

Sentenza n.

Registro generale Appello Lavoro n. 1688/2012



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Laura Curcio	presidente
Dott. Laura Trogni	consigliere relatore
Dott. Carla Maria Bianchini	consigliere

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza del Tribunale di Pavia n. 266/2011 – est. Ferrari - discussa all'udienza collegiale del 18/12/2013 e promossa

**DA**

**AUSTRIAMICROSYSTEMS ITALY SRL e AUSTRIAMICROSYSTEMS AG,**  
rappresentato e difeso da avv. GRANATO LUIGI ed elettivamente domiciliato in PIAZZA  
BORROMEO, 12 20123 MILANO

**APPELLANTE**

**CONTRO**

**MANSTRETTA ALESSANDRO,** rappresentato e difeso da avv. GROPELLI  
GIOVANNA, GHIDONI ALBERTO, MARCUCCI GIOVANNI, GARIBOLDI SILVIA; ed  
elettivamente domiciliato in CORSO LODI, 47 20139 MILANO

**APPELLATO**

Oggetto: Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

**CONCLUSIONI**

**Per le appellanti:**

in riforma della sentenza del Tribunale di Pavia- in funzione -di Giudice del Lavoro, n. 266/11  
del 6 dicembre 2011,

Rilasciata copia esecutiva a favore  
di **AVV. MARCUCCI PER MANSTRETTA W DISP.**

MI, 3-2-14

IL CANCELLIERE  
F.TO SAITZ



- rigettare le domande svolte dal sig. Alessandro Manstretta nel giudizio di primo grado e per l'effetto

- condannare il sig. Alessandro Manstretta alla restituzione di tutte le somme versate dalla Austriamicrosystems Italy S.r.l. in osservanza della sentenza impugnata.

- In subordine: compensare parzialmente detti importi con quanto eventualmente riconosciuto dovuto in favore del sig. Manstretta, condannando il medesimo al pagamento della differenza.

Con vittoria di spese, diritti ed onorari di entrambi di gradi di giudizio. In via istruttoria:

Ancorché si ritenga ampiamente dimostrata la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, occorrendo, qualora la Corte d'Appello ritenesse opportuno disporre un supplemento di istruttoria, si chiede l'ammissione delle prove così come richieste in primo grado.

**Per l'appellato:**

1. respingere il ricorso ex art. 433 c.p.c. avente R.G. 1688/12, depositato da Austriamicrosystems AG e Austriamicrosystems Italy srl il 12.6.12 e, per l'effetto:

2. confermare integralmente la sentenza n. 266/11 pronunciata dal Tribunale di Pavia, Giudice Unico del lavoro, dott.ssa Ferrari, in data 6.12.11 e depositata il successivo 2.3.12;

3. con vittoria di spese, diritti ed onorari In via istruttoria:

a) ci si oppone all'ammissibilità del supplemento di istruttoria ex adverso richiesto, in quanto non necessario ai fini della decisione della causa; occorrendo, in via subordinata, si rinnovano tutte le istanze istruttorie formulate in primo grado e per quanto non risulti già documentalmente provato, prova testimoniale sulle circostanze di cui alla parte in fatto del ricorso introduttivo, da intendersi qui integralmente trascritte e precedute dalla locuzione vero che. Si indicano come testi sui capitoli, anche a prova contraria sui capitoli dedotti nella memoria ex art. 416 c.p.c. eventualmente ammessi, i signori: Andrea Pierin, Carlo Fiocchi, Markus Wuchse, Marco Cerchi e Roberto Scotti.

b) si chiede, ai sensi dell'articolo 437, comma 2, c.p.c., l'ammissione d'ufficio di ogni mezzo di prova che la Corte dovesse ritenere indispensabile ai fini della decisione della causa.

**MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO**



1. Con ricorso depositato in data 12 giugno 2012 Austriamicrosystems AG e Austriamicrosystems Italy srl hanno appellato la sentenza del Tribunale di Pavia n. 266/2011 che ha dichiarato che fra Manstretta ed entrambe le società convenute è intercorso un rapporto di lavoro subordinato dall'1 settembre 2004 al 17 dicembre 2008; ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento intimato al ricorrente in data 17 dicembre 2008; ha condannato le società convenute in solido alla immediata reintegra del ricorrente nel posto di lavoro, nonché, in solido, al risarcimento del danno, ex art. 18 st. lav., commisurato alle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento al 31 dicembre 2009; ha condannato le società convenute in solido al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali.

