

Tribunale di Treviso

Sentenza n. 333 del 30 aprile 2025

Repubblica italiana

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

il Tribunale di Treviso

in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona della dott.ssa Maria Teresa Cusumano, ha pronunciato, alla scadenza dei termini per il deposito delle note ex art. 127 ter c.p.c., la seguente

SENTENZA

ex art. 429 c.p.c.

nella causa di lavoro R.G. nr. 1638/2024 promossa da

(...)

con l'avv. (...)

ricorrente

contro

(...)

con l'avv. (...)

resistente

IN PUNTO: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione. Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

Conclusioni delle parti PARTE

RICORRENTE:

Il patrocinio del ricorrente Dott. (...) richiama in toto le deduzioni, allegazioni, produzioni e domande di cui al ricorso ex art. 414 Cpc datato 18.10.2024, alla memoria difensiva sulla domanda riconvenzionale datata 12.3.2025, al verbale di udienza 26.3.2025 ed alle note difensive datate 18.04.2025, contestando le deduzioni ed allegazioni di controparte, e chiede l'accoglimento delle seguenti CONCLUSIONI

in via principale: accertata e dichiarata l'insussistenza di patto di prova nel contratto di lavoro del Dott. (...) dichiarare l'illegittimità o comunque l'invalidità del licenziamento intimato da (...) al Dott. (...) con lettera datata 24.5.2024 per insussistenza del fatto posto a base del licenziamento e condannare, ex art. 3 comma 2 Dlgs 23/2015, (...), in persona del legale rappresentante pro-tempore alla reintegrazione del Dott. (...) nel suo posto di lavoro ed al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione nel limite di 12 mensilità;

in via subordinata: accertata e dichiarata l'insussistenza di patto di prova nel contratto di lavoro del Dott. (...) dichiarare l'illegittimità o comunque l'invalidità del licenziamento intimato da (...) al Dott. (...) con lettera datata 24.5.2024 e condannare, ex art. 3 comma 1 Dlgs 23/2015, (...), in persona del legale rappresentante pro-tempore, al pagamento in favore del Dott. (...) Cesa di un'indennità nella misura pari a 36 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR o nella diversa misura che risulterà di giustizia SULLA DOMANDA RICONVENZIONALE

in via principale: respingere la domanda riconvenzionale formulata da (...) in quanto infondata in fatto ed in diritto per i motivi esposti in narrativa;

in via subordinata: ridurre quanto dovuto dal Dott. (...) a (...) in ragione dell'accoglimento della domanda riconvenzionale formulata da quest'ultima a quanto risulterà di giustizia;

in via istruttoria: si richiamano le produzioni e le istanze di cui all'atto introduttivo, alla memoria difensiva sulla domanda riconvenzionale ed ai verbali di causa.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari ivi compreso il ristoro forfettario delle spese generali previsto dall'art.15 della TPF, come da separata nota.

PARTE RESISTENTE

Il patrocinio della società (...) nel richiamare integralmente tutto

quanto dedotto, eccepito, prodotto e concluso in comparsa di costituzione e risposta con domanda

riconvenzionale 07/02/2025, nonché in note autorizzate depositate il 11/04/2025, contestando tutto quando dedotto ed eccepito da parte ricorrente, chiede l'accoglimento delle seguenti conclusioni

- Nel merito in via principale:

- per tutte le motivazioni di cui in narrativa, accertata e dichiarata l'efficacia e comunque la legittimità e validità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data di licenziamento, anche in via istruttoria, rigettare il ricorso del Signor (...), in quanto del tutto infondato in fatto ed in diritto nonché sprovvisto di supporto probatorio, rigettando per l'effetto ogni domanda formulata dal ricorrente ed in particolare la domanda avversaria di reintegra nel posto di lavoro e di pagamento dell'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo TFR dal giorno del licenziamento a quello della effettiva reintegrazione nel limite di 12 mensilità.

- Per tutte le motivazioni di cui in narrativa, accertata e dichiarata l'efficacia e comunque la legittimità e validità del licenziamento intimato al ricorrente e, per l'effetto, dichiarato estinto il rapporto di lavoro alla data di licenziamento, rigettarsi ogni domanda formulata dal ricorrente, anche in via subordinata ed in particolare la domanda avversaria di pagamento in favore del ricorrente di un'indennità nella misura pari a 36 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR o nella misura che risulterà di giustizia.

