



Tribunale di Milano
Sezione Lavoro

N.R.G.

Il Giudice Francesca Maria Claudia Capelli,

nella causa proposta da

_____, (_____) rappresentato e dagli
Avv.ti _____ e _____, con domicilio
eletto in VIA _____;
ricorrente

contro

_____ (_____), rappresentata e difesa dagli Avv.ti
_____ e _____, con domicilio eletto in _____;
resistente

FATTO E SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso 414 depositato innanzi a questo Tribunale e ritualmente notificato il
sig. _____ ha convenuto in giudizio _____ esponendo
quanto quanto segue:

- di essere stato assunto nel 2005 dalla multinazionale _____ presso la quale è stato poi nominato amministratore delegato per il mercato Italia e & Sud Europa;
- che il 16 febbraio 2022 è stato contattato telefonicamente dalla società di recruiting "_____ " per conto della convenuta, alla ricerca di un "Country Managing Director" per l'Italia;
- di aver sostenuto ben sei colloqui tra il 21 febbraio ed il 4 marzo 2022, con i vari vertici aziendali a livello di gruppo;
- di aver ricevuto, in data 8 marzo 2022, via e-mail alle ore 15.38, una proposta di assunzione in inglese e italiano per il ruolo di Managing Director, sottoscritta dal sig. _____ e recante tutte le condizioni essenziali dello stipulando contratto (luogo di lavoro -Milano-; inquadramento come Dirigente con relativa applicazione del CCNL per i Dirigenti di aziende del terziario della distribuzione; periodo di prova di 6 mesi;



retribuzione di euro 200.000 lordi oltre al bonus e a un incentivo di lungo periodo; benefits; data di inizio del rapporto di lavoro, coincidente con il 1° aprile 2022);

- di aver sottoscritto la proposta per accettazione con relativa restituzione via mail del 9 marzo 2022;

- che a tale mail sarebbe seguita una mail del sig. _____, responsabile HR della convenuta _____, sempre il 9 marzo 2022, con la quale veniva inviato il contratto di lavoro vero e proprio, che poi non sarebbe stato sottoscritto dal ricorrente in quanto già conclusosi con la firma della precedente proposta;

- di essere stato contattato, nei giorni successivi, dai vari dirigenti che gli davano il benvenuto;

- che il 10 marzo 2022 il sig. _____ gli ha chiesto di inviare i documenti di identità per gli adempimenti burocratici e che tali documenti sarebbero stati poi effettivamente inviati il giorno successivo;

- che il 14 marzo 2022 la convenuta ed il _____ avrebbero comunicato all'interno e all'esterno dell'organizzazione il suo ingresso in azienda;

- che il 14 marzo 2022 il sig. _____ gli ha inviato l'organigramma aziendale, i curriculum dei riporti gerarchici ed altri documenti utili per lo svolgimento delle mansioni;

- di aver, di fatto, iniziato a lavorare per la convenuta già dai primi di marzo;

- di aver ricevuto in data 23 marzo 2022 la revoca della proposta contrattuale del 9 marzo 2022 da parte della odierna convenuta;

- di aver replicato, in data 29 marzo 2022, a tale _____ comunicazione chiedendone l'annullamento e offrendo la propria prestazione;

- di aver inviato, in data 6 maggio 2022, una nuova comunicazione con la quale ribadiva l'illegittimità della condotta aziendale e, in ogni caso, impugnava la comunicazione del 23 marzo 2022;

- che, dopo aver sottoscritto il contratto con la convenuta, egli avrebbe revocato l'impegno a essere assunto alle dipendenze di altra azienda (_____

_____), che prevedeva per lui un ruolo di RBLL Enviromental Testing Italy &CEE con retribuzione di euro 235.000 lordi;

- di aver ricontattato tale società per tentare di ottenere nuovamente una proposta di lavoro, purtroppo senza successo;



- di aver in seguito appreso che la convenuta avrebbe intrapreso una campagna diffamatoria nei suoi confronti, comunicando ai soggetti del settore ispezioni di aver revocato la proposta alla luce di presunte condotte penalmente illecite poste in essere dall'odierno Ricorrente mentre lavorava nel ;

- di non avere, in realtà, notizia alcuna circa eventuali denunce presentate dall'ex datore di lavoro ;

Tutto ciò premesso ed esposto il ricorrente ha dedotto

- la sussistenza di un obbligo della convenuta di assumerlo dal 1 aprile 2022 e l'irrilevanza della revoca comunicata al ricorrente, in quanto mai accettata e intempestiva e, dunque, improduttiva di effetti;

- in subordine, l'illegittimità del "licenziamento" nel caso in cui la revoca venisse riqualificata in tal senso oppure come licenziamento in prova;

- da ultimo, l'accertamento dell'obbligo, in capo alla Società, e la conseguente condanna di essa a risarcire i danni patrimoniali e non patrimoniali subiti e, nella specie, il danno da perdita di chance e il danno all'immagine.