Il Tribunale ha anzitutto ritenuto, all'esito della prova orale, che il rapporto di lavoro del ricorrente fosse stato gestito unitariamente da entrambe le società convenute ravvisando quindi la sussistenza di un unico centro di imputazione di interessi ai fini della dimensione occupazionale ex art. 18 st. lav. e dell'accertamento del motivo oggettivo di licenziamento con riferimento all'intero complesso aziendale.

Ha ritenuto poi insussistente il giustificato motivo oggettivo di licenziamento per non avere la società dimostrato la ragione della scelta del signor Manstretta rispetto ad altri lavoratori fungibili, in applicazione delle regole di correttezza di cui agli articoli 1175 e 1375 c.c.. Sotto altro profilo, ha ritenuto inattendibile il teste Moshammer che aveva riferito di non aver reperito una posizione analoga per Manstretta in tutto il gruppo.

Con il primo, articolato, motivo di appello si censura la sentenza nella parte in cui, anche qualora si dovesse ritenere corretta l'interpretazione del giudice di prime cure circa la sussistenza degli indici di esistenza di un unico centro di imputazione nella capogruppo austriaca, la sussistenza dell'illegittimità del licenziamento e del mancato assolvimento dell'obbligo di *repechage*, il Tribunale ha ritenuto applicabile l'art. 18 della Legge n. 300/70. Rileva l'appellante che la sentenza della Suprema Corte n. 25270 del 29 novembre 2011, richiamata dal primo giudice, si riferisce al diverso caso concreto della domanda di sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra un dipendente italiano di una società controllata estera e la relativa capogruppo italiana, mentre nel caso in esame il sig. Mastretta ha adito il Tribunale di Pavia per vedersi riconosciuto il diritto alla reintegrazione, in luogo della riassunzione prevista dalla legge n. 604/66, sulla scorta dell'esistenza di un unico centro di imputazione, ma in capo ad una società estera. Risulta pertanto evidente, ad avviso dell'appellante, la palese differenza tra le due fattispecie trattate: nell'una viene richiesta



l'applicazione della legge italiana ad una società di diritto italiano; nell'altra si domanda l'applicazione della legge italiana ad una società straniera con sede in territorio estero. Rileva dunque l'appellante che il riferimento al numero dei dipendenti ai fini dell'applicabilità dell'art. 18 Stat. Lav. deve avere riguardo solo al territorio italiano, ciò in base anche ai principi generali di sovranità e territorialità di ciascun ordinamento, come affermato anche dalla giurisprudenza di legittimità con la sentenza n. 1324/1987

Contestano comunque le appellanti la possibilità di accertare la contitolarità del rapporto di lavoro subordinato in capo a due società, come invece ha fatto il Tribunale nella sentenza appellata, essendo, al più, possibile accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro tra il ricorrente e una società diversa da quella che è formalmente titolare del rapporto di lavoro, nell'ambito della giurisprudenza in materia di interposizione di manodopera, ma in tal caso il giudice italiano non avrebbe potuto statuire in merito all'esistenza di un rapporto con una società estera, in territorio estero, applicando a questa leggi italiane.

Con il secondo motivo di appello si censura la sentenza laddove ha ritenuto il mancato rispetto dell'obbligo di *repechage*, mentre i testimoni Moshammer e Liebminger hanno confermato l'inesistenza in tutto il gruppo, e quindi anche in Italia, di una posizione analoga a quella del sig. Manstretta, così fornendo la prova di cui era onerata la società. Il primo giudice ha ritenuto inattendibili questi testimoni senza adeguata motivazione e del pari non ha considerato che lo stesso ricorrente aveva ommesso di indicare gli altri posti di lavoro in cui avrebbe potuto essere ricollocato. Ancora, è stato dimostrato in causa che, dopo licenziamento, Austriamicrosystems Italy non ha assunto dipendenti, come confermato da tutti i testimoni assunti e come risultante dai documenti da 1 a 16 prodotti in primo grado.

Con il terzo motivo d'appello si censura la sentenza nella parte in cui ha ritenuto non giustificata la riduzione di personale, criticando la scelta aziendale, relativa alla gestione dell'impresa, di riduzione dei costi aziendali, anche a fronte di un bilancio attivo per l'anno 2008 e per la società italiana, investendo su progetti potenzialmente più redditizi e tralasciando quelli giudicati in modo negativo. Ha poi criticato la sentenza laddove ha ritenuto non dimostrata la soppressione del posto di lavoro del signor Manstretta ed ha valorizzato l'applicazione di criteri di scelta, da riferirsi invece soltanto all'ipotesi di licenziamento collettivo.