In via riconvenzionale

- per i motivi di cui in memoria di costituzione con domanda riconvenzionale, condannarsi il ricorrente Signor (...) al risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali conseguenti alla violazione dell'obbligo di fedeltà, correttezza, concorrenza sleale e sviamento di clientela, nonché per danno all'immagine, quantificabili nella somma complessiva di Euro 119.320,00 (Euro centodiciannovemilatrecentoventi/00) come specificati in narrativa, od alla diversa somma maggiore o minore ritenuta di giustizia.

- Spese e competenze di lite interamente rifusi.

In via istruttoria: si insiste per l'accoglimento delle istanze istruttorie tutte formulate in memoria difensiva di costituzione con domanda riconvenzionale del 07/02/2025.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Vengono alla nostra attenzione:

a) La missiva di impegno all'assunzione sottoscritta dall'odierno ricorrente il 29.2.'24:
(...)

b) il contratto di assunzione a tempo indeterminato sottoscritto dall'odierno ricorrente il 15.3.'25,
del quale di seguito si riportano i primi quattro articoli:

CONTRATTO DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

(...) spa, con sede legale in Via (...), d'ora in poi (...), nella persona del suo legale rappresentante (...)
d'ora in poi denominata il Sig. (...) d'ora in poi denominato lavoratore.

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

La società (...) spa assume presso la sede operativa di (...) il sig. (...) le cui generalità sono sopra
riportate con rapporto di lavoro full-time h 40 ore settimanali alle condizioni di seguito riportate

Articolo 1 - Inquadramento e mansioni

a) Al LAVORATORE è attribuito il seguente livello: III del CCNL per il personale dipendente dalle
imprese de COMMERCIO, con mansione di IMPIEGATO CON DECLINAZIONE COMMERCIALE con
responsabilità e mansioni che saranno dettagliatamente specificate nel suo mansionario

b) Il rapporto di lavoro sarà disciplinato dalle norme di legge, dalle previsioni definite in sede
collettiva e dal presente contratto

Articolo 2 - Durata del contratto

a) il contratto sarà da intendersi costituito a tempo indeterminato e avrà decorrenza dal giorno
18/03/2024

Articolo 3 -Luogo di lavoro

a) La sede di lavoro sarà presso la sede della SOCIETÀ sita in via (...)

b) Con la sottoscrizione del presente contratto il LAVORATORE si rende sin d'ora disponibile, secondo
le necessità della SOCIETÀ legate allo svolgimento delle mansioni assegnate, ad essere inviato in

missione e trasferita in Italia o all'estero.

Articolo 4 - Periodo di prova

a) Esclusione del periodo di prova in deroga all'art. 51 del vigente CCNL per il personale dipendente dalle imprese di COMMERCIO

Ha allegato il ricorrente:

- che, se prima dell'assunzione aveva dichiarato il proprio interesse per un'assunzione con patto di prova, lo stesso aveva poi comunicato a (...) di non essere interessato a concludere contratti di lavoro che contenessero un patto di prova;
- che per questo il direttore del personale della convenuta (...) gli inviava, con mail del 12 marzo 2024, il contratto di lavoro, esplicitamente escludente il patto di prova;
- che la nuova formulazione del contratto, accettata dal ricorrente, superava il precedente accordo;
- che pertanto il recesso è documentalmente illegittimo;
- che comunque nell'impegno all'assunzione non è contenuto un valido patto di prova, non essendo note le mansioni "con declinazione commerciale" su cui la prova doveva essere svolta;
- che l'insussistenza del patto di prova può condurre a una pronuncia che preveda l'applicazione della reintegrazione del Dott. (...) in accordo con quanto previsto dalla legge per l'insussistenza del fatto contestato e con quanto di recente stabilito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 128/2024 per l'insussistenza del motivo oggettivo posto alla base del licenziamento;
- che ad ogni buon conto, anche qualora non si dovesse ritenere applicabile la reintegrazione per insussistenza del fatto posto a base del licenziamento, l'assoluto sprezzo delle condizioni contrattuali previste e il notevole pregiudizio subito dal Dott. (...) giustifica, unitamente alle dimensioni aziendali della convenuta, la condanna della (...) (...) al pagamento a favore del ricorrente nella misura massima di 36 mensilità di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Secondo la parte resistente, invece, "La clausola relativa al patto di prova contenuta nell'impegno all'assunzione deve ritenersi valida, efficace e sostitutiva dell'art. 4 del contratto di assunzione 15.03.2024 che, invece, per contro deve ritenersi invalida ed inefficace e quindi non sostitutiva dalle precedenti pattuizioni assunte in data 29.02.2024 in quanto non espressamente sottoscritta dalle parti contraenti, oltrech  ictu oculi contraria alla volont  delle parti (cfr. docc. 2 e 9 ricorso introduttivo).