Ha chiesto pertanto l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

"A. in via principale: accertare e dichiarare che il 9 marzo 2022 (ovvero nella diversa

data ritenuta di giustizia) tra il ricorrente e ; si è concluso un contratto

di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con diritto del ricorrente

all'inquadramento nella categoria dei Dirigenti, applicazione del CCNL per i Dirigenti

del Settore Terziario, inizio della prestazione lavorativa il 1 aprile 2022, retribuzione

annua lorda di Euro 200.000,00, retribuzione variabile pari al 30% della retribuzione

fissa nonché alle altre condizioni elencate nel presente ricorso;

B. accertare e dichiarare l'intervenuta costituzione di un rapporto di lavoro subordinato

a tempo indeterminato tra le parti, alle condizioni di cui al contratto di assunzione del 8



– 9 marzo 2022 e per l'effetto condannare *.....*, in persona del legale rappresentante pro tempore, anche eventualmente ex art. 2931 c.c. o ex art. 2932 c.c.:

B1. alla immissione in servizio del ricorrente con inquadramento nella categoria dei

Dirigenti, per svolgere le mansioni di Managing Director o altre in conformità con

quanto previsto dall'art. 2103 c.c. e applicazione delle altre condizioni contrattuali

previste nel contratto di lavoro del 8 – 9 marzo 2022

B2. a inserire nel LUL aziendale il ricorrente, indicando quale data di assunzione 1 aprile

2022 (ovvero alla diversa data ritenuta di giustizia) nonché le ulteriori condizioni contrattuali di cui al contratto sottoscritto dalle parti il 8 – 9 marzo 2022

B.3. a comunicare alla pubblica amministrazione, agli enti preposti e ai fondi di previdenza / assistenza integrativa l'assunzione del ricorrente dal 1 aprile 2022 (ovvero

dalla diversa data ritenuta di giustizia) alle condizioni contrattuali di cui al contratto di

lavoro del 8 – 9 marzo 2022

B.4. a corrispondere al ricorrente la retribuzione dal 1 aprile 2022 (ovvero dalla diversa

data ritenuta di giustizia) sino alla data di pubblicazione della sentenza da quantificarsi

utilizzando quale retribuzione mensile lorda parametro quella di Euro 16.666,66 in

esecuzione del contratto di lavoro del 8 – 9 marzo 2022, oltre interessi e rivalutazione

dalla singole scadenze al saldo effettivo

B.5. a corrispondere al ricorrente, previo accertamento dell'inadempimento della convenuta all'obbligo di assegnare gli obiettivi aziendali e di inserire il ricorrente nel



piano denominato PSU, la somma di Euro 90.000,00 a titolo di risarcimento del danno

per perdita di chance

C. in subordine: nella denegata ipotesi in cui il Giudice qualificasse la comunicazione

del 23 marzo 2022 quale licenziamento, accertare e dichiarare, previa ogni declaratoria

del caso (ivi inclusi l'accertamento della sussistenza di un valido contratto di lavoro del

8 – 9 marzo 2022 e la declaratoria di nullità del patto di prova apposto) che il licenziamento intimato da _____ il 23 marzo 2022 è illegittimo, privo di giusta

causa e di giustificatezza per le ragioni evidenziate nel presente ricorso e per l'effetto

condannare _____, in persona del legale rappresentante pro tempore:

C.1. a corrispondere al ricorrente l'indennità sostitutiva del preavviso quantificata in

Euro 100.000,00 lordi o nel diverso importo che sarà ritenuto di giustizia, da determinarsi utilizzando quale retribuzione mensile lorda parametro quella di Euro

16.666,66 in esecuzione del contratto di lavoro del 8 – 9 marzo 2022, oltre interessi e

rivalutazione dalla singole scadenze al saldo effettivo

C.2. a corrispondere al ricorrente Euro 7.407,40 lordi (ovvero il diverso importo che

sarà ritenuto di giustizia) a titolo di incidenza sul TFR dell'indennità sostitutiva del

preavviso, oltre interessi e rivalutazione dalla singole scadenze al saldo effettivo