Con il quarto motivo di appello è stata censurata la sentenza di parte in cui ha imputato il rapporto di lavoro ad entrambe le società oggi appellanti, senza considerare che il rapporto di



lavoro del signor Manstretta era gestito solamente da Austriamicrosystems Italy, come confermato da tutti testimoni, i quali hanno dichiarato che l'attività lavorativa di Manstretta era gestita, coordinata, diretta e controllata da *manager* della Austriamicrosystems di Pavia, con solo sporadici contatti, per motivi puramente di coordinazione, con la Austriamicrosystems AG. Anche l'aspetto economico del rapporto era gestito direttamente dalla Austriamicrosystems Italy. Rileva l'appellante che tale dato non può essere superato dalla mera esistenza di un gruppo societario.

L'appellante ha poi dato atto che con raccomandata del 14 dicembre 2011 il signor Manstretta ha esercitato l'opzione cui all'art. 18 st. lav. per la sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro con l'indennità relativa ed ha chiesto, per l'ipotesi di accoglimento dell'appello, la restituzione di tutte le somme pagate in esecuzione della sentenza di primo grado, pari complessivamente ad € 97.611,40 al netto.

Si è costituito l'appellato e ha resistito.

Esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, all'udienza del 18 dicembre 2013 la causa è stata decisa con pubblica lettura del dispositivo.

2. Il primo motivo di appello, ammissibile in quanto non qualificabile come eccezione in senso stretto, non può trovare accoglimento.

Le società appellanti censurano la sentenza nella parte in cui, anche qualora si dovesse ritenere corretta l'interpretazione del giudice di prime cure circa la sussistenza degli indici di esistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro e la sussistenza dell'illegittimità del licenziamento, ha ritenuto applicabile l'art. 18 della Legge n. 300/70: il numero dei dipendenti rilevante ai fini dell'applicabilità dell'art. 18 Stat. Lav., ad avviso dell'appellante, può avere riguardo solo al territorio italiano, ciò in base anche ai principi generali di sovranità e territorialità di ciascun ordinamento.

Va premesso che occorre distinguere, anche ai fini dell'applicazione dell'art. 18 St. Lav., l'ipotesi del lavoratore dipendente da una società facente parte di un gruppo di imprese da quella, ricorrente nel caso in esame, del lavoratore formalmente dipendente da una società, ma la cui prestazione lavorativa è stata resa anche in favore di altro datore di lavoro e il cui rapporto di lavoro è stato anche da quest'ultimo gestito. Nella prima ipotesi l'appartenenza dell'impresa ad un gruppo è indifferente (v., per tutte, Sez. L, Sentenza n. 20231 del 24/09/2010: "*...il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società*





*appartenenti a un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle singole società, dotate di personalità giuridica distinta e alle quali, quindi, continuano a far capo i rapporti di lavoro del personale in servizio presso le diverse imprese"; conf. Sez. L, Sentenza n. 19036 del 05/09/2006 ).*

Nella seconda ipotesi, come meglio si dirà *infra*, la giurisprudenza di legittimità, fondandosi sul concreto esercizio dei poteri datoriali nei confronti del singolo lavoratore (e non sulla base del collegamento societario in sé), ha definito la fattispecie come di contitolarità del rapporto di lavoro in capo a più soggetti giuridici.

La seconda precisazione che occorre fare è che il rapporto di lavoro del signor Manstretta, dipendente di una società italiana, è, incontestabilmente, regolato dal diritto italiano (v. contratto di lavoro – doc. 9 fasc. I grado appellato: *"employment is regulated by the Contratto Collettivo dei Dipendenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (i. e. National Collective Labour Agreement for Employees of Tertiary, Distribution and Services Sectors). The provisions of other italian laws in force are also applicable"* .