Invero il ricorrente accettava l'impegno all'assunzione con patto di prova e mai comunicava una diversa volontà all'azienda, né fornisce prova contraria. Né l'azienda palesava una diversa volontà ". Ancora: "l'inserimento della clausola di esclusione del patto di prova di cui all'art. 4 del contratto di assunzione deve intendersi non valida ed efficace in quanto contraria alla volontà delle parti oltretutto non espressamente e specificatamente sottoscritta e frutto di mero errore materiale". In ogni caso la parte resistente ha messo in evidenza che "nel vigore del D.Lgs. n. 23/2015 in continuità con la costante giurisprudenza di legittimità, il recesso ad nutum intimato in assenza di un valido patto di prova non è radicalmente nullo per assenza del relativo potere in capo al soggetto datore di lavoro ma è un licenziamento intimato per ragioni che non sono riconducibili ad alcuna di quelle in presenza delle quali la L. n. 604/66 consente al datore di lavoro la unilaterale risoluzione del rapporto (Cass. 16214/2016, 7921/2016). Ne consegue che la forma di tutela comune a tutte le ipotesi di licenziamento illegittimo è costituita dalla tutela indennitaria". Ha aggiunto che "detta tutela indennitaria dovrà essere commisurata alla durata del rapporto di lavoro in oggetto che nel caso di specie ha avuto inizio in data 18.03.2024 e si è concluso in data 24.05.2024". Ha poi evidenziato una serie di condotte che, poste in essere dall'odierno ricorrente durante il periodo di prova, avrebbero notevolmente nuociuto alla società, in termini sia di perdita di clientela sia di danno all'immagine. In particolare, il non aver contattato clienti che avevano richiesto espressamente l'intervento, peraltro urgente, della società resistente è stato indice non solo di grave negligenza nell'espletamento dell'attività lavorativa, ma altresì di scarsa affidabilità e di mancanza di attenzione verso la clientela, con "inevitabili ripercussioni sull'immagine della società che in ragione della condotta tenuta dal Signor (...) ha consegnato alla clientela un'immagine di inefficacia nella ricerca e selezione del personale, con conseguente perdita dei potenziali clienti". La resistente ha stimato - per le ragioni meglio esplicitate in comparsa - in almeno euro 19.320,00 il mancato guadagno derivante dalla perdita dei potenziali clienti.

A questi comportamenti se ne sono affiancati altri (la fissazione di un appuntamento con un'azienda in regime di cassa integrazione e con un'altra che non affidava la ricerca del personale alle APL, etc.) che denotano la negligenza del ricorrente, e altri ancora¹ che denotano la violazione dell'obbligo di fedeltà e correttezza.

Il recesso in prova formalizzato dalla datrice di lavoro con lettera datata e ricevuta il 24.05.2024 (doc. 4 ricorrente) è invalido, in quanto nel contratto di lavoro sottoscritto in data 15.03.2024 (doc. 2 ricorrente) non è presente alcuna pattuizione che manifesti la volontà delle parti di prevedere un periodo di prova ma, al contrario, è presente una manifestazione di volontà di voler derogare al contenuto dell'art. 51 del CCNL Commercio applicabile, che ne prevede la possibilità. A ben vedere l'art. 4 del contratto (periodo di prova) non rappresenterebbe nemmeno una deroga all'art. 51 del

CCNL, che prevede esclusivamente la possibilità di ricorrere ad un periodo di prova, ma non certo l'obbligo: da qui si deduce che il patto di prova non è un elemento necessario del contratto ma, semmai, ne rappresenta un elemento accessorio, cui le parti possono liberamente rinunciare anche solo non facendone menzione.

