



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA  
SEZIONE LAVORO

Sent. Nr. 31/2015  
Del 30/01/2015  
Dep. 30/01/2015  
Fasc. Nr. 1318/2013 R.G.  
Cron. Nr. 221/2015

in funzione di giudice monocratico del lavoro in persona della dott.  
MARIA RITA SERRI ha pronunciato ex art. 429 c.p.c. la  
seguinte:

SENTENZA

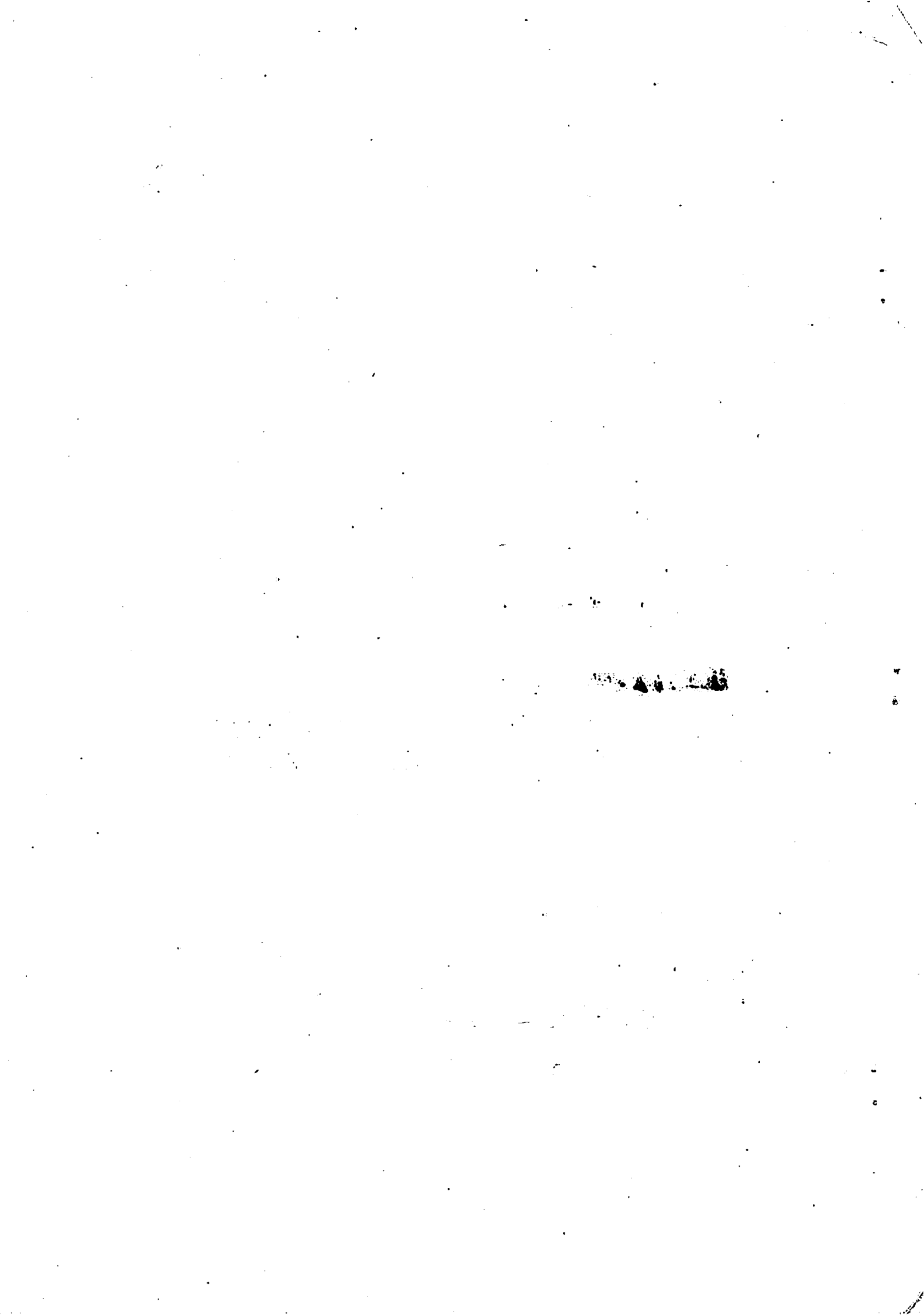
Nella causa di lavoro iscritta al n. 1318 del Ruolo Generale  
dell'anno 2013 promossa con ricorso depositato in data 15  
novembre 2013 da