La questione prospettata dalle appellanti appare risolta, condivisibilmente dalla Suprema Corte già con la pronuncia n. 600 del 22/01/1987, secondo cui *"Il numero minimo di dipendenti richiesto, ai sensi dell'art. 35 della legge n. 300 del 1970, per l'applicabilità dell'art. 18 della stessa legge costituisce una condicio iuris desumibile da un elemento oggettivo che prescinde del tutto dalla disciplina legale dei relativi rapporti di lavoro, sicché, nella determinazione di detto numero, deve tenersi conto anche dei lavoratori stranieri i cui rapporti siano regolati, ai sensi dell'art. 25 delle preleggi, da una legge diversa da quella italiana"* (v. già Sez. L, Sentenza n. 5320 del 16/11/1978 : *"Ai fini dell'applicabilità della legge n 604 del 1966, il numero dei dipendenti di una società straniera operante in Italia va determinato considerando la società nel suo complesso e non la sola sede secondaria operante in Italia"*).

Nell'introdurre il limite dimensionale di 60 dipendenti, in alternativa alla soglia numerica riferita alla singola unità produttiva, l'art. 18 st. lav. non ha previsto limitazioni in ordine alla collocazione territoriale della sede, in Italia o all'estero, ma ha fatto riferimento esclusivamente alla reale dimensione complessiva dell'impresa.

D' altro canto non è esattamente pertinente il riferimento, contenuto nell'atto d'appello, alla pronuncia della Corte di Cassazione n. 1324 del 07/02/1987, che fonda la decisione anche sul



passaggio motivazionale secondo cui il soggetto giuridico datore di lavoro in Italia era dotato di autonoma rilevanza e soltanto esso soggetto "alle leggi italiane regolanti l'esercizio dell'impresa, quale entità sufficientemente stabile e distinta dalla società straniera di cui è parte". Anche la sentenza citata dal primo giudice (Cass. n. 25270/2011) fa riferimento al caso, diverso, della fattispecie interpositoria all'interno del gruppo di imprese, pur contenendo, nella parte motivazionale, un'ampia disamina in tema di individuazione del datore di lavoro "effettivo" nei gruppi di imprese e di rilevanza del datore di lavoro "non contrattuale".

Nel caso in esame il computo, ai fini del calcolo del numero dei dipendenti, anche dei dipendenti di Austriamicrosystems AG passa attraverso il concorso di due fatti: a) l'applicabilità del diritto italiano al rapporto di lavoro del signor Manstretta, in virtù del contratto di lavoro stipulato con Austriamicrosystems Italy; b) la circostanza che anche Austriamicrosystems AG è datore di lavoro (e non in quanto capogruppo, ma perché, in fatto, ha cogestito direttamente il rapporto di lavoro).

La sentenza appellata si inserisce in un consolidato orientamento della Corte di Cassazione che, anche a prescindere dal fenomeno del gruppo di imprese, ha affermato: "Il lavoratore illegittimamente licenziato può ottenere l'applicazione dell'art. 18 St. Lav. anche quando l'impresa presso la quale è formalmente inquadrato abbia meno di 16 dipendenti, ove tale impresa faccia parte di un'organizzazione comprendente più soggetti aventi complessivamente più di 16 dipendenti e articolata in modo tale da costituire un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Ai fini dell'accertamento di una struttura di questo tipo il Giudice deve verificare se sussistano i seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario, tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte dei titolari delle distinte imprese nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori (Cassazione Sezione Lavoro n. 22927 del 14 novembre 2005, Pres. Mercurio, Rel. D'Agostino).

3. Appare allora immediatamente rilevante esaminare il quarto motivo di appello con cui è censurata la sentenza nella parte in cui ha imputato il rapporto di lavoro ad entrambe le



società oggi appellanti, senza considerare, ad avviso delle stesse, che il rapporto di lavoro del signor Manstretta era gestito solamente da Austriamicrosystems Italy, come confermato da tutti testimoni, i quali avrebbero dichiarato che l'attività lavorativa di Manstretta era gestita, coordinata, diretta e controllata dal *manager* della Austriamicrosystems di Pavia, con solo sporadici contatti, per motivi puramente di coordinazione, con la Austriamicrosystems AG. Anche l'aspetto economico del rapporto era gestito direttamente dalla Austriamicrosystems Italy. Rilevano le appellanti che tale dato non può essere superato dalla mera esistenza di un gruppo societario.