C.3. a corrispondere al ricorrente l'indennità supplementare ex art. 34 CCNL applicato

da quantificarsi nella misura massima di 8 mensilità (pari a Euro 133.333,33), ovvero



nella diversa misura ritenuta di giustizia, da determinarsi utilizzando quale retribuzione

mensile lorda parametro quella di Euro 16.666,66 in esecuzione del contratto di lavoro

del 8 – 9 marzo 2022

D. ancor più in subordine: nella denegata ipotesi in cui il Giudice accertasse la legittimità del patto di prova inserito nel contratto di lavoro del 8 – 9 marzo 2022 e

qualificasse la comunicazione del 23 marzo 2022 quale licenziamento per mancato

superamento del periodo di prova, accertare e dichiarare che il licenziamento intimato

da _____ il 23 marzo 2022 è illegittimo perché fondato su motivo illecito o,

comunque, estraneo alla prova e per l'effetto condannare _____, in persona

del legale rappresentante pro tempore, al pagamento del danno patrimoniale connesso

quantificato, per le ragioni illustrate nel presente ricorso, in Euro 119.265,18 lordi,

ovvero il diverso importo che sarà ritenuto di giustizia

E. in ogni caso: accertare e dichiarare che la condotta illecita posta in essere da

_____ come meglio descritta nel ricorso ha causa e sta causando un danno da

perdita di chance al ricorrente e per l'effetto condannare _____, in persona

del legale rappresentante pro tempore, al ristoro dei danni connessi a tale illegittima

condotta pari, per le ragioni illustrate nel presente ricorso, a Euro 117.500,00 o pari al

diverso importo che sarà ritenuto di giustizia



*F. in ogni caso: accertare e dichiarare che la condotta illecita posta in essere da
come meglio descritta nel ricorso ha causato e sta causando
gravissimi danni
all'immagine professionale e alla reputazione del ricorrente e per l'effetto
condannare
., in persona del legale rappresentante pro tempore, al ristoro dei
danni
connessi a tale illegittima condotta pari, per le ragioni illustrate nel presente
ricorso, a
Euro 117.500,00 o pari al diverso importo che sarà ritenuto di giustizia
G. in ogni caso con vittoria di spese, diritti e onorari di causa (oltre IVA, CpA e
15%
rimborso spese generali) e con rifusione del contributo unificato versato dal
ricorrente e
pari a Euro 259,00.”*

Con memoria in data 4 novembre 2022 si è costituita in giudizio la società convenuta chiedendo il rigetto del ricorso in quanto infondato in fatto e in diritto.

In particolare la società ha chiarito che la mail del 8 Marzo 2022 non è un contratto di lavoro ma un contratto preliminare che avrebbe dovuto avere esecuzione entro il termine essenziale del successivo 1 Aprile che, tuttavia, nelle more della formalizzazione del contratto definitivo essendo venuta a conoscenza di gravi circostanze, ha mandato revoca della proposta in data 23.3.2022 ai sensi dell'art.1328 c.c.

In particolare ha esposto quanto segue:

- le parti avevano un'intesa di massima per concludere successivamente un contratto di lavoro a determinate condizioni;
- tali intese si erano formate su presupposti del tutto incompleti, la cui piena conoscenza avrebbe certamente modificato la volontà negoziale dell'azienda;
- nelle more infatti, l'azienda era venuta a conoscenza di circostanze negative sull'operato del ricorrente direttamente dalla stessa società e datrice di lavoro ' ;
- una volta apprese le condotte mendacemente omissive del Ricorrente, la Società non poteva in alcun modo dare corso ad un rapporto di lavoro che, come detto, deve sorgere sulla base della fiducia che non poteva più esserci.



Il giudice esperito con esito negativo, il tentativo di conciliazione, ha disposto l'istruttoria all'esito della quale ha invitato le parti alla discussione, decidendo la causa come da dispositivo in calce riportato .

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso non può trovare accoglimento per le ragioni di seguito esposte.

Diversa è la qualificazione che le parti hanno dato alla proposta inviata in data 8 Marzo 2022.