DI [REDACTED] LA [REDACTED] W [REDACTED]  
elettivamente domiciliato a Reggio Emilia, [REDACTED]  
presso e nello studio dell'av [REDACTED] lo rappresenta e  
difende come da procura in calce al ricorso introduttivo

RICORRENTE

Contro

W [REDACTED] NT [REDACTED] SPA  
in persona del legale rappresentante pro tempore elettivamente  
domiciliata a Reggio Emilia [REDACTED] sso e nello  
studio dell'av [REDACTED] presenta e difende  
unitamente agli av [REDACTED] me da  
procura a margine della comparsa di costituzione e risposta



**RESISTENTE**

In punto a : patto di prova

**CONCLUSIONI:**

Il procuratore di parte ricorrente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 30 gennaio 2015

Il procuratore di parte resistente ha così concluso:

Come da verbale d'udienza del 30 gennaio 2015

**MOTIVI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 15 novembre 2013 regolarmente notificato L. [redacted] W. [redacted] Di [redacted] conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, la W. [redacted] [redacted] spa affinché fosse accertato che il licenziamento intimato allo stesso con lettera raccomandata in data 28 marzo 2013 era nullo e/o illegittimo e/o inefficace in quanto costituente recesso ante tempus e senza mettere il lavoratore in condizioni di poter esprimere il periodo di prova e per l'effetto condannare la resistente al risarcimento integrale del danno da quantificarsi nelle retribuzioni che sarebbero state percepite dallo stesso fino alla scadenza del termine contrattuale del periodo di prova di mesi sei pari alla somma lorda di euro 24.211,94 o a quella diversa somma che dovesse essere ritenuta di giustizia oltre ad euro 1.435,46 a titolo di trattamento di fine rapporto da versarsi al Fondo Previdai forma pensionistica complementare scelta dallo

stesso oltre al versamento dei contributi previdenziali.

Esponneva dettagliatamente le proprie ragioni.

Si costituiva con memoria depositata in data 14 gennaio 2014 Werther International spa chiedendo che la domanda di pagamento proposta dal ricorrente fosse dichiarata inammissibile e che previo accertamento della legittimità del recesso operato dalla convenuta fossero rigettate le domande avversarie e dichiarato che nulla era dovuto dalla convenuta al ricorrente per i titoli dedotti nel ricorso introduttivo.

Chiedeva, quindi, che fosse accertata l'illiceità delle suesposte condotte del ricorrente indicate nella memoria e che pertanto lo stesso fosse condannato al risarcimento dei danni contrattuali e non da liquidarsi in via equitativa ex art. 1226 e 2056 c.c. in una somma non inferiore ad euro 2000,00.

Chiedeva, in via subordinata, che nel caso di soccombenza anche parziale della stessa alla domanda di parte ricorrente venissero compensate le rispettive posizioni debitorie per le quantità corrispondenti.

Esponneva dettagliatamente le sue ragioni.

La causa veniva istruita con la produzione di documenti e l'escussione di testi.

La causa veniva discussa e decisa dando lettura della sentenza ex art. 429 c.p.c. all'udienza odierna.

Occorre, innanzitutto, rilevare che la deduzione di parte ricorrente secondo cui nel caso di specie sarebbe stato pattuito per iscritto un

patto di prova della durata minima di mesi sei con conseguente illegittimità del recesso ante tempus è infondata.

Si legge, infatti, nel contratto di lavoro : “ L’assunzione che avrà decorrenza dal giorno 17/12/2012 dovrà intendersi a tempo indeterminato. La stessa sarà condizionata al positivo superamento di un periodo di prova stabilito in sei mesi. Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto da entrambe le parti senza obblighi di preavviso...”

Orbene come si evince chiaramente dalla lettura della clausola relativa al patto di prova, dove dopo aver precisato che la durata dello stesso è di sei mesi si afferma che il rapporto di lavoro durante il periodo di prova potrà essere risolto da entrambe le parti, il termine di sei mesi non è il termine minimo del patto di prova, ma è il termine massimo.

Ne consegue, quindi, che il recesso prima del termine di sei mesi non può essere considerato illegittimo sotto tale profilo.

Tanto precisato occorre verificare se il recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova sia stato legittimo o meno.

