

La definizione di unità produttiva alla luce della circolare Inps n.197/15

di Carlo Cavalleri e Isabella De Vecchis – consulenti del lavoro

Oggi giorno sta diventando sempre più essenziale arrivare a una definizione condivisa fra i vari rami del diritto del lavoro del concetto di unità produttiva, anche, e soprattutto, a seguito delle modifiche introdotte con il [D.Lgs. n.148/15](#) in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro. Dalla nozione più o meno allargata che si attribuisce a tale concetto dipende, infatti, l'applicazione o meno di vari istituti come, ad esempio, la cassa integrazione guadagni, la tutela reale in caso di licenziamento o il trasferimento di un lavoratore.

Premessa

Il concetto di unità produttiva non è di facile definizione, poiché non esiste ad oggi una nozione universalmente riconosciuta e adattabile a tutte le situazioni, ma vi sono delle definizioni di volta in volta diverse a seconda dell'istituto che si sta esaminando in quel momento; inoltre, è un concetto che si è trasformato e perfezionato nel corso degli anni sia grazie a riferimenti normativi, ma anche, e soprattutto, per effetto della giurisprudenza, attraverso le sentenze emanate dalla Corte di Cassazione.

La stessa dottrina è notoriamente divisa riguardo a questo tema:

- una parte ritiene che tale espressione si presti a differenti interpretazioni a seconda dell'ambito in cui viene richiamata, ossia che non vi sia una nozione generale di unità produttiva, ma una definizione mutevole in base al contenuto precettivo e alla *ratio* delle norme cui fa riferimento;
- un'altra parte della dottrina, invece, vorrebbe elaborare un concetto generale e unico, adattabile a tutte le situazioni.

Infine, a rendere ancora più caotica l'individuazione di una definizione condivisa, contribuisce il fatto che anche i contratti collettivi nazionali possono individuare al loro interno delle definizioni di unità produttiva, che sono tutte pienamente valide ed efficaci.

Trasferimento del lavoratore e licenziamento

Due importanti descrizioni di cosa si intenda per unità produttiva le troviamo nelle leggi che disciplinano il trasferimento del lavoratore (art.2103 cod.civ.) e la tutela in caso di licenziamento illegittimo (art.35, L. n.300/70).

Secondo l'art.2103 cod.civ., un lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative

e produttive. Secondo la Cassazione, in riferimento alla sussistenza delle ragioni organizzative e produttive riferite alla sede di partenza, ai fini della prova che deve fornire il datore di lavoro, rileva non la dislocazione urbana degli stabilimenti o uffici, ma la nozione di unità produttiva, individuabile

“in ogni articolazione autonoma dell'azienda avente, sotto il profilo funzionale e finalistico, idoneità a esplicare, in tutto o in parte, l'attività dell'impresa medesima, anche se composta da stabilimenti o uffici dislocati in zone diverse dello stesso comune”¹.

Le articolazioni aziendali aventi scopi meramente strumentali e ausiliari rispetto al ciclo lavorativo complessivo dell'impresa, infatti, non possono essere definite unità produttive in senso stretto.

Ciò che rileva, quindi, per la configurabilità di un'unità produttiva è 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 o che nell'unità considerata possa esaurirsi il ciclo produttivo o una frazione considerevole dell'intera attività aziendale.

Per quanto riguarda la nozione di unità produttiva per l'individuazione del regime di tutela applicabile in caso di licenziamento illegittimo, come noto, lo Statuto dei Lavoratori stabilisce che il regime di tutela reale si applica ai datori di lavoro privati che occupano più di 15 dipendenti nell'unità produttiva in cui ha avuto luogo il licenziamento, oppure nell'ambito dello stesso Comune (per le imprese agricole la soglia al di sopra della quale la tutela reale si rende

¹ Cass. n.6117/05.

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

applicabile è quella di 5 dipendenti), nonché nei confronti dei datori di lavoro che, pur non raggiungendo i limiti dimensionali prescritti con riguardo alle singole unità produttive o agli ambiti comunali, occupano comunque più di 60 prestatori di lavoro. L'art.35 di tale legge parla letteralmente di "ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo", sottolineando, quindi, come requisito essenziale quello dell'autonomia. La giurisprudenza, poi, nel corso degli anni, partendo da questo concetto ha specificato che si deve intendere per unità produttiva quella struttura aziendale che tanto sul piano economico-strutturale, quanto su quello del risultato produttivo, risulti idonea a realizzare in tutto o 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.

Anche in questo caso viene ribadito come si debba escludere la configurabilità di un'unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che sono destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie, in quanto ciò che caratterizza l'unità produttiva è un'indipendenza tecnica dalle altre strutture dell'impresa.

Altre due nozioni di unità produttiva ci vengono fornite dal Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n.81/08) e dalla sentenza della Cassazione n.4432/95, con riguardo all'elezione delle rappresentanze sindacali in aziende che occupano più di 15 dipendenti nell'unità produttiva. In questi due casi viene sottolineato il concetto di autonomia tecnico-funzionale dalla sede principale, per cui l'unità produttiva

"è qualsiasi articolazione dell'impresa idonea ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa stessa".

All'autonomia tecnico-funzionale, inoltre, il D.Lgs. n.81/08 aggiunge anche quella finanziaria.

² Cass. sent. n.963/00.