1. Qualificazione giuridica dell'Offer of employment del 8.3.2022.

Secondo la tesi prospettata da parte ricorrente l'*Offer of employment* del 8.3.2022 (doc. 5 memoria) sarebbe da qualificarsi quale vera e propria proposta di contratto di lavoro, che essendo stata sottoscritta dal lavoratore in data 9 Marzo 2022, avrebbe comportato il perfezionarsi del contratto di lavoro con le conseguenze dedotte in ricorso.

Tale tesi non convince.

Ai fini della qualificazione occorre fare riferimento alle regole generali di ermeneutica contrattuale, inclusi i criteri di buona fede e correttezza, sanciti dagli artt. 1175 1375 cod. civ..

Innanzitutto deve aversi riguardo al criterio letterale in lingua inglese: *Offer of employment*, traducibile in italiano con lettera di impegno alla assunzione, è atto giuridico differente dal *Employment Contract*, traducibile con contratto di lavoro.

La differenza è chiara.

L'*Offer of employment* è un documento fornito da un datore di lavoro a un potenziale dipendente, che delinea i termini e le condizioni di lavoro di base e funge da comunicazione formale dell'intenzione di assumere.

L'*Employment Contract* invece è un accordo giuridicamente vincolante tra datore di lavoro e lavoratore contenete tutti i termini e le condizioni di lavoro.

La lettera di offerta, infatti, generalmente indica in maniera concisa i termini e le condizioni di lavoro e in genere riporta i dettagli essenziali come il titolo professionale, la data di inizio, la retribuzione e qualsiasi condizione specifica che deve essere soddisfatta prima dell'inizio del rapporto di lavoro. Al contrario il contratto di lavoro è documento completo che regola tutti i dettagli del rapporto come ad esempio responsabilità lavorative,



orari di lavoro, patti di non concorrenza, diritti di proprietà intellettuale, riservatezza, termini di preavviso ed altro ancora.

Ciò premesso va chiarito che la lettera di impegno all'assunzione è una scrittura privata riconducibile, se sottoscritta da entrambe le parti, alla fattispecie del contratto preliminare. Tale atto infatti può essere di due tipi: vincolante solamente per il datore di lavoro che la sottoscrive, oppure sottoscritta sia dal datore di lavoro che dal lavoratore e dunque vincolante per entrambi.

Si utilizza quella del primo tipo quando si intende lasciare il lavoratore libero di scegliere se impegnarsi o meno all'assunzione del nuovo incarico. In questo caso si tratta di un semplice atto unilaterale del datore di lavoro che offre un posto di lavoro. Il riferimento normativo in questo caso potrebbe essere l'articolo 1331 del codice civile il quale stabilisce che *“Quando le parti convengono che una di esse rimanga vincolata alla propria dichiarazione e l'altra abbia facoltà di accettarla o meno, la dichiarazione della prima si considera quale proposta irrevocabile per gli effetti previsti dall'articolo 1329”*.

Il secondo tipo coincide con un vero e proprio negozio bilaterale fra le parti che si vincolano a concludere un accordo entro una certa data. In questo caso il contratto è sottoposto a una condizione sospensiva. L'accordo è la futura assunzione del lavoratore il quale, con il contratto preliminare, si vincola ad assumersi l'impegno.

La proposta di assunzione non comporta obblighi amministrativi quali la comunicazione al centro per l'impiego e le informazioni scritte da consegnare al lavoratore prima dell'inizio dell'attività lavorativa, ma comporta solo l'instaurazione di un obbligo in capo alle parti circa la conclusione del contratto di lavoro che deve avvenire nei modi e nei tempi concordati dalla medesima proposta.

Alla data di assunzione il contratto preliminare si risolve dando spazio alla stipulazione di un nuovo contratto che sarà quello di lavoro vero e proprio.

Ebbene, non vi è dubbio che la comunicazione del 8.3.2022 sia un *Offer of employment* e ciò, non solo avendo riguardo al dato letterale, ma anche alla comune volontà delle parti così come emerge dal tenore delle comunicazioni successive, in cui chiaramente si fa riferimento ad una formalizzazione successiva del contratto (nella comunicazione del 8.3.2022 inviata da [redacted] (doc.2 memoria resistente) al ricorrente è espressamente confermata l'intenzione di stipulare il successivo contratto di lavoro, dando corso all'adempimento delle formalità previste dalla legge, tanto è vero che con detta comunicazione [redacted] chiede al sig. [redacted] mandare la documentazione



necessaria al fine di poter contattare HR locale per poter predisporre e successivamente stipulare il contratto di lavoro.

