n. 553/2022, Cass. n. 24560/2016, Cass. n. 16181/2017).

1.2. - Nel caso in esame il contratto di lavoro oggetto di causa reca l'indicazione delle mansioni nei seguenti termini: *"Sales Manager, in particolare addetto allo sviluppo commerciale, gestione clienti e gestione del team di sales & account"* (doc. 4 fascicolo ricorrente). Pertanto, il contratto non contiene soltanto la sintetica indicazione del ruolo (*"sales manager"*) ma anche la specificazione delle principali attività connesse a tale ruolo (*"sviluppo commerciale, gestione clienti e gestione del team di sales & account"*).

1.3. - A ciò si aggiunga che nello stesso CV del ricorrente è richiamata la medesima espressione di *Sales Manager* e vi sono riferimenti al *Sales Management*, a comprova della natura generalmente condivisa nell'ambiente di riferimento di tali categorie per l'identificazione di una specifica figura professionale (doc. 8 fascicolo resistente).

1.4. - Peraltro, la comune intenzione delle parti rispetto al contenuto del ruolo oggetto della assunzione in esame è resa evidente anche dal tenore delle comunicazioni in fase precontrattuale.

Invero, si legge nell'annuncio pubblicato da **CP_1** sul proprio profilo LinkedIn (doc. 4 fascicolo resistente) che la società era alla ricerca di un *Sales Manager* nell'ambito del *Digital Commerce*, così descrivendo il contenuto delle mansioni da svolgere:

"Cosa farai?

Identificherai e svilupperai nuove opportunità di business, creando un network di contatti rilevante su aziende B2C e B2B in target con **CP_1** .

Presenterai e promuoverai i nostri servizi di digital marketing e sviluppo tech a potenziali clienti, mettendo in luce il valore aggiunto e i vantaggi competitivi.

Costruirai relazioni solide con i clienti, garantendo una comprensione approfondita delle loro esigenze e degli obiettivi aziendali.

Collaborerai con il team di marketing interno per sviluppare strategie di vendita mirate e campagne di lead generation.

Parteciperai a fiere ed eventi aziendali con l'obiettivo di trovare nuovi clienti.

Gestirai l'intero ciclo di vendita, dalle prime fasi di contatto fino alla chiusura dell'accordo, con focus sulla soddisfazione del cliente.

Dovrai raggiungere e superare gli obiettivi di vendita e KPI a te assegnati."

A tale annuncio il ricorrente ha risposto non solo richiamando la medesima espressione ma dichiarandosi altresì adatto al ruolo, alla luce del "network commerciale" costruito nel corso delle pregresse esperienze lavorative nel settore del digital, segno evidente della immediata comprensibilità dell'ambito di intervento connesso al ruolo (*"Il tuo post di oggi mi ha dato lo spunto per scriverti, cosa che meditavo già da quando qualche settimana fa ho visto su LinkedIn una vostra application per la ricerca di Sr. Sales Manager. Ho preferito attendere un periodo più consono, lontano dalle festività. Si tratta di un'opportunità che valuterei molto volentieri, e per la quale ritengo di avere le skills adatte. Sono stato per diversi anni manager di prima linea nella FIND di [...]*

Per_1, e nel corso degli oltre dieci anni di esperienza professionale nel digital credo di essermi costruito un buon network commerciale", doc. 6 fascicolo resistente).

Di analogo tenore è poi la email di presentazione del ricorrente del 15.1.2025, ove si legge tra l'altro: *"Da quel che ho letto nell'application per Senior Sales Manager in CP_1 i requirements che cercate rispecchiano ciò che sono oggi come professionista. In particolar modo, credo che il ruolo del Pt_2 nel 2025 debba sposarsi con una forte visione consulenziale. Il mondo è pieno di Sales super in gamba, ma che difettano nel mettere a terra già nelle fasi di lavorazione lead una proposta strategica valida ed efficace. Sarei lieto di poter fare una chiacchierata insieme e capire come supportarti al meglio per permettere a CP_1 di ottenere nuovi traguardi commerciali e di business"* (doc. n. 7 fascicolo resistente).

1.5. - Gli elementi sopra richiamati depongono univocamente nel senso di una chiara identificazione, nel contesto di riferimento, del contenuto delle mansioni riconducibili al ruolo di *Sales Manager*, dovendosi esse individuare nella attività di ricerca della potenziale clientela, di promozione dell'attività aziendale presso di essa, di sviluppo di strategie di vendita efficaci, di gestione della trattativa commerciale, con la finalità di aumentare il giro di affari dell'azienda.

1.6. - In considerazione di quanto sopra va escluso ogni profilo di nullità del patto di prova connesso alla dedotta genericità della individuazione delle mansioni.

2. - Sono altresì infondate le doglianze relative al licenziamento intimato dalla società al termine del periodo di prova, con comunicazione consegnata in data 26.8.2025 (doc. n. 6 fascicolo ricorrente).

2.1. - Al riguardo costituisce orientamento consolidato in giurisprudenza (ribadito recentemente con la sentenza della Corte di Cassazione, sez. lav., n. 26679 del 22/10/2018) che il recesso del datore di lavoro nel corso del periodo di prova ha natura discrezionale e dispensa il datore dall'onere di provarne la giustificazione, diversamente da quel che accade nel licenziamento assoggettato alla L. n. 604 del 1966 (Cass. n. 21586/2008 cit.; conf. Cass. n. 17970/2010 cit.).

L'esercizio del potere di recesso deve essere coerente con la causa del patto di prova che va individuata nella tutela dell'interesse comune alle due parti del rapporto di lavoro, in quanto diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto (Cass. n. 8934 del 2015; Cass. n. 17767 del 2009; Cass. n. 15960 del 2005).

