

Unità produttiva: la definizione ai fini della sicurezza sul lavoro

Definire l'unità produttiva consente di determinare il numero di RSPP, dirigenti, preposti, RLS e di individuare uno o più datori di lavoro: i requisiti per identificarla presenti nei riferimenti legislativi e nella giurisprudenza. Di Emilio Del Bono.

Brescia, 17 Gen - Definire ed individuare una Unità produttiva è tema assai rilevante in materia di sicurezza sul lavoro. In particolare troviamo ricadute dirette nella individuazione del datore di lavoro, nella istituzione di un unico o più Servizi di prevenzione e protezione con conseguente presenza di più RSPP, nella organizzazione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza.

Infatti in una unica società/persona giuridica è possibile come è noto il *frazionamento datoriale*, ovvero la presenza di più datori di lavoro per un unico soggetto giuridico quando questo si articola in più unità produttive.

Come chiaramente indica l'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 il datore di lavoro è non solo quello che ha la titolarità del rapporto di lavoro ma anche eventualmente colui che "ha la responsabilità della organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività *o della unità produttiva*", purché ovviamente eserciti "i poteri decisionali e di spesa".

Quindi il definire la unità produttiva determina la possibilità e la fattualità di un *frazionamento datoriale o alternativamente la presenza di un solo datore* di lavoro con più dirigenti o preposti nelle articolazioni aziendali.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0056] ?#>

E ancora troviamo, in relazione al Servizio di prevenzione e protezione, che l'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2008 afferma che il datore di lavoro "organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda *o della unità produttiva*.", aggiungendo al comma 8 che "nei casi di aziende con più unità produttive nonché nei casi di gruppi di imprese, può essere istituito un unico servizio di prevenzione e protezione". Quindi chiarendo che tale opzione è quindi una scelta organizzativa dei datori di lavoro che a quel punto saranno più di uno perché presenti più unità produttive. Infatti il comma 8 aggiunge che "i datori di lavoro (al plurale) possono rivolgersi a tale struttura per la istituzione del servizio e per la designazione degli addetti e del responsabile".

Quindi tali norme rendono possibile la presenza di **più datori di lavoro e di un unico servizio di prevenzione protezione** e quindi di un unico Responsabile del servizio stesso. Unico accorgimento è che tale servizio sia "adeguato a garantire la effettività dello svolgimento dei compiti previsti" (art. 33 come richiamato anche dal recente interpello del Ministero del lavoro del 22 novembre 2012).

Quali siano i requisiti per definire una unità produttiva ad oggi si evincono da qualche riferimento legislativo e da alcuni indirizzi di natura giurisprudenziale.

La unità produttiva nella definizione del D.Lgs. n. 81/2008

Il testo Unico in materia di sicurezza definisce la unità produttiva come "lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di **autonomia finanziaria e tecnico funzionale**".

Ora è bene quindi capire cosa sia la autonomia finanziaria e l'autonomia tecnico-funzionale.

La Giurisprudenza dal D.Lgs. n. 626/1994 al D.Lgs. n. 81/2008

La Giurisprudenza ci offre qualche chiave di lettura, basti ricordare la sentenza della Corte di Cassazione, sez. IV, n. 45068 del 22/11/2004.

In questo pronunciamento si afferma che l'organismo, pur restando una emanazione di una stessa impresa, deve avere "una fisionomia distinta, presenti un proprio bilancio" ed abbia in condizioni di indipendenza "un proprio riparto di risorse disponibili" così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive della unità.

Adirittura la Cassazione afferma che la "rilevante autonomia" di cui è deve essere dotata la unità produttiva "deve anche essere espressamente prevista negli atti della impresa o della società".

La Unità produttiva e lo Statuto dei lavoratori

Un altro parametro ci viene offerto dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori e dalla giurisprudenza che ne è seguita.

La Legge n. 300/1970 si trova ad affrontare tale tema incidentalmente trattando la tutela del lavoratore da licenziamento senza giusta causa ed afferma che:

"il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro". Tali disposizioni si applicano ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di **sessanta prestatori di lavoro**".

Vi è quindi in questo caso per definire la unità produttiva un riferimento a parametri quantitativi legato al numero dei dipendenti o dei prestatori di lavoro della singola unità. Vi è peraltro da aggiungere che tale riferimento quantitativo deve essere preso non rigorosamente in materia di sicurezza sul lavoro ma semmai come elemento che sottolinea la dimensione autonoma della unità produttiva stessa. Peraltro la giurisprudenza in applicazione della stessa legge 300/1970 ha affermato anche che "*Agli effetti della tutela reintegratoria del lavoratore ingiustamente licenziato, per unità produttiva deve intendersi non ogni sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto dell'impresa, **ma soltanto la più consistente e vasta entità aziendale eventualmente articolata in organismi minori, anche non ubicati tutti nel territorio del medesimo comune, purché caratterizzati per condizioni imprenditoriali da 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 aziendale***".

Ne consegue che deve escludersi la configurabilità di un'unità produttiva in relazione alle articolazioni aziendali che, sebbene 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 stessa. (Cass. civ., sez. Lavoro 04-10-2004, n. 19837; Cass. civ., sez. Lavoro, 14-06-1999, n. 5892; Cass. 19 luglio 1995 n. 7848).

La Unità produttiva e l'art. 2103 del Codice civile

Un altro parametro di riferimento lo troviamo nell'art 2103 c.c., come sostituito dall'art. 13 della legge n. 300/70,: " 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 comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive". L'assegnazione ad una nuova posizione di lavoro all'interno della stessa unità produttiva, non costituisce quindi trasferimento. Ora esattamente in relazione a tale categoria concettuale, la giurisprudenza ha elaborato una indicazione utile a definire la "Unità". A questo riguardo la giurisprudenza considera una unità produttiva "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 costituisca una componente organizzativa, connotata da indipendenza tecnica ed amministrativa tali che in essa si possa **concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale**" (Cass. civ., sez. Lavoro 29-07-2003, n. 11660)

L'unità produttiva va quindi 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 (Cass. civ., sez. Lavoro 21-07-2000, n. 9636, Cass. civ., sez. Lavoro 14-06-1999, n. 5892).

La Unità produttiva e l'inquadramento Inail

Da ultimo anche per ciò che riguarda la denuncia di iscrizione all'Inail la Circolare dell'ente stesso del 18 giugno 2001 ha affermato che la impresa deve fare una sola denuncia intendendosi la sede, quella dove "si svolge la produzione dei beni e dei servizi oggetto dell'attività aziendale", salvo l'azienda svolga la propria attività in più luoghi di lavoro **purché dotati di "autonomia finanziaria e tecnico funzionale"**. In mancanza di questa autonomia "l'eventuale diversa struttura dell'azienda anche se fisicamente separata dalla struttura principale non va considerata quale autonoma e distinta sede di lavoro e deve essere ricondotta a fini assicurativi alla sede dalla quale dipende (circ. n. 9 del 2002 e Nota 18 giugno 2007). Anche l'unico inquadramento o la pluralità di denunce di iscrizione all'Inail si rileva quindi elemento determinante per stabilire sotto il profilo

dell'applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 se vi sia o meno una unità produttiva.

In conclusione quindi per dichiarare l'esistenza di una unità produttiva sono necessari requisiti di autonomia assai stringenti che rendono l'ipotesi della sua esistenza non certo frequente ed è quindi auspicabile non darne una superficiale e distorsiva interpretazione estensiva.

Emilio Del Bono



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it