Alla luce della corrispondenza intercorsa e depositata in atti risulta evidente che le parti avessero chiara l'intenzione di stipulare un futuro e diverso contratto di lavoro .

In conclusione non vi può essere dubbio sulla natura di contratto preliminare della proposta inviata in data 8 Marzo 2022.

A tale conclusione conducono:

1. il dato letterale il documento è definito *Offer of employment* e non *Employment Contract*;
2. l'interpretazione complessiva del testo ex art. 1362 c.c. la proposta non contiene alcuni elementi essenziali del contratto tra cui in primis la precisa data di inizio del rapporto (si fa riferimento solo al fatto che il rapporto deve iniziare entro il 1.4.2022 ma non è indicato il giorno preciso di inizio). La proposta non regola tutti gli elementi accessori del rapporto, quali ad esempio, disciplina del preavviso, obbligo di riservatezza, patti di non concorrenza, diritti di proprietà intellettuale, eventuale retribuzione variabile, benefit etc.;
3. il comportamento complessivo delle parti ex 1362, 2 comma c.c. nelle comunicazioni successive alla proposta le parti fanno esplicito riferimento alla necessità di raccogliere la documentazione da trasmettere all'HR per la formalizzazione del rapporto e l'assolvimento degli adempimenti burocratici ai fini dell'assunzione.

2. conseguenze

Essendo l'offerta del 8.3.2022 un contratto preliminare, (e di questo sembrerebbe esserne consapevole anche la difesa di parte ricorrente che nella lettera datata 29.3.2022 (doc.14) e nelle conclusioni del ricorso, ne chiede l'adempimento ex art. 2932 c.c., pur in contraddizione con le altre conclusioni) tutte le conclusioni in ricorso relative ad un licenziamento o ad un recesso in prova non possono trovare accoglimento poiché, come correttamente osservato dalla difesa di parte convenuta, il rapporto di lavoro non era ancora sorto.

Nel caso di preliminare di assunzione come regola generale quando il datore di lavoro non rispetta l'impegno si ha un inadempimento contrattuale. Da questo sorge il diritto della



parte lesa di chiedere l'adempimento o la risoluzione del contratto ai sensi dell'articolo 1453 del codice civile.

La norma afferma inoltre "salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno".

Nel caso di specie tuttavia la società di lavoro ha inviato formale revoca della proposta in data 23.3.2022 (doc.5 memoria di costituzione).

Tale revoca è legittima, poiché in presenza di un grave inadempimento del lavoratore, (consistito come si dirà infra nell'aver omesso circostanze importanti in ordine al rapporto di lavoro con la ex datrice [redacted]), la società legittimamente non è addivenuta alla stipula del contratto di assunzione.

Il lavoratore, infatti, ha violato l'obbligo di buona fede e correttezza, omettendo in fase di trattative circostanze molto significative relative al proprio rapporto con la precedente datrice di lavoro [redacted], ciò è emerso dall'istruttoria.

In particolare è rilevante quanto dichiarato dal teste [redacted], General Counsel della convenuta, il quale ha dichiarato:

Io possiedo alcune azioni della holding, non detengo quote di controllo e una società pubblica con 20 mila azionisti.

Cap.13: Io sono stato in contatto con il direttore giuridico di [redacted] che una concorrente [redacted] che è il mio omologo in [redacted] mi ha riferito che c'erano dei problemi con il management della società italiana, avevano un processo penale per atti disonesti.

Preciso che conosco [redacted] personalmente in quanto le nostre società pur essendo concorrenti fanno parte della stessa associazione di categoria.

Ha parlato con colleghi della società per sapere se erano in trattativa con un [redacted] per offrire un posto per la [redacted].

In quel momento ho saputo che la mia società era in trattativa con [redacted] per un posto di direzione in Italia.

I miei colleghi mi hanno riferito di aver ricevuto delle referenze, intendo anche certificati di lavoro da [redacted]; ho chiesto [redacted] di confermare le referenze.

[redacted] mi ha riferito che queste persone non erano autorizzate a dare una opinione e dare referenze.

Ha anche precisato che una delle persone che aveva firmato le referenze, era stata licenziata nello stesso momento di [redacted] e l'altra persona non aveva alcuna conoscenza dei fatti.