Pertanto, non è configurabile un esito negativo della prova ed un valido recesso qualora le modalità dell'esperimento non risultino adeguate ad accertare la capacità lavorativa del prestatore in prova. Accade ciò, ad esempio, nel caso di esiguità del periodo in cui il lavoratore è sottoposto alla prova o allorquando il prestatore espleti mansioni diverse da quelle per le quali era pattuita la prova (Cass. n. 10618 del 2015; Cass. n. 200 del 1986).

Parimenti invalido è il recesso qualora risulti il perseguimento di finalità illecite (per tutte, ancora Cass. n. 21586/2008 cit.). Al motivo illecito si affianca quello estraneo all'esperimento lavorativo, pure idoneo ad inficiare il recesso (v., diffusamente, Cass. n. 402 del 1998).

Infine, può essere dimostrato il positivo superamento della prova (tra le altre: Cass. n. 9797 del 1996; Cass. n. 4669 del 1993). Con la precisazione che il patto di prova mira ad accertare non solo la capacità tecnica ma anche la personalità del lavoratore e, in genere, l'idoneità dello stesso ad adempiere gli obblighi di fedeltà, diligenza e correttezza (Cass. n. 5696 del 1986; Cass. n. 5714 del 1999; Cass. n. 9948 del 2001; Cass. n. 5522 del 2004).

Tuttavia, essendo *"la valutazione datoriale in ordine all'esito della prova ampiamente discrezionale"*, *"la prova da parte del lavoratore dell'esito positivo dell'esperimento non è di per sé sufficiente ad invalidare il recesso, assumendo rilievo tale circostanza se ed in quanto manifesti che esso è stato determinato da motivi diversi"* (Cass. n. 1180 del 2017).

In altri termini, in caso di licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova incombe al lavoratore stesso, che deduca in sede giurisdizionale la nullità di tale recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale stabilita dall'art. 2697 c.c., sia il positivo superamento del periodo di prova, sia che il recesso è stato determinato da motivo illecito e quindi, estraneo alla funzione del patto di prova (Cass. n. 13154 del 2024).

In tutti questi casi, comunque, l'onere della prova grava integralmente sul lavoratore (tra molte: Cass. n. 21784 del 2009; Cass. n. 15654 del 2001; Cass. n. 7644 del 1998); esso può essere assolto anche attraverso presunzioni, che, però, per poter assurgere al rango di prova, debbono essere *"gravi, precise e concordanti"* (Cass. n. 14753 del 2000).

2.2. - Nel caso in esame, la deduzione attorea circa lo scostamento tra le mansioni effettivamente espletate e quelle oggetto del patto di prova risulta infondata.

In primo luogo, deve rilevarsi come alcune delle attività menzionate dal ricorrente a sostegno di tale deduzione siano certamente rientranti tra le mansioni tipiche connesse al ruolo di *Sales Manager*, in quanto necessariamente complementari a quelle tipiche di ricerca della clientela e promozione delle attività di impresa: tra esse rientrano, senza dubbio, la partecipazione alle fiere e agli eventi ovvero la pubblicazione di post al fine di promuovere i servizi offerti dalla società o gli eventi da questa organizzati (post in numero peraltro contenuto, cfr. docc. 17, 18, 19 fascicolo ricorrente).

In secondo luogo, quanto alle ulteriori mansioni menzionate in ricorso - avuto particolare riguardo allo *"sviluppo operativo del progetto"* per la società CP_2 attraverso la *"cura della effettiva esecuzione"* dello stesso e la *"gestione del team di lavoro dedicato"* - difetta nel ricorso la specifica allegazione circa il contenuto e l'impegno connesso a tali attività, anche e soprattutto in termini di tempo, allegazione necessaria al fine di poter effettivamente valutare lo scostamento rispetto alla corretta esecuzione della prova, non potendosi ritenere all'uopo sufficienti le poche email prodotte dal ricorrente, da cui non è possibile ricavare alcun dato utile in termini di necessità di impegno per il ricorrente, tanto più che trattasi nel caso di

specie di un periodo di prova della durata di sei mesi e che i pochi scambi email prodotti si collocano in un arco temporale di poco più di un mese (docc. 16, 16 bis fascicolo ricorrente). Le medesime carenze – in termini di mancata indicazione dell’impegno conseguente – si rinvencono nel capo di prova orale 5 del ricorso, con riferimento alla “partecipazione” non meglio specificata, del ricorrente alla “realizzazione” dei documenti operativi dallo stesso prodotti sub 16 ter, 16 quater e 16 quinquies.

Del resto, è lo stesso ricorrente a sostenere di avere sviluppato, nel corso del rapporto, la rete di clientela, dedicandosi con diligenza alle attività di vendita, ricerca e gestione della clientela (cfr. capo di prova 6 del ricorso), circostanze queste che contraddicono la deduzione circa una effettiva incidenza negativa, sulla esecuzione della prova, delle eventuali ulteriori attività collaterali assegnate.

2.3. – Infine, appaiono complessivamente irrilevanti le deduzioni attoree circa il positivo superamento della prova, dovendosi richiamare i principi sopra esposti circa la natura del recesso nel corso del periodo di prova e non essendovi in ricorso alcuna allegazione, ancora prima che prova, di un motivo illecito alla base del recesso, motivo in mancanza del quale risulta superflua ogni indagine circa l’esito positivo dell’esperimento, di per sé non sufficiente ad invalidare il recesso.

3. – La peculiarità della fattispecie giustifica la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 c.p.c., definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e deduzione respinta,

- Respinge le domande del ricorso;
- Compensa integralmente le spese di lite;
- fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Milano, 15/06/2026

IL GIUDICE

Elisabetta Antoci