A questo proposito si rileva che come asserito dalla costante giurisprudenza della Suprema Corte ( Cass. lav. n.21784/2009) “Il licenziamento intimato nel corso o al termine del periodo di prova, avendo natura discrezionale, non deve essere motivato, neppure in caso di contestazione in ordine alla valutazione della capacità e del comportamento professionale del lavoratore stesso; incombe, pertanto, sul lavoratore licenziato, che deduca in sede

giurisdizionale la nullità di tale recesso, l'onere di provare, secondo la regola generale di cui all'art. 2697 cod. civ., 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.” e ( Cass. lav. n.21698/2006) “ Con riguardo al rapporto di lavoro costituito con patto di prova, la facoltà di recesso prevista dal terzo comma dell'art. 2096 cod. civ. soggiace all'unico limite - oltre quello temporale dell'adeguatezza della durata della prova - della mancanza di un motivo illecito ed è consentita non solo al termine ma, salvo che l'esperimento sia stato stabilito per un tempo minimo necessario, anche nel corso del periodo di prova...”

La Suprema Corte ha altresì precisato che ( Cass. lav. n. 23231/2010) “In tema di assunzione in prova, l'illegittimità del recesso, per l'inadeguata durata della prova o l'esistenza di un motivo illecito non comporta l'applicazione delle norme di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 o dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ma la prosecuzione della prova per il periodo mancante oppure il risarcimento del danno, dovendosi escludere che la dichiarazione di illegittimità del recesso durante il periodo di prova determini la stabile costituzione del rapporto di lavoro.”

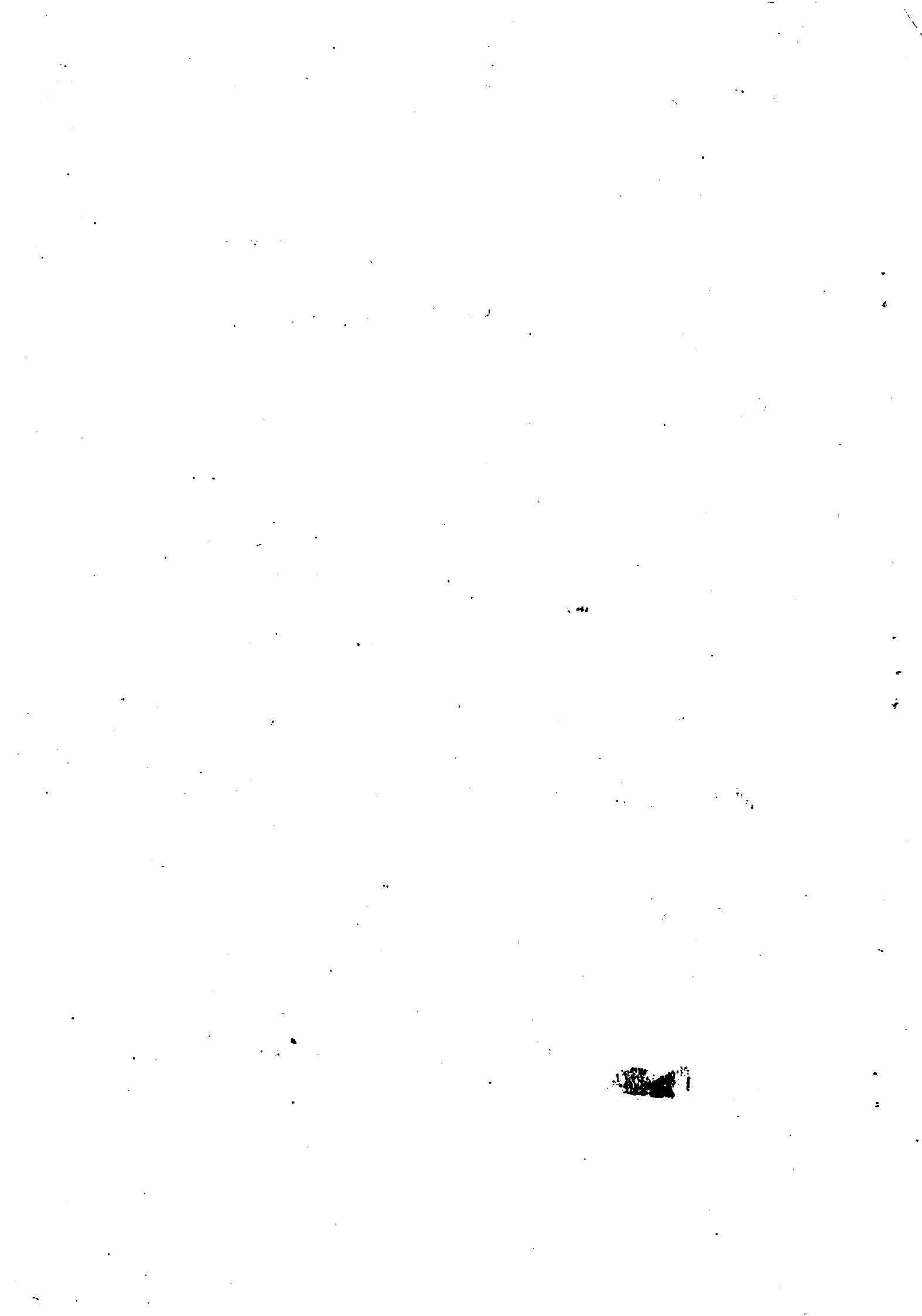
Orbene nel caso di specie parte ricorrente non ha dedotto né tantomeno provato che il recesso sia avvenuto per motivo illecito con la conseguenza che occorre solo valutare alla stregua della suddetta giurisprudenza se la durata della prova sia stata adeguata e se il lavoratore sia stato posto in grado di espletare la prova.