Le dichiarazioni contenute nel dettato contrattuale sono quindi chiare e univocamente interpretabili, al punto da far ritenere che se le parti avessero voluto mantenere in vigore il patto di prova presente nella dichiarazione di impegno all'assunzione del 29.02.2024 (cfr. doc. 9 ricorrente) ne avrebbero fatto menzione, dovendo al contrario dedursi un mutamento di volontà sul punto, dove la dichiarazione più recente contenuta nel contratto prevale su quella anteriore contenuta nella dichiarazione di impegno. In ogni caso, anche qualora vi fossero dubbi relativi a una dimenticanza nell'inserimento del patto che avrebbe portato alla sottoscrizione di un modello contrattuale contenente un "refuso", si ritiene che non possa attribuirsi alcuna validità ed efficacia al patto contenuto nella citata dichiarazione di impegno, perché nello stesso non erano minimamente specificate le mansioni che il dipendente avrebbe dovuto svolgere durante la prova.

Come noto, nel patto di prova devono essere indicate con precisione le mansioni affidate al lavoratore, il ruolo che questi andrà a ricoprire, nonché la durata del periodo di prova stesso e, ovviamente, perché sia valido, è necessaria la sua sottoscrizione da parte di tutti i soggetti coinvolti. In riferimento alle mansioni, questa indicazione specifica è un presupposto indispensabile da un lato per permettere al dipendente di poter preventivamente conoscere il contenuto della prova cui sarà sottoposto e sulla cui base sarà valutato dal datore di lavoro, dall'altro affinché il datore di lavoro possa esprimere validamente la propria insindacabile valutazione in merito all'esito della prova. Nel caso di specie nulla si dice nel contratto di "impegno all'assunzione", potendo solo dedursi per relationem che il ricorrente sarebbe stato in prova come "impiegato con declinazione commerciale", definizione ampia e generica del tutto inidonea, in difetto di altre indicazioni, a consentire la identificazione ex ante delle mansioni di concreta adibizione, anche in quanto il profilo indicato descrive numerosi gruppi di mansioni tra di loro diversificate (cfr. Cass. 27785/21 e Cass. n. 5509/15). Inoltre, ad abundantiam, il periodo di durata del predetto patto (comunque invalido) di due mesi dall'assunzione (18.03.24) era stato superato al momento del recesso (24.05.24): il CCNL, infatti, parla di una durata "massima" di 60 gg di lavoro effettivo ma è proprio la datrice di lavoro a basare la propria tesi difensiva sulla validità del patto contenuto nella dichiarazione di impegno dove, appunto, è indicato un termine inferiore "di 2 mesi a far data dal 18/03/2024" (da ritenersi quindi superato al momento della lettera di licenziamento/recesso).

Accertata dunque l'insussistenza e, comunque, l'invalidità dell'invocato patto di prova, il conseguente

recesso basato esclusivamente sul mancato superamento della prova non può che essere illegittimo perché ingiustificato.

La tutela spettante nell'ipotesi di licenziamento ingiustificato poiché comminato in assenza di un valido patto di prova, come nel caso di specie, è quella di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015 che, ferma l'estinzione del rapporto di lavoro, prevede esclusivamente un'indennità risarcitoria in favore del lavoratore.

Sul punto si richiama quanto affermato dalla Suprema Corte nell'analizzare questa fattispecie: "La nullità della clausola che contiene il patto di prova determina la automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio ed il venir meno del regime di libera recedibilità sancito dall'art. 1 della l. n. 604 del 1966, con la conseguenza che il recesso "ad nutum", intimato in assenza di valido patto di prova, equivale ad un ordinario licenziamento - soggetto alla verifica giudiziale della sussistenza o meno della giusta causa o del giustificato motivo -, il quale, nel regime introdotto dal D.Lgs. n. 23 del 2015, è assoggettato alla regola generale della tutela indennitaria di cui all'art. 3, comma 1, del predetto D.Lgs., non essendo riconducibile ad alcuna delle specifiche ipotesi, di cui al successivo comma 2 del menzionato art. 3, nelle quali è prevista la reintegrazione" (cfr. (Cass. sez. lav., n. 20239 del 14/07/2023)

Tale interpretazione è da ritenersi condivisibile in ogni ipotesi di assenza di un valido patto di prova e a maggior ragione in caso di inesistenza dello stesso.

In applicazione dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015, norma richiamata dal ricorrente in via subordinata, il rapporto di lavoro deve quindi considerarsi estinto alla data del 24.05.2024 (come indicato nella lettera di recesso), con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento, vista l'esiguità del periodo lavorato.

In merito alla domanda riconvenzionale avanzata dalla resistente per violazione del dovere di diligenza, si ritiene che non siano state tempestivamente allegare né provate fattispecie di illeciti tali da determinare una fonte di responsabilità nel lavoratore.