La giurisprudenza di legittimità è consolidata nel distinguere il fenomeno del gruppo di imprese da quello, enucleato dalla giurisprudenza (e che può anche prescindere dal collegamento societario) della imputazione del rapporto di lavoro intercorso tra una di esse e un lavoratore anche ad altre. Si è così affermato: *“È configurabile l'unicità del rapporto di lavoro qualora lo stesso dipendente presti servizio contemporaneamente a favore di diversi datori di lavoro, titolari di distinte imprese, e l'attività sia svolta in modo indifferenziato, così che in essa non possa distinguersi quale parte sia stata svolta nell'interesse di un datore e quale nell'interesse degli altri; dall'unicità del rapporto consegue che tutti i fruitori dell'attività del lavoratore devono essere considerati solidalmente responsabili nei suoi confronti per le obbligazioni relative, ai sensi dell'art. 1294 cod. civ. (Sez. L, Sentenza n. 13904 del 20/10/2000) . Più precisamente, con riferimento al gruppo societario: “Il collegamento economico - funzionale tra persone giuridiche ...facenti parte di un medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione ricorre in presenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie persone giuridiche del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie persone giuridiche distinte, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori ( Cass. Sez. L, Sentenza n. 22927 del 14/11/2005 ; Sez. L, Sentenza n. 4274 del 24/03/2003).*



Nel caso in esame il primo giudice ha ravvisato la sussistenza di tutti gli elementi indicati dalla giurisprudenza di legittimità, elementi sono parzialmente contestati con l'atto d'appello, che si è limitato ad estrapolare alcune frasi dalle dichiarazioni testimoniali assunte.

In particolare il giudice rilevato che: a) la società capogruppo commissiona alla società italiana la realizzazione di progetti per la fornitura di servizi e assistenza tecnica nel proprio esclusivo interesse; b) il signor Manstretta iniziava la progettazione a seguito della consegna del *project request*, documento predisposto dalla sede austriaca per l'avvio ufficiale del progetto congiunto, alla cui realizzazione partecipava un gruppo di lavoro italo austriaco. Il *project request* descriveva tutti gli aspetti e le caratteristiche tecniche del prodotto da realizzare e conteneva anche l'indicazione delle tempistiche per la realizzazione del prodotto finito secondo vari *step*, nonché il gruppo di lavoro formato da dipendenti sia della sede italiana sia di quella austriaca; c) la quotazione e il relativo nulla osta allo sviluppo venivano sottoscritti dal direttore di ingegneria Walter Moshhammer, dal direttore finanziario Markowitsch (CFO) e dall'amministratore delegato John Heugle (CEO), tutti di Austriamicrosystems AG; d) la capogruppo esercitava l'azione di coordinamento e controllo per tutta la durata del progetto attraverso le figure del *project coordinator* (all'epoca dei fatti Wuchse) e del direttore di ingegneria (all'epoca dei fatti Walter Mashhammer); e) per l'assegnazione degli strumenti di lavoro veniva contattata direttamente la casa madre (teste Fiocchi). Il sig. Manstretta riceveva ordini e direttive sia dal responsabile dell'unità di Pavia, sia dal sig. Wuchse, che ricopriva, a livello centrale, il ruolo di coordinatore di tutti i progetti, coordinandosi con colleghi italiani e austriaci facenti parte di un gruppo di lavoro internazionale.

Non è contestata la ricostruzione del primo giudice secondo cui in Austria sono concentrati gli stabilimenti di produzione e il *management* di alto livello, che definisce gli obiettivi aziendali e gestione delle risorse umane. In Italia viene effettuata una parte del ciclo di sviluppo di prodotti (c.d. progettazione) secondo le caratteristiche delle tempistiche stabilite dalla casa madre; i prodotti vengono poi materialmente realizzati in Austria, sotto la supervisione del capo progettista il quale valuta la funzionalità della realizzazione e mantiene la responsabilità fino al collaudo finale, coordinandosi con i colleghi italiani e austriaci facenti parte di un *team* di lavoro precedentemente designato. Le due società realizzano dunque un unico ciclo produttivo per la progettazione, messa in opera, collaudo e commercio dei prodotti di Austriamicrosystems AG.



Il primo giudice ha evidenziato come il teste Fiocchi, sino al 1° dicembre del 2008 *manager* e superiore gerarchico di Manstretta, abbia affermato che il suo diretto superiore gerarchico era Walter Moshammer, dirigente dipendente di Austriamicrosystems AG. La gestione delle risorse umane era di esclusiva competenza della sede austriaca, che pianificava le decisioni in merito all'assunzione del personale e alla risoluzione dei rapporti di lavoro; tutti dipendenti del gruppo erano individuati a livello centrale mediante un numero di matricola.

