

UNITA' PRODUTTIVA E DIMENSIONE AZIENDALE

Dall'art. 35 L. n. 300/1970 all'art. 2, lett. t) D.lgs. n. 81/2008

di Antonio Belsito

SOMMARIO: 1. Premessa. 2. L'unità produttiva. 3. Trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva all'altra. 4. Nozione di unità produttiva secondo il T.U. sulla "Sicurezza nei luoghi di lavoro". 5. Conclusioni.

1. Premessa

In un momento di crisi economica profonda come quello che stiamo da tempo attraversando, è essenziale approfondire cosa abbia inteso effettivamente il legislatore allorché dapprima nello Statuto dei lavoratori e nel codice civile e successivamente in tal altri testi di legge, abbia fatto riferimento all'espressione "unità produttiva".

Sempre più spesso, capita di imbattersi in aziende loro malgrado costrette ad avviare procedure di riduzione del personale anche drastiche o in prestatori d'opera che hanno subito del tutto strumentalmente trasferimenti in altra sede lavorativa ove per un tempo non molto lungo viene espletata attività solo apparentemente in autonomia dalla sede centrale, quasi a voler simulare la sussistenza di una unità produttiva, ragioni queste sufficienti, anche singolarmente prese, perché si renda necessario un approfondimento di siffatto concetto.

Comprenderne il significato intrinseco e reale permetterà al datore di lavoro di agire secundum legem e soprattutto di prevenire le probabili conseguenze dei suoi gesti nei casi ad esempio di

trasferimento del lavoratore, di licenziamento o in ambito di sicurezza nei luoghi di lavoro e, nello stesso tempo aiuterà il lavoratore a considerare la possibilità di adire l'autorità giudiziaria al fine di far valere i propri diritti, qualora violati.

Essendo l'unità produttiva un concetto de iure condendo trasformatosi e perfezionatosi nel corso degli anni non solo grazie a riferimenti normativi indiretti quanto anche per effetto degli insegnamenti della giurisprudenza di legittimità sarà opportuno partire dall'analisi delle predette fonti per poter giungere ad una sua esaustiva definizione.

2. L'unità produttiva

Non risulta del tutto agevole approntare una definizione di unità produttiva. Parte della dottrina ritiene che tale espressione si presti a differenti interpretazioni a seconda dell'ambito in cui viene richiamata ossia che non vi sia una nozione ontologica e generale di unità produttiva, ma una definizione mutevole in base al contenuto precettivo e alla ratio delle norme cui fa riferimento¹.

Altra parte della dottrina, al contrario, vorrebbe - attraverso l'elaborazione degli insegnamenti della Giurisprudenza di legittimità correlati con le poche indicazioni normative - provare ad elaborare un concetto adattabile a tutte

¹ (Cfr. De Luca Tamajo: Il campo di applicazione dell'art. 18 e del titolo III dello Statuto dei lavoratori; Ing. Garofalo, Sulla nozione di unità produttiva nello Statuto dei lavoratori).

le situazioni. Invero solo raccogliendo quanto enunciato in materia dallo Statuto dei Lavoratori *in primis* e poi dal codice civile, dai testi di legge e dalle sentenze di legittimità si può arrivare a proporre, seppure embrionalmente, una definizione di unità produttiva.

In effetti le norme dello Statuto dei Lavoratori che fanno riferimento al concetto di unità produttiva sono numerose e afferiscono differenti materie, sebbene le più interessanti ai fini di una sua corretta individuazione risultino quella dell'art. 13 che modifica l'art. 2103 del codice civile (al cui commento si rinvia al par. 3) e quella ex art. 35.

Pur contenendo più volte tale espressione gli articoli 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29 - relativi alla nomina delle rappresentanze aziendali, trasferimento e permessi dei dirigenti delle stesse, alle modalità di richiesta e svolgimento delle riunioni, all'indizione ed espletamento del referendum, al diritto di affissione, fusione delle RSA e destinazione di locali aziendali per le stesse - non ne specificano affatto il contenuto, rendendosi necessario a tal fine, lo studio del capo relativo alle disposizioni finali e precisamente la prima parte dell'art. 35.

Proprio con l'art. 35, infatti, il legislatore della L. 300/1970 - nello specificare l'ambito di applicazione dell'art. 18 dello Statuto, a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo - di fatto indirettamente ci fornisce una valida indicazione utile ai fini della definizione generale di unità produttiva.

Stante quanto si legge essa potrebbe essere individuata in quella struttura aziendale appartenente ad una impresa e dotata di uffici o reparti autonomi.