Ai sensi dell'art. 2104 c.c., il lavoratore è tenuto a eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli dal datore di lavoro, salvaguardando gli interessi di quest'ultimo. Nel concetto di diligenza rientra l'esecuzione corretta delle mansioni affidate al lavoratore: il grado di diligenza va parametrato al singolo impiego, avendo cura per il rischio professionale intrinseco, per il livello d'istruzione del lavoratore, per le sue cognizioni tecniche nonché per le attitudini personali del lavoratore e per la sua esperienza, che il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

Affinché il danno possa essere posto a carico del lavoratore, occorre infine che venga accertata una sua negligenza (o intenzionalità) nell'esecuzione delle sue mansioni. La valutazione della negligenza dipende da diversi fattori, incluso l'eventuale concorso di colpa del datore di lavoro, nell'aver omesso di sorvegliare correttamente il lavoratore. Il datore di lavoro ha infatti l'onere di assumere lavoratori sufficientemente formati per la mansione loro affidata, con sufficiente esperienza per il lavoro concretamente svolto e con attitudini personali adeguate. Inoltre, il datore di lavoro ha comunque l'obbligo di sorvegliare l'esecuzione del lavoro assegnato al lavoratore, così da individuare e prevenire per tempo eventuali negligenze o danni probabili.

Nell'esecuzione di una prestazione si richiede che venga adottata la cosiddetta "diligenza del buon padre di famiglia", ovvero quella tipica di un "uomo medio" (Art. 1176 C.C.).

Usare una diligenza inferiore può determinare un'inesatta esecuzione e rischia di esporre l'esecutore ad una responsabilità, oltre che all'onere del risarcimento del danno.

Questo rimane un modello astratto, che deve essere ogni volta interpretato in funzione della natura dell'attività svolta.

Nel caso di attività professionali, che implicano la "soluzione di problemi tecnici di speciale difficoltà", si richiede una diligenza maggiore e per via della complessità ed il maggior rischio di errore che le caratterizzano, L'Art. 2236 C.C. prevede che l'esecutore "risponda dei danni solo in caso di (...) e (...).

Considerate tutte le variabili di cui sopra, occorre infine giungere alla valutazione del grado di colpa del lavoratore, ossia se la negligenza vada considerata lieve, media o grave. In caso di colpa lieve, il lavoratore non potrà essere chiamato a sopportare la responsabilità per il danno causato, in quanto tale rischio ricade nell'usuale rischio d'impresa, a carico del datore di lavoro. In caso di colpa di media entità, il danno è condiviso e pertanto - di regola - il lavoratore potrà sopportare al massimo il 50% del danno. Infine, in caso di colpa grave, il lavoratore può essere - eccezionalmente - chiamato a risarcire l'intero ammontare del danno causato.

Nel caso di specie, vengono prospettati tre diversi profili di comportamento "negligente":

- non aver concluso alcun contratto commerciale con le aziende contattate a fronte di 15 visite commerciali;

- aver lasciato delle ricerche commerciali aperte;

- non aver ricontattato clienti che avevano richiesto espressamente l'intervento della società resistente, perdendo conseguentemente la possibilità di concludere dei contratti

Si ritiene che nessuna colpa possa essere attribuita al lavoratore dipendente addetto all'area commerciale per la mancata conclusione di contratti, non avendo lo stesso obbligazione di risultato ma di mezzi, salvo dimostrarne un grado di negligenza elevato da mettersi in nesso di causalità con la mancata certa conclusione dell'affare, che da quanto descritto non emerge.

Ai fini della valutazione, il grado di negligenza nell'espletamento dell'attività lavorativa deve essere comunque parametrato alle competenze acquisite dal lavoratore nel breve periodo di assunzione (periodo che, per prospettazione- seppur errata- della stessa datrice di lavoro, è stato considerato di "prova"). In tale analisi andavano infatti specificate le competenze acquisite dal lavoratore e quelle che sarebbero state le indicazioni ricevute dal datore di lavoro, da ritenersi violate per colpa esclusiva del lavoratore, tutti elementi di cui la prospettazione della resistente risulta priva.

Altrettanto fondamentale è la carenza di dimostrazione del nesso causalità tra i comportamenti posti in essere dal ricorrente e le mancate sottoscrizioni dei contratti di cui non vi è alcuna certezza ma, semmai, una mera perdita di chance, danno comunque non prospettato.