I dirigenti della società italiana (prima Fiocchi e poi Pierin) gestivano le risorse umane dell'ufficio, fra cui il signor Manstretta per i soli obiettivi tecnici; durante lo sviluppo del progetto il signor Manstretta si rapportava anche con il livello gerarchico superiore, ovvero il direttore del gruppo *standard linear* sig. Moshammer, e con il *project coordinator* (all'epoca dei fatti Wuchse), nonché con i membri dei gruppi trasversali (v. dichiarazioni testi Fiocchi e Cerchi).

La prestazione del signor Manstretta che non era limitata alla progettazione, ma si estendeva a tutte le attività necessarie per amministrare il progetto fino alla sua commercializzazione, era coordinata e diretta da responsabili facenti capo sia alla società italiana che a quell'austriaca (v. dettagliatamente teste Fiocchi). Anche il direttore divisione in ingegneria Moshammer, escusso come testimone in primo grado, ha dichiarato di aver deciso il licenziamento del ricorrente nell'ambito di una riduzione di personale disposta a livello mondiale da Austriamicrosystems AG e non da Austriamicrosystems ITALY S.R.L.

Correttamente quindi il primo giudice ha parlato di gestione unitaria del rapporto di lavoro, non essendosi la società capogruppo limitata ad una fisiologica attività di direzione e coordinamento nei confronti a società italiana e, attraverso questa, del rapporto di lavoro con il signor Manstretta, ma ha utilizzato direttamente la prestazione del signor Manstretta, mediante specifiche direttive, e ha (co)gestito direttamente il rapporto di lavoro laddove ne ha deciso il licenziamento.

A fronte di questa analitica e condivisibile ricostruzione da parte il primo giudice, le appellanti hanno nel loro atto riportato soltanto brevissimi stralci delle deposizioni di Fiocchi, Pierin e Cerchi, richiamando due elementi (il fatto che il rapporto di lavoro fosse retribuito da Austriamicrosystems Italy e che ferie e permessi venissero autorizzati da *manager* di Pavia) non idonei a scalfire la precisa ricostruzione del modello organizzativo e gestionale del rapporto oggetto di causa.



Considerati gli orientamenti giurisprudenziali sopra richiamati, la sentenza di primo grado, in punto di accertamento del centro unitario di imputazione del rapporto di lavoro, appare corretta e deve essere confermata.

4. Passando all'esame dei motivi posti a fondamento del licenziamento, appare necessario, in ordine logico, esaminare preliminarmente il terzo motivo d'appello, con il quale si censura la sentenza nella parte in cui ha ritenuto non giustificata la riduzione di personale, criticando la scelta aziendale, relativa alla gestione dell'impresa, di riduzione dei costi aziendali, anche a fronte di un bilancio attivo per l'anno 2008 per la società italiana, con investimenti su progetti potenzialmente più redditizi e tralasciando quelli giudicati in modo negativo.

Argomento che, se non dovesse trovare conferma, porterebbe ad escludere la necessità di esaminare i profili relativi al rispetto dell'obbligo di *repechage*.

Anche a non voler accedere, come deduce l'appellante, ad una valutazione delle scelte aziendali poste a fondamento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ciò che sicuramente al giudice non è precluso è di esaminare la coerenza fra una scelta organizzativa e gestionale affermata dall'azienda come causa del recesso e il recesso medesimo.

Come già rilevato dal primo giudice, i testimoni assunti non hanno saputo dimostrare la coerenza fra la affermata scelta della società di procedere, nell'ambito di un più ampio piano di riduzioni dei costi, ad una riduzione di 70 unità a livello mondiale, scelti tra i dipendenti dedicati a progetti che avevano le più basse possibilità di successo commerciale, e l'individuazione del signor Manstretta come destinatario del licenziamento. Il teste Pierin, diretto superiore del signor Manstretta all'epoca del licenziamento, ha riferito che i progetti di cui si stava occupando l'odierno appellato all'epoca del licenziamento erano stati ridistribuiti tra gli altri dipendenti. Nei medesimi termini ha riferito il teste Cerchi, progettista presso la sede di Pavia.