? Cosa accomuna, quindi, tutte queste definizioni? Sicuramente i concetti di autonomia e indipendenza, che vengono qui declinati in tutte le loro sfaccettature. L'unità produttiva potrebbe, quindi, essere definita come un complesso di beni e persone, autosufficiente all'interno del contesto aziendale, autonomo e indipendente da ogni punto di vista – tecnico, amministrativo, economico, finanziario, strutturale, funzionale – in grado di raggiungere un risultato produttivo completo e orientato alle finalità e alle attività perseguite dall'impresa, escludendo, pertanto, da tale definizione tutte quelle articolazioni aziendali aventi scopi meramente strumentali e ausiliari rispetto al ciclo lavorativo complessivo dell'impresa stessa.

L'unità produttiva ai fini Inps

In questo quadro estremamente complesso si inserisce la recente [circolare Inps n.197 del 2 dicembre 2015](#) in materia di Trattamenti di integrazione salariale ordinaria, emanata a seguito del D.Lgs. n.148/15, recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della L. n.183/14.

Ai fini della cassa integrazione guadagni diventa molto importante non sbagliare l'identificazione di quella che è l'unità produttiva, poiché questa nozione influenza vari aspetti della fruizione di tale ammortizzatore, fra cui:

- il requisito soggettivo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno novanta giorni presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento;
- la durata massima dei 24 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva;
- i limiti massimi concomitanti ai fini dell'utilizzo dell'ammortizzatore, con riferimento alla Cigo (limite del quinquennio mobile, limite delle 52 settimane nel biennio, limite di un terzo delle ore lavorabili);
- la sede Inps utile alla trattazione delle istanze.

Secondo l'Inps, quindi,

"l'unità produttiva si identifica con la sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, che abbiano una organizzazione autonoma. Costituiscono indice dell'organizzazione autonoma lo svolgimento nelle sedi, stabilimenti, filiali e laboratori distaccati, di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa".

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

La circolare indica, pertanto, l'unità produttiva come funzionalmente autonoma e caratterizzata dalla sua sostanziale indipendenza tecnica, dovendosi svolgere il ciclo relativo a una frazione o a un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale. Di contro, infatti, lo stesso Istituto specifica che non possono rientrare nel concetto di unità produttiva i cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti.

Per poter più facilmente individuare la presenza di un'unità produttiva autonoma al fine degli aspetti sopracitati, l'Inps demanda ai datori di lavoro la comunicazione dei dati identificativi dell'unità produttiva. Tale comunicazione va effettuata avvalendosi delle apposite procedure telematiche disponibili sul sito *internet* dell'Istituto, accedendo alla funzione "Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo" dei "Servizi per aziende e consulenti" (sezione "Aziende, consulenti e professionisti"). Il numero progressivo dell'unità produttiva rilasciato dall'Istituto dovrà essere in seguito obbligatoriamente indicato nell'elemento <UnitaOperativa> della sezione <DatiIndividuali> del flusso UniEmens, mentre nell'ipotesi in cui vi sia un'unica unità produttiva, coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell'apposito campo sarà uguale a "0" (zero).

A partire dalla data di emanazione della circolare, e cioè il 2 dicembre 2015, l'apertura di un'unità produttiva dovrà quindi essere valorizzata nel flusso UniEmens inviato telematicamente all'Istituto e sarà, pertanto, cura dei datori di lavoro verificare, ed eventualmente aggiornare, il censimento delle unità produttive e dei lavoratori distribuiti presso tali unità. Tale censimento sarà oggetto di controllo da parte degli Operatori delle Strutture territoriali.

Tuttavia, in fase di prima applicazione, ai fini dell'istruttoria delle nuove istanze, si considerano unità

produttive quelle dichiarate dall'azienda nella domanda di concessione della Cig.

Ricordiamo inoltre che per la domanda di Cigo la struttura competente alla concessione è individuata in base ai seguenti criteri, che hanno come perno il suddetto concetto di unità produttiva:

- se l'unità produttiva è ubicata nella provincia dove è iscritta l'azienda, la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'azienda;
- se l'unità produttiva è ubicata in una provincia diversa, la sede Inps competente è quella presso cui è ubicata l'unità produttiva;
- se il cantiere non è qualificabile come unità produttiva, la sede Inps competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'azienda.

Conclusione

Nel tempo si sono susseguite numerose definizioni del concetto di unità produttiva, già dall'inizio basate sulla fondamentale nozione di autonomia, nozione che si è via via allargata, comprendendo sempre più numerosi aspetti di quello che rientra nell'organizzazione e nell'attività di un ufficio o di uno stabilimento, arrivando oggi a comprendere un'autonomia tecnico-funzionale, finanziaria e amministrativa.

Su queste basi anche l'Inps ha ribadito la propria definizione, che verrà utilizzata per monitorare e approvare le future domande di Cigo, così come disciplinato dal D.Lgs. n.148/15.

È tuttavia auspicabile una definizione di questo concetto valida e stabile non solo per quanto riguarda gli istituti che ricadono sotto la competenza dell'Inps, ma anche per tutte quelle altre situazioni che dipendono da questo concetto, in modo da garantire al datore di lavoro una maggiore facilità nel poter prendere le proprie decisioni in materia di argomenti estremamente delicati, come il licenziamento o il trasferimento di un lavoratore, e ridurre in tal modo l'incertezza del contenzioso.