Per quanto attiene alla durata della prova si reputa che la stessa sia adeguata considerato che la prova è durata dal 17 dicembre 2012 al 5 aprile 2013 o quantomeno al 28 marzo 2013 .

Dall'istruttoria espletata e dalla documentazione in atti risulta, altresì, provato che il ricorrente è stato posto in grado di espletare la prova.

Nel contratto di lavoro sono, infatti, così definite le mansioni dello stesso: " Le verrà assegnata la qualifica di Direttore Generale e si dovrà occupare nello specifico delle seguenti attività . della riorganizzazione dei costi di gestione; dell'organizzazione, controllo e supervisione dell'attività dell'ufficio acquisti; del controllo e supervisione dei costi del personale; della riduzione dello stock di magazzino, nonché della riorganizzazione del magazzino e della logistica; dovrà occuparsi del controllo e del coordinamento dell'attività delle filiali estere; infine curerà la creazione di un sistema di contabilità industriale. Risponderà del proprio operato direttamente al Presidente e al Vicepresidente del Consiglio di amministrazione ... Nel corso del rapporto potremo modificare i compiti assegnati all'atto dell'assunzione o nei mesi immediatamente successivi, nonché affidarle mansioni diverse e specifici incarichi operativi , anche di natura temporanea , nell'ambito delle attività professionali di sua competenza come definite dalla declaratoria del citato CCNL nel rispetto dei criteri e presupposti fissati dall'art. 2103 c.c."

In particolare ciò è dimostrato da quanto riportato dallo stesso



ricorrente nel proprio profilo di linkedin ( cfr. doc. n.5 di parte resistente) che, a prescindere da ogni valutazione in relazione al raggiungimento degli obiettivi, dimostra che allo stesso sono state affidate le mansioni ivi indicate e che lo stesso le ha potute svolgere.

Anche la documentazione prodotta da entrambe le parti complessivamente considerata dimostra che al ricorrente è stata data la possibilità di svolgere adeguatamente la prova ( cfr. doc. n. 8-11 di parte ricorrente e doc. n. 7 di parte resistente).

Parimenti le deposizioni testimoniali dimostrano chiaramente che il ricorrente è stato posto in grado di svolgere la prova.

In particolare il teste [REDACTED]ni dipendente della resistente con mansioni di responsabile della logistica ha riferito che: “ Di [REDACTED] nello stabilimento di Cadè è stato presentato ai dipendenti compreso me in quanto è passato negli uffici con il sig. [REDACTED] che lo ha presentato come nuovo direttore ... Per quanto mi riguarda il Di [REDACTED] si è confrontato con me sul mio settore della logistica ed in particolare sulla gestione del magazzino. Lo stesso ha fatto alcune proposte di miglioramento sulla collocazione e sulla ricezione del materiale ....La presentazione del Dott. Di [REDACTED] è stata fatta oralmente e non mi risulta che sia stata fatta nessuna circolare, ma questa è la prassi in We [REDACTED] in quanto anche per gli altri dirigenti non sono state fatte comunicazioni scritte, tant'è che io che sono quadro non sono a conoscenza di chi siano i dirigenti in We [REDACTED] Il teste [REDACTED] dipendente della resistente con

mansioni di impiegato dell'ufficio acquisti ha confermato che il ricorrente gli è stato presentato con la qualifica di direttore generale da uno dei titolari della resistente e che anche gli altri dipendenti che facevano parte del suo ufficio sapevano che il ricorrente era direttore generale.

Il medesimo teste ha confermato che nel corso del rapporto di lavoro il ricorrente collaborava con il personale dipendente dell'azienda e si confrontava con i colleghi precisando che: "io ho fornito al Di [redacted] tutte le statistiche relative agli acquisti che mi chiedeva".