Rileverebbe pertanto un essenziale aspetto: quello dell'**autonomia**.

Ma a che tipo di autonomia è necessario far riferimento?

Autonomia che afferisce anche gli obiettivi da perseguire? E' possibile parlare di unità produttiva se si parla di unità operativa che persegue obiettivi secondari oppure gli obiettivi *de quo*

devono necessariamente essere principali e primari? L'autonomia è da intendersi anche come indipendenza tecnica e amministrativa?

La giurisprudenza negli anni ha individuato nella sola "*autonomia*" l'elemento essenziale caratterizzante la nozione unitaria di "*unità produttiva*", specificando che si dovesse intendere per unità produttiva quella struttura aziendale che tanto sul piano economico - **strutturale**, quanto su quello del **risultato produttivo**, risultasse idonea a realizzare in tutto in parte **l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa**.

A tal proposito: "*l'unità produttiva va individuata in ogni articolazione autonoma dell'impresa, avente sotto il profilo funzionale e finalistico idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa medesima, della quale costituisce elemento organizzativo, restando invece esclusi quegli organismi minori che, se pur dotati di una certa autonomia, siano destinati a scopi meramente strumentali rispetto ai fini produttivi dell'impresa*"².

Sebbene pertanto - secondo gli insegnamenti della giurisprudenza di legittimità - debba essere considerata unità produttiva qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa, idonea ad espletare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto sociale aziendale e pertanto dotata, oltre che della necessaria autonomia, anche di tutti gli strumenti sufficienti e indispensabili allo svolgimento della funzione produttiva dell'impresa³, purtuttavia sempre secondo

² Cass. civ., Sez. lav., 21 luglio 2000, n. 963.

³ (Cfr. Corte Cost. 6 marzo 1974, n. 55; Cass. civ., 20 marzo 1992, n. 3483). Ministero del lavoro e della previdenza sociale - risposta istanza di interpello del 13/06/2006: "... *Nel silenzio della norma, il concetto di "unità produttiva" (art. 35, L. n. 300/1970) deve essere ricavato con riferimento al consolidato orientamento giurisprudenziale (di legittimità e costituzionale) che considera tale qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa, che sia idonea ad espletare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o di servizi costituente l'oggetto*

quanto rilevato dalla Suprema Corte, dovrebbe escludersi la configurabilità di un'unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, pur dotate di una certa **autonomia amministrativa**, siano **destinate a scopi interamente strumentali** o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa⁴.

I richiami appena riportati sono di ausilio ai fini della puntualizzazione del concetto di autonomia da intendersi sotto una pluralità di profili: autonomia di produzione di beni o servizi, autonomia amministrativa, autonomia nel perseguire obiettivi principali e non meramente strumentali; autonomia come indipendenza **tecnica e amministrativa**.

In merito a tale ultimo requisito si rende necessario riferirsi a quanto condiviso dalla S.C. secondo cui per unità produttiva deve intendersi non ogni sede o stabilimento o ufficio ma la più vasta entità aziendale eventualmente articolata in organismi minori anche non ubicati nel territorio del diverso comune, caratterizzata da condizioni imprenditoriali di **indipendenza tecnica**⁵.

3. Trasferimento del lavoratore da un'unità produttiva all'altra

Anche l'art 2103 c.c., come sostituito dall'art. 13 della legge n. 300/70, richiama in maniera significativa il concetto di unità produttiva in esame: *"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per*

sociale aziendale e quindi che risulti dotata, oltre che della necessaria autonomia, anche di tutti gli strumenti sufficienti e necessari allo svolgimento della funzione produttiva dell'impresa (cfr. Corte Cost. 6 marzo 1974, n. 55; Cass. civ., 20 marzo 1992, n. 3483)".

⁴ Cass. civ., Sez. lav., 14 giugno 1999 n. 5892.

⁵ Cass. civ., Sez. lav., 4 ottobre 2004 n. 19837; conforme Cass. Civ., Sez. lav., 14 giugno 1999 n. 5992.

comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive".

La giurisprudenza ha elaborato un concetto in tutto simile, fino alla sovrapposizione, a quello ex art. 35 riferito all'art. 18 L. 300/70 in particolare rilevando che *ai fini dell'identificazione della fattispecie del trasferimento del lavoratore, di cui all'art. 2103 cod. civ., è necessario che si riscontrino i seguenti elementi:*

a) *mutamento definitivo del luogo di adempimento della prestazione lavorativa dedotta nel rapporto;*

b) *la sussistenza di due unità produttive: quella di provenienza e quella di destinazione.*

Esattamente come per la tutela reintegratoria del lavoratore ingiustamente licenziato, anche in questo caso per "unità produttiva" deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa, ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale che - eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune - si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale⁶.