*ADR: Preciso non sono mai stato in contatto col signor _____ ,
A quel punto abbiamo capito che il signor _____ non ci aveva detto la verità, in
relazione al motivo per cui aveva lasciato la società _____ .*

*Inoltre aveva rilasciato dei certificati di referenza da parte di persone che non erano
autorizzate a rilasciarli e a fare le referenze.*

*Per noi era una questione di fiducia per la nostra società e la fiducia non c'era più a
questo punto non abbiamo fatto ulteriori approfondimenti o ricerche sulla questione.*

*ADR: Premetto personalmente non ho preso contatti con nessuno. Non mi occupo della
ricerca del personale. Tutto ciò che ho riferito io l'ho appreso dai colleghi competenti nel
ricerca del personale.*

*Io personalmente non ho contattato nessuno quindi neanche il signor _____ , come mi è
stato chiesto e non so neppure se sia stato contattato dal responsabile della ricerca del
personale della mia azienda.*

*Ribadisco la sola persona con cui ho parlato di _____ è stato _____ , il quale mi
ha confermato che il signor ' _____ non era autorizzato a rilasciare referenze”.*

Risulta quindi che è stato lo stesso _____ General Counsel di _____ a ad avvisare il
General General Counsel della convenuta, _____ , della gravi situazioni che
avevano coinvolto il proprio management, anche con riferimento alla posizione del
ricorrente.

Nella presente causa, contrariamente a quanto sostenuto in sede di discussione dalla difesa
di parte ricorrente, non è rilevante verificare quanto avvenuto in _____ e se da ciò siano
successivamente conseguiti giudizi penali, poichè per quanto riguarda la fattispecie in
oggetto, il punto essenziale è che in sede di trattative, dopo ben sei colloqui preassuntivi, il
ricorrente ha omesso di riportare l'effettiva situazione con la precedente datrice di lavoro.

Tale omissione è stata certamente volontaria, in quanto il ricorrente ha presentato le
referenze dei soli signori _____ , che era un suo diretto riporto in _____ e del sig.
_____ che non lavorava direttamente con lui – circostanze non contestate.

Secondo quanto riferito _____ queste figure non erano neppure autorizzate a
rilasciare lettere di referenza.

In ogni caso in questa sede non è essenziale verificare se i signori _____ e
fossero o meno autorizzati a rilasciare referenze, il punto centrale è che dette referenze



non riflettevano la posizione di _____, così come espressa dal General Counsel di _____.

Alla luce di quanto è emerso dall'istruttoria, il comportamento del ricorrente è stato sicuramente reticente e omissivo, ed anche attivamente volto a coprire la situazione critica venutasi a creare con _____, precedente datrice di lavoro.

L'omissione delle importanti informazioni circa la situazione critica venutasi a creare con la precedente datrice di lavoro (situazione che, lo si ripete, qui non è importante verificare nei dettagli e nell'accadimento) che, in quanto esistente, avrebbe dovuto in un'ottica di correttezza e buona fede, essere portata a conoscenza immediatamente da parte del lavoratore a _____, costituisce grave inadempimento agli obblighi di correttezza e buona fede, tanto più se si considera la posizione apicale che avrebbe dovuto assumere il sig. _____ e che aveva già ricoperto in _____.

In conclusione la mancata comunicazione di circostanze importanti nella fase di trattativa, costituisce grave inadempimento da parte del lavoratore agli obblighi di correttezza e buona fede e giustifica il recesso, poiché prima della stipula del contratto definitivo è emerso che la società _____ ha considerato che fosse venuto meno il vincolo fiduciario nei confronti del ricorrente, circostanza questa del tutto omessa ed anzi occultata da parte di quest'ultimo.

Alla luce di quanto sopra il ricorso non può essere accolto, poiché in sintesi nessun contratto di lavoro è stato concluso con il ricorrente, da qui la infondatezza di tutte le domande relative al licenziamento e al recesso in prova.

La mancata conclusione del contratto definitivo è dipesa da violazione dell'obbligo di correttezza e buona fede da parte del ricorrente, per cui anche tutte le domande volte al risarcimento del danno, peraltro non adeguatamente allegate e provate, devono essere respinte.

Le spese di lite seguono la soccombenza e si regolano se come in dispositivo secondo i parametri di cui al DM 55/2014.



P.Q.M.

Il Tribunale di Milano definitivamente pronunciando nella causa n.r.g. così dispone:

rigetta il ricorso

condanna al pagamento delle spese di lite in
favore di che liquida in euro 5000,00 oltre Iva e c.p.a. e
rimborso forfettario spese.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Il Giudice

Francesca Maria Claudia Capelli