Il teste [redacted] dipendente della resistente con mansioni di responsabile dell'ufficio acquisti dello stabilimento di [redacted] ha poi riferito che: "Ricordo che il sig. Di [redacted] a seguito dell'assunzione mi è stato presentato presso la sede di Lonigo come direttore generale. Ricordo che il Di [redacted] in quel frangente era accompagnato dal responsabile di stabilimento che all'epoca era [redacted]. A Lonigo il dott. Di [redacted] accompagnato dal direttore di stabilimento è stato presentato ai dipendenti passando per gli uffici"

Lo stesso ha altresì detto che il ricorrente si rapportava con i dipendenti e soprattutto con la proprietà e cioè con I. W. [redacted] con il Presidente [redacted] ed ha specificato che: "A me il dott. Di [redacted] chiedeva dei dati sulle attività di acquisto che io fornivo e sull'operatività quotidiana della sede di Lonigo. Per proprietà intendo il sig. I. W. [redacted] il sig. [redacted] presidente".

Il teste V. G. che ha lavorato come dipendente della resistente dal 2012 fino a maggio 2013 come direttore acquisti, pur non ricordando che il ricorrente gli fosse stato presentato come direttore generale, circostanza peraltro non dirimente considerato che come dallo stesso riferito viaggiava molto, ha, però, detto che: "Ho conosciuto il Di. quando sono andato a lavorare nell'ufficio in cui lavorava anche il Di. In tale ufficio c'eravamo io, che svolgevo la mansione di direttore acquisti, il Di. che secondo lo stesso faceva il Direttore Generale come mi ha detto quando ci siamo presentati e il Dott. socio di minoranza della W. . Posso dire che il sig. Di. si interfacciava spesso con il personale dell'ufficio acquisti che io dirigevo... Da quando ho iniziato a lavorare nello stesso ufficio del sig. Di. ho visto che il dott. Di. si occupava di conti nel senso che si occupava dell'andamento finanziario dell'azienda, prezzi d'acquisto e tutto ciò che serve per il bilancio della società. Ricordo che mi sono confrontato con lui in merito a dei progetti specifici di riduzione costi che seguivo in qualità di direttore acquisti... Ho iniziato a lavorare nello stesso ufficio un mese prima della cessazione del rapporto di lavoro del dott. Di. Di. collaboravano tra loro nel senso che scambiavano opinioni. Io non sempre ero presente, poiché se si trattava di questioni delicate io uscivo o loro andavano nella sala riunioni".

Da quanto sopra esposto deriva, quindi, che considerato che la durata della prova era congrua e che il ricorrente è stato posto in

grado di effettuarla il recesso durante il periodo di prova risulta legittimo e il ricorso deve essere rigettato.

Per quanto attiene alla domanda riconvenzionale si ritiene che la descrizione dell'attività svolta sia generica e quindi tale da non poter arrecare danno alla resistente.

Si osserva, comunque, che anche diversamente opinando era onere della resistente provare l'asserito danno.

Parte resistente, invece, non ha né dedotto in maniera dettagliata né provato l'asserito danno, né fornito parametri per la sua quantificazione.

Ne deriva, pertanto, che, comunque, in assenza di detta prova il giudice non può procedere alla liquidazione equitativa del danno.

Come affermato dalla Suprema Corte, infatti, ( Cass. lav n. 3794/2008) “ L'attore, che abbia proposto una domanda di condanna al risarcimento dei danni da accertare e liquidare nel medesimo giudizio, ha l'onere di fornire la prova certa e concreta del danno, così da consentirne la liquidazione, oltre che la prova del nesso causale tra il danno ed i comportamenti addebitati alla controparte; può, invero, farsi ricorso alla liquidazione in via equitativa, allorché sussistano i presupposti di cui all'art. 1226 cod. civ., solo a condizione che l'esistenza del danno sia comunque dimostrata, sulla scorta di elementi idonei a fornire parametri plausibili di quantificazione”.

Deve, pertanto, essere rigettata la domanda riconvenzionale di risarcimento dei danni.

Stante la reciproca soccombenza devono essere integralmente compensate le spese giudiziali tra le parti.

**P.Q.M.**

Il Tribunale di Reggio Emilia, in composizione monocratica, in funzione di giudice del lavoro, ogni contraria domanda, istanza ed eccezione respinta, definitivamente pronunciando sulla causa n. 1318/2013 R.G., così provvede :

- 1) Rigetta il ricorso
- 2) Rigetta la domanda riconvenzionale
- 3) Compensa le spese giudiziali tra le parti

Reggio Emilia, 30 gennaio 2015

Il Giudice

Dott. Maria Rita Serri