Ai fini della configurabilità di un'unità produttiva - che potrà essere anche composta da "piccole cellule" dislocate in luoghi diversi - rileva la circostanza che vi sia un'indipendenza dal punto di vista non solo amministrativo quanto anche tecnico, tale per cui essa sia autosufficiente nella produzione ovvero che nell'unità considerata possa esaurirsi il ciclo produttivo o una frazione considerevole dell'intera attività produttiva aziendale.

Ecco perché l'assegnazione del lavoratore ad una nuova posizione di lavoro all'interno della stessa unità produttiva, non costituisce trasferimento,

⁶ Cass. civ., Sez. lav. 14 giugno 1999 n. 5892.

potendo essere ricompreso nello *ius variandi* del datore di lavoro.

Va altresì considerato che essendo la norma di cui all'art 2103 cod. civ. teleologicamente diretta alla tutela della dignità del lavoratore e alla protezione delle relazioni interpersonali che legano il prestatore di lavoro ad un determinato complesso produttivo, le tutele previste per il lavoratore trasferito rilevano anche qualora lo spostamento avvenga in un ambito geografico ristretto (ad es. nello stesso territorio comunale) da una unità produttiva ad un'altra, intendendosi in questo caso con tale espressione ogni articolazione autonoma dell'azienda, avente, **sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima**, della quale costituisce una componente organizzativa, connotata da indipendenza tecnica ed amministrativa tale che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale⁷.

4. Nozione di unità produttiva secondo il T.U. "Sicurezza nei luoghi di lavoro"

La nozione di unità produttiva oltre che deducibile in maniera indiretta dagli articoli contenuti nello Statuto dei Lavoratori, è contenuta nell'art. 2 lett. t) del testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008) che individua l'unità produttiva nello **"stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale"**.

Tale definizione - sicuramente significativa e innovativa - acquista finalmente carattere di definitività anche se occorre capire se tale nozione possa invero ritenersi applicabile solo all'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro o eventualmente estensibile anche ad altre fattispecie.

L'attuale definizione - pur non discostandosi fundamentalmente da quelle⁸ formulate dalla giurisprudenza che ha considerato unità produttiva **"ogni articolazione autonoma dell'azienda, che sia idonea sotto il profilo funzionale a esplicare in tutto in parte l'attività di produzione di beni e servizi"**, viene argomentata in maniera nuova in quanto accanto all'autonomia tecnico funzionale il legislatore introduce il concetto di autonomia finanziaria.

E' chiaro che una simile interessante puntualizzazione si colloca di fianco a quella effettuata dal "Ministero del Lavoro" in data 13/06/2006 in occasione di una risposta ad una istanza di interpello nella quale si coglieva l'occasione per ulteriormente chiarire il significato dell'espressione unità produttiva e si offrivano valide linee guida agli imprenditori privati perché senza errori potessero riconoscere la sussistenza o meno di un'unità produttiva: **"Il datore di lavoro privato, dunque, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione di cui si tratta, deve primariamente valutare la propria organizzazione imprenditoriale secondo due profili: quello economico-strutturale volto a verificare l'autonomia della struttura organizzativa posta in essere e considerata; quello finalistico-produttivo, orientato a considerare l'unità produttiva quale entità distinta in ambito aziendale idonea a produrre beni o servizi che sono oggetto della più generale attività dell'impresa di appartenenza"**.

E' chiaro che il concetto di unità produttiva rileva ai fini del computo dei dipendenti, divenendo essenziale per stabilire la tipologia di garanzia applicabile al lavoratore a cui il datore dovrà attenersi (tutela reale o obbligatoria) oppure interessa - volendo circoscrivere il problema al solo testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - al fine di individuare particolari adempimenti a carico del

⁷ Cass. Civ., Sez. lav., 29 luglio 2003 n. 11660.

⁸ Cass. civ., Sez. lav. 29 luglio 2003 n. 11660.

datore di lavoro o degli altri soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza.

Volendo soffermarsi in maniera più puntuale su tale ultimo aspetto va considerato che ai fini di quanto stabilito dal D.lgs. 81/2008 il **computo degli addetti** presso ciascuna azienda o impresa andrà fatto includendo nel calcolo tutti i lavoratori occupati e **non solo quelli in forza presso la singola unità produttiva o cantiere** dovendo essere considerati tutti i lavoratori dipendenti, purchè la loro attività possa ritenersi svolta esclusivamente a favore di quell'imprenditore. Rientrano nel novero dei soggetti facenti parte dell'azienda anche tutte quelle tipologie di lavoratori, che prescindendo dalla durata del contratto ed orario di lavoro espletato (eccezion fatta per i lavoratori impiegati per l'intensificazione delle attività in dati periodi dell'anno nel settore agricolo ex art. 4 comma 3 e 4), non risultino espressamente escluse⁹.