La perdita di chance, in ogni caso, è risarcibile a condizione che il danneggiato dimostri (anche in via presuntiva, ma pur sempre sulla base di circostanze di fatto certe e puntualmente allegate) la sussistenza d'un valido nesso causale tra l'illecito e la ragionevole probabilità della verifica futura del danno.

La Corte di Cassazione parla per lo più di "criterio prognostico basato sulle concrete e ragionevoli possibilità di risultati utili" (Cass. Sez. II, sent. 13.12.2001, n. 15759)

Anche sotto questo profilo però la prospettazione e la prova sono del tutto carenti.

Alcuna fonte di responsabilità risarcitoria può essere attribuita anche ai comportamenti che il ricorrente avrebbe tenuto contattando aziende che non avrebbero potuto divenire "clienti" di o perché in cassa integrazione o perché non avevano mai fatto ricorso all'intermediazione: tale prospettazione, al contrario, contraddice la precedente accusa di negligenza, in quanto le predette fattispecie sono caratterizzate da temporaneità (la Cassa integrazione è una situazione contingente ed aziende che oggi non si avvalgono di intermediazione potrebbero cambiare approccio in futuro) e il "contatto" ottenuto dal ricorrente ben poteva rappresentare una "chance" per acquisizione di clientela futura.

Anche in merito alla violazione del dovere di fedeltà, il datore di lavoro aveva l'onere di allegare tempestivamente, con sufficiente grado di determinazione, e provare le condotte illecite e i danni conseguentemente causati dal dipendente: la resistente si è invece limitata ad allegare che il ricorrente si presentava ai clienti di come "agente" anche di altra agenzia, senza indicare in maniera circostanziata e documentalmente giustificata, fin dalla memoria di costituzione, a quali conseguenze abbia portato tale asserito comportamento "concorrenziale" posto in essere in costanza di rapporto. Come chiarito anche da Trib. Roma con sentenza n. 3562 del 18.06.2020: "Ai fini della configurabilità di una violazione dell'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 cod. civ., che si specifica nel divieto di concorrenza nei confronti del prestatore di lavoro subordinato - divieto che riguarda non già la concorrenza che il prestatore, dopo la cessazione del rapporto, può svolgere nei confronti del precedente datore di lavoro, ma quella svolta illecitamente nel corso del rapporto di lavoro, attraverso lo sfruttamento di conoscenze tecniche e commerciali acquisite per effetto del rapporto stesso - non sono sufficienti gli atti che esprimano il semplice proposito del lavoratore di intraprendere un'attività economica concorrente con quella del datore di lavoro, essendo invece necessario che almeno una parte dell'attività concorrenziale sia stata compiuta, così che il pericolo per il datore di lavoro sia divenuto concreto durante la pendenza del rapporto " Nel caso di specie non si ritiene dimostrato - né comunque allegato - lo svolgimento, da parte del presunto dipendente infedele, di attività concorrenziale in violazione del dovere di fedeltà in costanza di rapporto contrattuale che avesse i presupposti per creare concretamente un pericolo per il datore di lavoro di sviamento/acquisizione di clientela a favore di altra società.

Gli eventuali risvolti disciplinari di tali comportamenti, inoltre, non sono mai stati contestati al dipendente, probabilmente in quanto l'azienda ha preferito percorrere la strada del recesso in prova (pur non trovandosi il dipendente in regime di libera recedibilità per i motivi dedotti).

Per le ragioni tutte esposte, il ricorso deve essere accolto e ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23 del 2015 il rapporto di lavoro deve considerarsi estinto alla data del 24.05.2024, con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento.

Le domande riconvenzionali formulate dalla resistente devono invece venire rigettate.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo.

p.q.m.

definitivamente pronunciando:

a) accertato che non ricorrono gli estremi del recesso in periodo di prova, dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del recesso il 24.05.2024 e ai sensi dell'art. 3 comma 1 D.Lgs. 23/22015 condanna la datrice di lavoro in persona del legale rappresentante pro tempore al pagamento al ricorrente di un'indennità non soggetta a contribuzione pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento, oltre rivalutazione e interessi legali dalla data di recesso al saldo;

b) rigetta le domande riconvenzionali avanzate dalla resistente;

c) pone le spese di lite a carico della resistente, liquidandole in complessivi 6.000,00= oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, IVA e c.p.a. come per legge.

Treviso, 30.04.2025