Nella lettera di licenziamento (doc. 7 fascicolo primo grado appellanti) si fa riferimento alla soppressione della posizione di "Senior Analog Design Engineer" ricoperta da Manstretta; nelle allegazioni contenute nella memoria di costituzione di primo grado (capp. 22-25) si precisa che "le ragioni della decisione di sopprimere la posizione ricoperta da Manstrettat ... nel processo di riorganizzazione aziendale in corso, finalizzato alla drastica riduzione dei costi nell'ambito del gruppo ..... in conseguenza della crisi del settore dei semiconduttori (cap.22)"; " la soppressione della posizione lavorativa di Manstretta è stata in



concreto determinata dal fatto che, nell'ottica di riduzioni dei posti oggettivamente indotta dalla crisi, la capogruppo Austriamicrosystems AG. decise di interrompere, dopo un'attenta analisi interna, l'attività di tutti i progetti di sviluppo in corso nel gruppo che avevano le più basse possibilità di successo commerciale, fra i quali quello cui si dedicava Manstretta in qualità di *projet engineer* nell'ambito del segmento d'attività *Standard Linear* (cap. 24)"; "La scelta, assunta livello centrale, di abbandonare detto progetto, valutato come improduttivo commercialmente, ha quindi determinato, nell'ambito della citata procedura di riduzione dei costi, l'inevitabile legittima decisione di sopprimere la posizione del ricorrente da parte della datrice di lavoro *Austriamicrosystems Italy SRL* (cap. 25)".

Si conviene allora con il primo giudice che la ragione addotta in giudizio, sostanzialmente la cancellazione dei progetti affidati a Manstretta, non è stata dimostrata in giudizio, in qualche testimone hanno invece riferito che tali progetti sono stati distribuiti fra gli altri lavoratori.

E' assai discutibile poi la possibilità di porre a fondamento del recesso per giustificato motivo oggettivo la soppressione del singolo progetto cui è addetto il lavoratore (che è fatto diverso dalla soppressione della *posizione lavorativa*).

Non è stata poi dimostrata la ragione della scelta del signor Manstretta fra i 10 addetti all'unità *Standard Linear Design* di Pavia (v. cap. 6 memoria di costituzione) che, risultanti dall'organigramma prodotto come doc. 1 in primo grado.

In questa prospettiva il primo giudice ha, condivisibilmente, affermato che, anche a voler ritenere giustificata la riduzione di personale, effettuata a livello mondiale, parte convenuta avrebbe dovuto rispettare i principi di buona fede e correttezza nella scelta del dipendente da licenziare, ma che sul punto non ha dato conto dei criteri utilizzati (v. in questo senso, Sez. L, Sentenza n. 7046del28/03/2011; Sez. L, Sentenza n. 16144del21/12/2001).

Ora con l'atto d'appello si sposta l'attenzione sul fatto che il signor Manstretta, quadro, svolgesse anche le mansioni di *Project Leader- Senior Designer Engineer*, con un ruolo di supervisione tecnica sul gruppo di lavoro assegnato alla progettazione (cfr. però capp. 26 e 28 memoria di costituzione di primo grado), circostanza che non idonea a rivedere il giudizio del primo giudice nel momento in cui è omessa qualsivoglia analisi comparativa con le mansioni degli altri dipendenti progettisti di Pavia al fine di procedere ad una valutazione di (non) omogeneità delle mansioni del signor Manstretta rispetto a quelle degli altri dipendenti cui è stato successivamente assegnato il progetto, onere a carico del datore di lavoro.



In assenza di prova delle ragioni poste dallo stesso datore di lavoro a fondamento del recesso, il licenziamento deve essere ritenuto illegittimo. È dunque assorbito ogni altro motivo di appello.

5. Concludendo, la sentenza appellata deve essere confermata.

Le spese del grado sono poste a carico della parte soccombente e liquidate come da dispositivo, in considerazione del valore della controversia e del suo grado di complessità, nonché dell'assenza di attività istruttoria nella presente fase del giudizio, in ragione delle tabelle dei compensi professionali di cui al DM 142/10 .

**P.Q.M.**

Rigetta l'appello avverso la sentenza del Tribunale di Pavia n. 266/2011, dando atto che con dichiarazione ricevuta in data 21.1.2012 Manstretta Alessandro ha esercitato il diritto di opzione alla reintegrazione;

condanna le appellanti, in via fra loro solidale, a rifondere all'appellato le spese del grado, che liquida in € 5.370,00, oltre accessori di legge.

Milano, 18/12/2013

Il presidente

Dott. Laura Curcio

cons. estensore

dott. Laura Trogni