Il computo riguarderà pertanto tutti i lavoratori in forze presso l'azienda indipendentemente dalla presenza o meno di unità produttive.

Nel caso di **gruppo di imprese** non essendo esso nel nostro ordinamento riconosciuto come autonomo centro di imputazione, ma al contrario **essendo le singole imprese che lo compongono dotate di autonomia giuridica**, il computo andrà effettuato con riferimento a **ciascuna delle imprese** che compongono il gruppo; se poi vi siano pluralità di imprese estere e italiane occorrerà riferirsi alle sole imprese operanti in Italia.

Rientrano pertanto nel conteggio tutti quei lavoratori presenti nell'unità produttiva o nell'impresa eccetto quelli di cui all'art. 4 T.U. ovvero di tutti coloro che non possono vantare un collegamento stabile con l'imprenditore a cagione del

⁹ M. DI FERRO, *La dimensione aziendale e le nuove norme del Testo Unico*, in Guida al Lavoro n. 23/2008, *IlSole24Ore*, 12.

loro particolare rapporto di lavoro con il datore (collaboratori familiari, soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, allievi degli istituti di istruzione e universitari e partecipanti ai corsi di formazione professionale; lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato se assunti in sostituzione di altri prestatori assenti con diritto alla conservazione del posto ex D.lgs. 368/01; lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio; lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente; volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile e volontari che effettuano il servizio civile; lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili; lavoratori autonomi di cui all'art. 2222 del codice civile; collaboratori coordinati e continuativi, nonché lavoratori a progetto ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente; lavoratori utilizzati mediante somministrazione di lavoro, quelli assunti a tempo parziale, computati però sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre).

Il conteggio dei lavoratori andrà comunque effettuato, così come già ricordato, a prescindere dalla durata del contratto e dell'orario di lavoro, eccezion fatta per i lavori stagionali e le attività individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative¹⁰.

5. Conclusioni

¹⁰ Il numero dei lavoratori impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno nel settore agricolo e nell'ambito di attività diverse da quelle indicate nel comma 3, corrispondono a frazioni di unità-lavorative-anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria.

Da quanto sommariamente analizzato emerge la necessità di meglio coordinare i recenti insegnamenti della giurisprudenza di legittimità e quanto dedotto dall'analisi degli articoli della legge 300/1970, con la ulteriore, o se si vuole, migliore individuazione fornita dall'art. 2 lettera t) D.lgs. 81/2008.

Ebbene, l'unità produttiva non va più individuata mediante la semplice acquisizione della *prova della sussistenza di un'autonomia amministrativa*, risultando necessario accertare che ci sia una vasta entità aziendale caratterizzata da condizioni imprenditoriali di indipendenza e da una qualche autonomia finanziaria oltre che tecnico-funzionale.

Quanto finora riferito e raccolto sul concetto di unità produttiva è strumentale alla elaborazione di una sua più chiara definizione che non deve essere solo frutto delle valide indicazioni fornite negli anni da dottrina e giurisprudenza, ma deve essere un risultato ottenuto anche alla luce delle nuove indicazioni legislative e delle esperienze sul campo che hanno imposto la necessità di pervenire ad una nozione che potesse essere concreta e utile ad evitare l'elusione di previsioni normative come quelle dell'art. 18 L. 300/1970, ovvero ad impedire che il datore di lavoro decidesse di "utilizzare" la poca chiarezza del concetto a discapito del soggetto contraente debole - prestatore di lavoro.

Sicuramente una più esaustiva definizione, magari avente forza di legge o meglio supportata, avrebbe potuto evitare inutili dispendi di tempo ed energie, rendendo più agevole il compito di giuristi, consulenti, datori e lavoratori.

Si può concludere ritenendo che non è di poco conto l'apporto fornito alla definizione del concetto da parte dell'art. 2 lettera t) del T.U. citato la cui puntualizzazione - sebbene riferita alla sicurezza nei luoghi di lavoro - deve essere ritenuta funzionale ed essenziale a porre dei punti fermi alle "libere" interpretazioni.

Probabilmente si tratta solo un primo passo, ma indubbiamente non privo di rilievo.